

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ ADLİ TIP ANABİLİM DALI

İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ ADLİ TIP ANABİLİM DALI POLİKLİNİĞİ'NE
MOBBİNG İDDİASI İLE BAŞVURAN OLGULARIN ADLİ TIBBİ
DEĞERLENDİRİLMESİ

(Uzmanlık Tezi)

Dr. Selin SELEK

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nadir ARICAN

İstanbul - 2019

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ ADLİ TIP ANABİLİM DALI

İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ ADLİ TIP ANABİLİM DALI POLİKLİNİĞİ'NE
MOBBİNG İDDİASI İLE BAŞVURAN OLGULARIN ADLİ TIBBİ
DEĞERLENDİRİLMESİ

(Uzmanlık Tezi)

Dr. Selin SELEK

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nadir ARICAN

İstanbul – 2019

TEZ ONAYI

29/04/2019

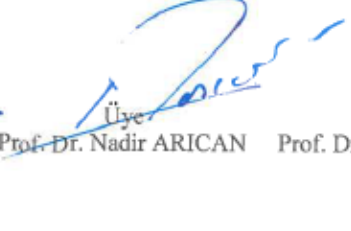
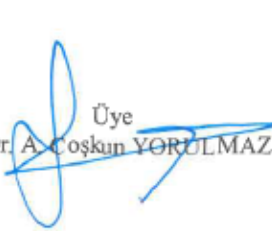
TEZ DEĞERLENDİRME TUTANAĞI

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalında gerekli uzmanlık süresini ve rotasyonlarını tamamlayan tıpta uzmanlık öğrencisi,

Dr. Selin SELEK'in

"İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne Mobbing İddiası ile Başvuran Olguların Adli Tıbbi Değerlendirilmesi" konulu tezini 29/04/2019 tarihinde Jürimiz değerlendirmiş olup, **"tez yazım kurallarına uygun yazılması, bilimsel verilere dayandırılması, günlük uygulamalara katkı sağlaması ve aday tarafından etkin bir şekilde savunulduğu"** için başarılı bulunmuştur.

Dr. Selin SELEK'in Uzmanlık Eğitimi Bitirme Sınavı'na girmesi uygun görülmüş olup, bu tutanak düzenlenerek imza altına alınmıştır. 29/04/2019

		
Jüri Başkanı Prof. Dr. Nevzat ALKAN	Üye Prof. Dr. Nadir ARICAN	Üye Prof. Dr. A. Coşkun YORULMAZ

TEŞEKKÜR

Dünya'nın en iyi hocası ve aynı zamanda tez danışmanı hocam Prof. Dr. Nadir ARICAN'a, bana vizyon katan ve adli tıpta hekim olduğumuzu hatırlatan değerli hocam Prof. Dr. Şebnem KORUR FİNCANCI'ya, tıpta uzmanlık eğitimim süresince çok değerli katkılarda bulunan İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Nevzat ALKAN'a ve değerli öğretim üyeleri Prof. Dr. Ayşen Ufuk SEZGİN, Prof. Dr. Şevki SÖZEN ve Prof. Dr. İmdat ELMAS'a tecrübelerini aktaran Uzm. Dr. Birgül TÜZÜN ve Uzm. Dr. Cüneyt Destan CENGER'e, düzenlediği eğitimler ve kongreler ile uzmanlık eğitimimi pekiştiren Adli Tıp Uzmanları Derneği'ne ve Prof. Dr. Akça TOPRAK ERGÖNEN'e,

Desteği ile hep yanımda olan eş kıdemli arkadaşlarım Dr. Rasime TURAN ve Dr. Bahtiyar Ali MUTLU'ya, yardımseverliği ile Dr. Hidayet ÇELİKKOL'a, Dr. Kübra GÜLEÇ KALAMAN'a, Dr. Ahmet Metin ÜSTÜN'e, Dr. Ferhat KILIÇ'a, canlarım Dr. Asucan ŞENBAŞ, Dr. Elif Hilal FERTELLİOĞLU, Dr. Emel TEZCAN, Dr. İrem KILIÇ, Dr. Aybike AVGÖREN KAPOĞLU ve Dr. İlayda BAYRAM'a, Uzm. Dr. Mehmet Ali MALKOÇ'a, Uzm. Dr. Zuhul UZUNYAYLA KAHRAMAN'a, Dr. Ceren ŞİBKA'ya ve daha önce birlikte çalışma fırsatı bulduğum asistan odasının tozunu yuttuğumuz tüm meslektaşlarıma,

Rotasyonlarım sırasında bilgi ve deneyimlerini aktaran, fakültemiz hocaları, meslektaşlarım ve Adli Tıp Kurumu Başkanlığı Morg İhtisas Dairesi başkanı Uzm. Dr. Murat Nihat ARSLAN'a, Uzm. Dr. Erdoğan KARA, Uzm. Dr. Baha Berk ARPAK, Uzm. Dr. Ceyhun YILMAZ, Uzm. Dr. İsmail ÇOBAN, Uzm. Dr. Mehtap ÖZDEMİR, Uzm. Dr. Cemalettin MAKÇA'ya, tüm çalışma arkadaşlarıma ve rotasyonda bizi kendi asistanlarından hiç ayırmayan Adli Tıp Kurumu Başkanı Doç. Dr. Yalçın BÜYÜK'e,

Dostluğuyla hem sosyal hem de profesyonel anlamda en zor zamanlarımda yanımda olan Uzm. Hem. Dilber ERDOĞDU DEMİRAL'a, Uzm. Dr. Atiye BÖRTLÜOĞLU GÖÇMEN'e, DETAE Sinir Bilim Anabilim Dalı'nın değerli hocası Doç. Dr. Nurcan ORHAN'a, temiz kalpli Gülay ÇİL'e ve hastalığımda sağlığımda üstüme anne edasıyla titreyen Emine ÖZKURT'a, İnci TAN'a ve İstanbul Tıp Fakültesi'nin iyi kalpli tüm çalışanlarına,

Hayatımın her anında beni destekleyen ve cesaretlendiren her zaman varlıklarını yanımda hissettiğim canım kardeşim Dr. Simge SELEK, canım babam Uzm. Dr. Murat SELEK ve canım annem Türkan SELEK'e çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER	III
KISALTMALAR.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
ÖZET	1
ABSTRACT.....	2
1-GİRİŞ VE AMAÇ	3
2- GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. Mobbing Tanımı ve Tarihçesi.....	6
2.2. Dünyada Mobbing	13
2.3. Türkiye’de Mobbing	14
2.4. Mobbing ve Bullying	16
2.5. Şiddet ve Mobbing.....	16
2.6. Mobbingin Stresle İlişkisi	17
2.7. Mobbingin Çatışma ile İlişkisi.....	17
2.8. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar	19
2.8.1. Mobbing Uygulayanlar (Mobber, Zorba, Mobbingci, Saldırgan)	19
2.8.2. Mobbing Uygulananlar (Mağdur, Kurban, Hedef)	20
2.8.3. İzleyiciler (Tanık)	20
2.9. Mobbing Türleri (Mobbing Yönü)	21
2.9.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing	21
2.9.2. Eşdeğerler Arasında (Yatay) Mobbing	21
2.9.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	22
2.10. Mobbing Davranışlarını Tanımlama.....	22

2.10.1. Leymann'ın Mobbing Davranışları Tipolojisi	22
2.10.2. Leymann'ın Ek Olarak Tanımladığı Diğer Davranışlar	24
2.10.3. Knorz ve Zapf'a Göre Diğer Mobbing Davranışları	25
2.11. Mobbing Aşamaları	26
2.11.1. Leymann'a Göre Mobbingin Aşamaları	27
2.11.2. Ege'ye Göre Mobbingin Aşamaları (İtalyan Modeli).....	27
2.12. Mobbingin Dereceleri	29
2.13. Mobbing Sürecine Neden Olan Faktörler	29
2.14. Mobbingin Sonuçları	30
2.14.1. Mağdura Yönelik Sonuçlar	30
2.14.1.1. Mağdurun Sağlığına Yönelik Sonuçlar	32
2.14.1.1.1. Psikopatolojik Sonuçlar.....	32
2.14.1.1.2. Psikosomatik Sonuçlar	32
2.14.1.1.3. Davranışsal Sonuçlar	32
2.14.1.2. Mağdurun Aile ve Sosyal İlişkilerine Yönelik Sonuçları.....	33
2.14.1.3. Ekonomik ve İş Yaşamına İlişkin Sonuçlar.....	33
2.14.2. İşyerine Yönelik Sonuçlar.....	33
2.14.3. Mobbing Uygulayana Yönelik Sonuçlar	33
2.14.4. Topluma ve Ülkeye Yönelik Sonuçlar.....	34
2.15. Mobbingin Hukuki Boyutu	34
2.15.1. Dünyada Mobbing ile İlgili Hukuksal Düzenlemeler	34
2.15.1.1. Yasal Mevzuatında Mobbinge Özel Hükümler Bulunan Ülkeler.....	35
2.15.1.2. Yasal Mevzuatında Mobbinge İlgili Genel Hükümler Bulunan Ülkeler.	36
2.15.2. Türkiye'de Mobbing ile İlgili Hukuksal Düzenlemeler	37
2.16. Mobbing Tanısı	38
2.17. Mobbing Tanı Ölçekleri.....	39
2.17.1. LIPT Ölçeği	40
2.17.2. NAQ-TR Ölçeği.....	40
3- GEREÇ VE YÖNTEM.....	41

3.1. Yasal İzinler	41
3.2. Evrenin Oluşturulması	41
3.2.1. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri	41
3.2.2. Çalışma Dışı Bırakılanlar.....	42
3.3. Veri Toplama Araçları	42
3.3.1. Arşivde mevcut mobbing iddiasıyla başvuran ve araştırma sürecini tamamlayarak kişi hakkında düzenlenen raporlar.	42
3.3.2. Sosyodemografik Veri Formu	42
3.3.3. NAQ-TR Ölçeği (Ek:3) Sonuçları.	42
3.4. İstatistiksel Yöntem	42
4- BULGULAR	43
4.1. Sosyodemografik Bulgular	44
4.2. İş Yaşamı İle İlgili Bulgular	45
4.3. Başvuran Olgulara Düzenlenen Raporlar	45
4.4. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Sosyodemografik Bulguları.....	46
4.5. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Mobbing Öyküsüne İlişkin Bulguları ...	49
4.6. Mobbing (+) Olguların Mobbing Sürecine İlişkin Bulguları.....	50
4.7. Mobbing Davranışları	51
4.8. Mobbing Sürecinin Aşamaları	53
4.9. Mobbing Sürecinin Dereceleri	53
4.10 NAQ-TR Ölçeği Sonuçları	54
4.11. Mobbing Sürecinin Mağdurun Sağlığı Üzerindeki Etkileri.....	54
4.12. Mobbing Sürecinin Mağdurun İş Yaşamı Üzerindeki Etkileri	56
4.13. Mobber ile Mağdur Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması	57
4.14. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Sağlık Durumlarının Karşılaştırılması	58
5- TARTIŞMA.....	60
5.1. Başvuru Sayısı ve Yıllar İçindeki Değişimi	60

5.2. Yaş ve Cinsiyet	61
5.3. Medeni Durum ve Çocuk Sayısı	63
5.4. Öğrenim Durumu	63
5.5. İşkolu ve Çalışma Alanı	64
5.6. Tecrübe ve Önceki İşyerleri	66
5.7. İlgili İşyerindeki Mobbing Süresi	67
5.8. Travmatik Özgeçmiş, Mobbing / Çatışma Tanıklığı veya Maruziyeti	68
5.9. Mobbing Uygulama Gerekçeleri	69
5.10. Mobbing Yönü ve Mobbing Uygulayıcısı (Mobber)	70
5.11. Mobbing Süreci	71
5.12. Mobbing Tanısı ve Adli Tıbbın Yeri	72
5.13. Ölçek Kullanımı	73
5.13. Mobbingin Sonuçları	74
5.14. Önlemler ve Öneriler	76
6- SONUÇ VE ÖNERİLER	80
KAYNAKLAR	83
EKLER	87
Ek 1 İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul Kararı	87
Ek 2 Sosyodemografik Veri Formu	90
Ek 3 NAQ-TR Ölçeği	92

KISALTMALAR

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation)
ICN	: Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses)
PSI	: Uluslararası Kamu Hizmetleri (Public Services International)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
LIPT Terror)	: Leymann'ın Psikolojik Terör Ölçeği (Leymann Inventory of Psychological Terror)
NAQ-R Revised)	: Gözden Geçirilmiş Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire- Revised)
NAQ-TR	: Olumsuz Davranışlar Ölçeği Türkçe Formu
MMPI Inventory)	: Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (Minnesota Multiphasic Personality Inventory)
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TSSB	: Travma Sonrası Stres Bozukluğu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Mobbing Kavramı için Kullanılan Terimler ve Açıklamaları	11
Tablo 2. Sağlıklı Çalışma Ortamı ile Mobbing Ortamının Özellikleri	18
Tablo 3. Mobbingin Mağdurun Sağlığına Yönelik Sonuçları	31
Tablo 4. Mobbing İddiası ile Başvuran Olguların Sosyodemografik Bulguları.....	44
Tablo 5. Mobbing İddiası ile Başvuran Olguların Sektör ve Çalışma Alanları.....	45
Tablo 6. Sonuçlandırılmış Raporlara Göre Sosyodemografik Bulgular	47
Tablo 7. Sonuçlandırılmış Raporlara Göre Travmatik Deneyimler	48
Tablo 8. Sonuçlandırılmış raporlara Göre Sektör ve Çalışma Alanı	49
Tablo 9. Sonuçlandırılmış Raporlara Göre Olguların Mobbing Öyküsüne İlişkin Bulguları	50
Tablo 10. Mobbing Mağdurlarının Mobbing Özellikleri.....	51
Tablo 11. Knorz ve Zapf'a Göre Diğer Mobbing Davranışları	53
Tablo 12. Leymann'a Göre Mobbing Sürecinin Aşaması	53
Tablo 13. Davenport'a Göre Mobbingin Dereceleri.....	54
Tablo 14. NAQ-TR Ölçeği Sonuçları	54
Tablo 15. Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri.....	55
Tablo 16. Mobbing Sürecinin İş Yaşamına Yönelik Sonuçları	57
Tablo 17. Mağdur ve Mobber Cinsiyetleri	58
Tablo 18. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Sağlığa Yönelik Sonuçları.....	58
Tablo 19. Çalışmalara Göre Mobbing Uygulananların Cinsiyet Dağılımı	61
Tablo 20. Ortalama Mobbing Uygulanma Sürelerini Gösteren Çalışmalar	67
Tablo 21. Adli Psikiyatrinin Yeri ve Ayırıcı Tanının Nasıl Yapıldığı	733

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Ege’ye Göre Mobbing Aşamaları.....	28
Şekil 2. Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları.....	30
Şekil 3. Başvuran ve Raporlandırması Yapılan Olguların Yıllara Göre Dağılımı	43
Şekil 4. Leymann Sınıflamasına Göre Mobbing Davranışları.....	52



ÖZET

İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne Mobbing İddiası İle Başvuran Olguların Adli Tıbbi Değerlendirilmesi

Giriş ve Amaç: Sık kullanılan anlamı ile işyerinde psikolojik taciz olarak tanımlanan mobbing çok boyutlu ve disiplinli bir konudur. Bu tez çalışması, İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniğine başvuran olgulardan retrospektif elde edilen veriler, yaygın kullanımı bulunan Olumsuz Davranışlar Ölçeği Türkçe Formu(NAQ-TR) ve konuya ilişkin araştırmalar ışığında, bugüne değin raporlaması yapılmış olgu bazındaki geniş kapsamlı bir araştırma ile mobbing kavramına bütüncül bir kaynak oluşturmak, tanıya yönelik standardizasyon ve ileride yapılacak çalışmalar için veri havuzuna katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Çalışmada İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'nde raporlandırılmış olguların dosyaları taranmış, iletişim kurulabilenlere gönüllülük ilkesi çerçevesinde “Sosyodemografik Veri Formu” ve NAQ-TR ölçeği uygulanmıştır. Retrospektif tarama verileri ve ölçek sonuçları SPSS ver. 21.0 ile analiz edilmiştir.

Bulgular: 2008-2018 yılları arasında raporlandırılmış 261 olgunun 171'i(%66) mobbing ile uyumlu, 33'ü(%13) uyumsuz şeklinde sonuçlandırılmıştır. Uyumlu olguların 121'i(%71) kadın, 50'si(%29) erkek, yaş ortalaması 40±8, %56'sı lisans, %28'i yüksek lisans ve doktora mezunu olup, %95'ine dikey mobbing uygulandığı tespit edilmiştir. Yaşadıkları travmatik süreç sonucunda olguların %70'inde depresif bozukluk, %57'sinde TSSB, %15 inde uyum bozukluğu geliştiği saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Kişilerin sağlığını olumsuz etkileyen önemli bir stresör olup, hedef kişinin sağlığı dışında, istifa, sağlık/sigorta masrafları, erken emeklilik vb nedenlerle işyeri, ekonomi ve toplum için zararlı sonuçlara yol açan mobbing iddialarında objektif tanı kriterlerini içeren adli tıbbi değerlendirme önemlidir. Eğitim ve sağlık sektörü başvurularının ilk sıralarda bulunduğu olgulardan elde edilen bulguların önemli ölçüde bu alanda yapılan araştırmalarla uyumlu olduğu saptanmış olup, tanı, ayırıcı tanı ve önlemeye yönelik geliştirilecek stratejiler için veri havuzuna önemli katkısı olacağını düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Travma, Adli Tıp, Tutum Ölçekleri, NAQ-TR,

ABSTRACT

The Assessment of the Cases Whom Have Had Claimed Mobbing Experiences Admitted to Forensic Medicine Polyclinic of Istanbul University Medical Faculty

Introduction and Objective: Psychological harassment in workplace is a multidisciplinary and multidimensional subject commonly defined as mobbing. This dissertation study was based on data retrospectively obtained from the cases admitted to I.U. Department of Forensic Medicine, the Turkish version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-TR) and researches related to subject in order to provide an integrated resource to the concept of mobbing, standardization for diagnosis and contribution to data for future studies.

Method: In this study, the cases reported in I.U. Department of Forensic Medicine were screened. NAQ-TR scale and "Sociodemographic Data Form" were assessed with people's consent. Results were analysed via SPSSver.21.0.

Findings: 261 cases had been reported between 2008-2018 and 171(%66) were compatible with mobbing and 33(%13) were not. The mean age in the cases compatible with mobbing was 40 ± 8 , 121(%71) were female, 50(29) were male, %56 were undergraduated, %28 were graduated and master's degree, %95 were exposed to vertical mobbing. As a consequence of the traumatic event, %70 of the cases had depressive disorder, %57 had PTSD and %15 had adjustment disorder.

Discussion and Result: Mobbing is a crucial stressor that affects people's health. A forensic medical examination comprising objective diagnosis criteria is important for the evaluation of mobbing-claimed cases due to its hazardous outcomes for workplaces/economy and public health which causing resignation, health/insurance expences, early retirement. The findings obtained from the cases, in which education and health sector admissions were in the first place, were found to be significantly compatible with studies conducted in this field. It is significant to contribute developing strategies for diagnosis/differential diagnosis and prevention.

Key words: Mobbing, Psychological trauma, Forensic medicine, Attitude scales, NAQ-TR

1-GİRİŞ VE AMAÇ

İşyerinde olumsuz eylemlere maruz kalma, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde yıldırma gibi pek çok tanımı bulunan mobbing; çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelinen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Günümüzde en yaygın kabul gören tanım Prof. Dr. Heinz Leymann'a aittir. Leymann (1) tarafından mobbing “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terör” olarak tanımlanmıştır. Özünde şiddet davranışı olan mobbing, son yıllarda hızla yayılan ve tartışılan bir konudur. Psikolojik taciz, bezdirme, yıldırmanın yaşanmasında her ne kadar uygulayan ve uygulanan bireylerin kişilik özellikleri etkili olsa da her durumu bu gerekçeye bağlamamak ve sistematik belirli bir amaç için gerçekleştirilen mobbingin varlığını göz ardı etmemek gerekir. Son yıllarda sıkça bahsedilen ve ilgi çekici bir başlığa dönüşen mobbing, çalışanlar tarafından iş ortamındaki çatışmalar ile sıklıkla karıştırılmaktadır. Duygu, düşünce ve bilgilerin farklı yollardan aktarılması olan iletişimde, iki ya da daha fazla kişinin isteklerinin ve beklentilerinin birbirleriyle uyuşmaması sonucunda ortaya çıkan ve bir anlaşmazlık süreci olan çatışmaları mobbing olarak değerlendirmek söz konusu olabilir. İletişim çatışmalarına neden olan anlaşmazlıklar zaman zaman tarafların kendi görüşlerini kabullendirmek için sergilenen güç gösterisi, mobbinge benzer görüntüler ortaya çıkartabilir. Bu yüzden sağlıklı bir değerlendirme için mobbingin tanısı objektif ve dikkatli bir şekilde donanımlı ve deneyimli bilirkişiler tarafından yapılmalıdır. İş ortamında kişilere gereken saygının duyulmaması, empati duygusunun eksikliği, özgüven kaybı, düşüncelerin ifade edilmesindeki başarısızlık, bilgisizlik, ukalalık, aynı anda birden çok bilginin aktarılmaya çalışılması, yeterince bilgili olamama ve obsesif, narsistik, antisosyal, borderline, pasif-agresif gibi kişilik özelliklerinin varlığı kişilerarası iletişimde yaşanan sorunların çıkmasında önemli bir role sahiptir. Bu özellikler mobbingin yaşanmasını da kolaylaştırır. Yine de mobbingin bir amaç doğrultusunda sistemli ve tekrarlayan şekilde gerçekleştirildiğini ve kişilerin sağlığını ciddi şekilde tehdit ettiğini bilmek gerekmektedir. Mobbing kişilerin ruh sağlığını hatta fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyen önemli bir stresördür. Kişileri çaresiz bırakıp tüketebilmektedir. Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB), depresyon, tükenmişlik sendromu, anksiyete bozuklukları, fiziksel hastalıklara hatta bireylerin yaşamlarını sonlandırma girişimlerine bile yol açabilmektedir.

Sonuçları itibariyle bütününe bakılacak olursa mobbing iş verimini düşürmesi, istifalara yol açması, sigorta masraflarındaki artış, erken emeklilik, sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması sonucu maddi ve kişilerde ruhsal-fiziksel hastalıklara, davranış değişikliklerine yol açması, intihara sebep olması nedeniyle ağır manevi kayıplara neden olmaktadır.

Yasal düzenlemelerde mobbing kavramı açık bir terim olarak kullanılmamakla birlikte, son zamanlarda mobbingi tanımlayarak ceza hükmü ile sonuçlanan davalar sonuçlanmıştır. Bunun yanında adli tıp uygulamalarında mobbinge maruz kalma iddiasıyla başvuran olguların değerlendirilmesi uzun yıllardır söz konusudur. Adli tıp alanında bilirkişilik yapılırken iddianın tıbbi olarak kanıtlanması açısından, fiziksel şiddet içersin veya içermesin, adli psikiyatrik yaklaşım kapsamında mobbingin kavramsal içeriği ile ilgili duyarlı ve bilinçli olmak gerekmektedir. Doğrudan adli psikiyatrik tanı kriterlerini karşılamasa bile bazı ruhsal belirtilerin mobbinge bağlı olarak gelişebileceği ve bu kapsamda mobbingin kanıtı olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Ülkemizde; mobbing davalarında bireyin uğradığı zararın giderilmesi ve zarar veren üçüncü şahısların yargılanmasında Anayasa, Türk Ceza Kanunu (TCK), Medeni Kanun (MK), Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu gibi kanunlardaki hükümlerden yararlanılmaktadır (2). 2012 yılı öncesinde kanunlarımızda mobbingi tanımlayan bir ifade yokken 1 Temmuz 2012 tarihinde Borçlar Kanunu'nda yapılan düzenlemeyle adı direkt mobbing olarak geçmese de “psikolojik taciz” adı altında mobbingin yasal düzenlemeler içinde yer aldığı görülmektedir. Hukuki anlamda bir davranışın mobbing olabilmesi için sistematik şekilde yapılıyor olması, ayrıca kişilik hakları ya da sağlık gibi hukuki bir yararı ihlal etmesi ve açık bir şekilde mağdur-fail ilişkisinin kurulabilmesi gerekmektedir. Kişilik haklarını ya da hukukça korunan bir hakkı ihlal etmeyen bir fiil psikolojik tacizin varlığı için yeterli olmadığı gibi mağdur-fail ilişkisinin kesin çizgilerle belirlenemediği mesela karşılıklı olarak yapılan davranış, söylenen sözler, atışmalar psikolojik taciz kapsamında değerlendirilemez (3).

Tüm bunlar göz önüne alındığında yasal sürecin önemli bir parçası da mobbing iddiasına dayanak sağlayacak kanıtların toplanması, kişinin sağlık durumunu da içeren tıbbi belgelemenin yapılmasını sağlamaktır. Bu bağlamda mobbing iddialarında adli tıp uygulamalarında her geçen gün daha sık karşılaşılan ve konuya spesifik değerlendirmelerle objektif biçimde tanılama sonrasında tıbbi belgeleme/raporlama yapılması gerekmektedir.

Tanıda öykü, adli tıbbi ve ayrıntılı ruhsal muayene yanı sıra çeşitli ölçekler de kullanılmaktadır. Bunlardan 22 maddelik, geçerli, iç tutarlılığı yüksek, işyerinde yıldırmaı ölçen ve organizasyonel kullanıma uygun Gözden Geçirilmiş Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R)'nin Türkiye'de çalışanların mobbinge uğrama durumlarını belirlemede kullanılabileceğini, ayrıca elde edilen sonuçlar ve ölçeğin bu özelliklerinin orijinal haliyle benzerlik göstermesi, Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu bildirilmiştir (4). İş yerinde yıldırmanın saptanması ve izlenmesi amacıyla değerlendirme araçlarının geliştirilmesi ve uygulamada yer almasının sağlanması; yaygınlık çalışmalarının yapılmasına, çalışmaların karşılaştırılmasına ve neden sonuç ilişkilerinin irdelenebilmesi ile koruyucu ve önleyici sistemler geliştirilmesine de olanak sağlayacaktır.

Mobbing iddiasıyla Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'mize başvuran olguların, özelliklerini ortaya koyarak elde edilen bulgular ve literatürler ışığında ölçek kullanımının mobbing tanısına katkı sağlayıp sağlayamadığı, işyerinde yıldırmaya maruz kalımın değerlendirmesi için kullanılan Olumsuz Davranışlar Ölçeği Türkçe Formu'nun (NAQ-TR) mobbing tanısına ve ileride yapılacak çalışmalar için ülkemiz veri havuzuna katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2- GENEL BİLGİLER

2.1. Mobbing Tanımı ve Tarihçesi

Mobbing, literatürde ilk kez 1950’li yıllarda hayvan gruplarının davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. 1954 yılında Amerikan Ornitologlar Birliği’nin onursal üyesi zoolog Robert Aubrey Hinde (5), literatüründe mobbingin açıklaması için Hartley’in 1950 yılındaki çalışmasını adres göstermiştir. 1960’larda zoolojinin bir alt dalı olan etoloji profesörü Avustralyalı Konrad Lorenz (6), çalışmalarında bir grup zayıf hayvanın bir araya gelerek saldırgan davranış sergilemek suretiyle kendilerinden daha güçlü ve iri olan hayvana üstünlük sağlayabildiğini ya da *“aynı kuluçkadan çıkan kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır”*. Bu kapsamda Lorenz (7) mobbingi tek bir büyük hayvanı tehdit eden bir grup küçük hayvanın saldırısı olarak tanımlamıştır.

İsveçli Hekim Peter Paul Heinemann (8) 1972 yılında okul yaşantısında çocukları incelemiş, bu kavramı Lorenz’den alarak küçük bir çocuk grubunun genellikle tek bir çocuğa yönelttiği yıkıcı ve zararlı davranışlarını mobbing olarak adlandırmıştır. Böylelikle mobbing kavramını insan davranışları için ilk kez kullanmıştır.

İşyerlerinde mobbing ile ilgili olarak, 1976’da yayınlanan “The Harassed Worker”, “Taciz edilen işçi” kitabında ilk defa tipik mobbing olgularından bahsedilmiş, fakat yazar Brodsky (9); işyerindeki kazalar, fizyolojik stres, uzun çalışma saatleri, monoton işler gibi nedenleri irdelemiş, mobbing olgularını doğrudan analiz etmemiştir. 1960’ların sonlarındaki ve 1970’lerin başındaki sosyal ve politik iklimin etkisi altında yazılan bu kitap, 1976’da İsveç’te yeni bir iş kanunu çıkmasıyla ve çalışma psikolojisi ile ilgili yeni araştırmaların alanına girene kadar neredeyse hiçbir etki yaratmamıştır (10).

Dr. Heinz Leymann (10) 1980’lerin başında işyerlerinde benzer davranışları tanımlayarak mobbing terimini ödünç aldığını söylemiştir. Çalışmalarında hayvanlar ve çocuklar arasındaki benzer davranışların yetişkinlerin iş yaşantılarında da mevcut olduğunu tespit ederek mobbing kavramını bugünkü anlamına kavuşturmuştur ve böylelikle iş yaşamında mobbing kavramını ilk kez kullanan isim olmuştur. Leymann, araştırmalarıyla mobbing kavramını açıklamanın yanında özelliklerini, ortaya çıkış şeklini, mağdurları ve mağdurlarda oluşabilecek sonuçları da

gözler önüne sererek İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere diğer Avrupa ülkelerine yayılmasını sağlamış ve tüm dünyadaki araştırmalara temel oluşturmuştur (11).

Etimolojik açıdan “Mobbing” kelimesindeki “Mob” kökü, latince “mobile vulgus” yani kararsız kalabalık kelimelerinden esinlenerek, kalabalık olarak saldırmak ya da rahatsız etmek anlamında kısaltılarak türetilmiştir (12). İngilizcede “Mob”; fiil olarak başına üşüşmek, toplaşmak, etrafını sarmak olarak açıklanmaktadır (13). Türk Dil Kurumu ise mobbing kelimesinin İngilizce bir isim olduğu belirtilerek, “bezdiri” kelimesine yönlendirmektedir. Bezdiri kelimesi ise; “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” şeklinde açıklanmaktadır (14).

Mobbing kelimesinin tanımını bugünkü anlamına kavuşturan 80’lerde bu konuda pek çok çalışma yapmış olan Alman endüstri psikoloğu ve akademisyen, İsveç Umeå Üniversitesi’nde görevli Prof. Dr. Heinz Leymann (1) mobbingi; esas olarak bir kişiye yönelik bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde yönlendirilen düşmanca ve etik olmayan iletişim olarak tanımlamaktadır. Leymann, mobbing kelimesini süreci tanımlayarak aşağıdaki şekilde açıklamıştır.

“Psikolojik terör ya da mobbing; işyerinde, sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla birey (nadiren dörtten fazla) tarafından, daha çok bir kişiye yönelik (nadiren birden fazla) düşmanca ve etik olmayan davranışları içerir. Birey mobbing davranışlarına bağlı olarak çaresiz ve savunmasız bir duruma düşer. Bu mobbing davranışları çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe neden olur.”(10)

Leymann rüzgarı 90’lı yıllarda Avrupa’yı etkisi altına almış ve mobbing ile ilgili pek çok çalışma yapılmış, toplumsal farkındalık oluşmuş ve medyada da yer almaya başlamıştır. İngiliz gazeteci Andrea Adams, 1988 yılında televizyon programlarında mobbing kavramına dikkat çekmiş ve 1992 yılında “Bullying at Work: How to Confront and Overcome It” (İş Yaşamında Zorbalık: Karşılaşma ve Başa çıkma Yolları) adıyla yayımlanan kitabında İngilizce konuşulan ülkelerde mobbing kelimesi yerine kullanılan “bullying” kavramını sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında açıklayarak böyle bir iş ortamında sessiz kalan, yönetimi

de işaret etmiştir (11). Ayrıca önemli olan bir gerçek de, Leymann'ın mobbing mağdurlarının yaklaşık yarısında TSSB geliştiğini bulmasıdır. Leymann'ın bir adımı da ilk mobbing kliniğinin 1992'de Almanya'da açılabilmesidir. Bu kliniğin deneyimlerini 1994'te İsveç'teki bir başka kliniğe aktarılmasıyla da yaklaşık 100 hasta tedavi görmüştür. Almanya'daki anlamlı bir diğer adım 1993 baharında “Gesellschaft gegen psychosozialen Stres und Mobbing e.V. GPSM ”: Psikososyal Stres ve Mobbing Mücadele Derneği'nin araştırmacılar, sendikalar, kilise veya sigorta kuruluşları, hekimler ve psikologlar tarafından kurulmasıdır (15).

Nield (16) Avusturya'da 90'lı yılların ilk çeyreğinde Almanca konuşulan dünyada, yoğun olarak tartışılan “mobbing”in işyerinde tüm hiyerarşik seviyelerde, tekrarlayan düşmanlıkları (kötü muamele, taciz, itibarsızlaştırma gibi) ifade ettiğini, bu sorunun uygulayıcılar tarafından uzun zamandır bilindiğini, ancak 90'lı yılların ortalarına kadar çeşitli bilimsel disiplinlerde yalnızca belli başlı yayınlarda bahsedildiğini, mobbingin, bir grubun veya bir kişinin yaptığı eylemleri kendilerine yönelik olarak algılayan bir kişi tarafından düşmanca, küçük düşürücü veya korkutucu olarak algıladığı eylemler anlamına geldiğinin anlaşıldığını, bu eylemlerin sık sık ve uzun bir süre devam etmesi gerektiğini, etkilenen kişinin, sosyal, ekonomik, fiziksel veya psikolojik özelliklerinden dolayı kendisini savunamadığını veya bu durumdan kaçamadığını aktarmıştır.

Finlandiya'da Vartia (15) 90'lı yıllardan itibaren bu konu hakkında yayınlar yaparak mobbing için işyeri zorbalığı terimini kullanmıştır. İtalya'da ise aynı yıllarda Harald Ege mobbing konusunu araştıran ilk araştırmacı olmuştur (17).

Hollanda'da 1994'te Çalışma Koşulları Yasası (Arbeidsomstandighedenwet) işverenlerin çalışanlarını işyerinde cinsel taciz ve (psikolojik) saldırganlıktan korumasını yasal sorumluluk altına almıştır. Böylece Hollanda'da çalışmalar hız kazanarak Hollandalı araştırmacı Hubert (18) tarafından mobbing, sık sık ve uzun bir süre boyunca meydana gelen ve mağdurun kendisini savunmakta zorlandığı, her zaman aynı kişiye yönelik aşağılayıcı, korkutucu veya düşmanca davranış olarak tanımlanmıştır.

İngiliz yazar Tim Field 1996 yılında yayımlanan “Bullying in sight. How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives” (Görünüşte Zorbalık. İşyerindeki zorbalığın nasıl tahmin edilebileceği, karşı koyulacağı, mücadele edileceği, yapılan kötü muamelenin yol açtığı sessizlik ve inkarın

üstesinden gelmek) kitabında mobbing kavramını “hedef kişilerin özgüvenlerine ve öz-saygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı” olarak tanımlamıştır. Bu açıdan mobbingin esas nedeninin hedefteki bireye karşı üstünlük sağlama, onu buyruğu altına alma ve yok etme arzusu olarak yorumlamıştır (11).

Amerika’da mobbing konusunun öncülüğünü 1998 yılında Dr. Ruth Namie ve Gary Namie, “Amerika’da İşyerinde Psikolojik Taciz” kitabını yayımlayarak ve ülkede mobbing konusunun yasal boyutuyla ilgili çalışmalar Boston Suffolk Üniversitesi’nden David Yamada tarafından aynı yıllarda yapılmaya başlanmıştır (17).

Mobbing konusunda pek çok araştırması olan Einarsen (19), İskandinavya ülkelerinde “mobbing” teriminin, bir çalışanın amiri veya meslektaşları tarafından sürekli olarak iğnelendiği veya küçük düşürüldüğü durumlara atıfta bulunmak için kullanıldığını, mobbing kelimesi başlangıçta grup saldırganlığını ifade etse de, İskandinavya’da aynı zamanda tek bir bireyin başka birini taciz ettiği durumları da içererek kullanıldığını belirtmiştir.

İş ve Örgüt Psikolojisi Profesörü Zapf (20), 90’lı yılların sonunda tanımında mobbing için; “genellikle tek bir insandan ziyade bir grup “mobbers” (mobbing uygulayan) tarafından sistematik olarak bir kişiyi hedef alan, sık sık taciz edici eylemlerle, uzun süreli ve tırmanan bir psikolojik saldırganlık” diyerek Almanya’da mobbinge dikkat çekmeye devam etmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) ve Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) Sağlık Sektöründe İşyerlerinde Şiddet Ortak Programı kapsamında yayınladığı sağlık sektöründe işyeri şiddeti ülkeler temelli olgu çalışmaları araştırma raporunda “bullying” ve “mobbing” terimlerini aynı anlamda kullanmış psikolojik şiddet (duygusal istismar) başlığına altına alarak; bireyi veya çalışanları küçük düşürmek veya alt etmek için kindar, zalimce veya kötü niyetli etkileşimler yoluyla tekrarlanan ve uzun süren saldırgan davranışlar olarak tanımlamıştır (21).

Davenport’a (12) göre; Mobbing duygusal bir saldırıdır. Bir birey saygısız ve zararlı davranışların hedefi olduğunda başlar. İmalar, söylentiler, itibarsızlaştırma yoluyla, bir kişinin başkalarını isteyerek veya istemsiz bir şekilde başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve o kişiyi işyerinden uzaklaştırmak için sürekli kötü niyetli eylemlerin gerçekleştirildiği düşmanca bir ortam yaratır.

Ülkemizde ise, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot'ın "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitabı, "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz" adıyla Osman Cem Öner toy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılık'tan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitapları takip etmiştir (22). Prof. Dr. Pınar Tınaz mobbing konusunu bilimsel tartışma ortamına taşımış ve ülkemizde farkındalık oluşmasında önemli katkıları olmuştur.

Mobbing üzerine yapılan farklı çalışmalar karşılaştırılırken, kıyaslamaları zorlaştıran çeşitli faktörlerin olduğu dikkate alınmalıdır. Birincisi, farklı araştırmacılar farklı tanımlar yapmışlar, hatta mobbing tanısı koymak için farklı stratejiler kullanmışlardır. Kişilere kısa bir tanım yapılarak direk mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sorulmuş ya da ne sıklıkta olumsuz ve potansiyel olarak taciz edici davranışlara maruz kaldıklarını ve olumsuz davranışlardan en az birini, genellikle hafta bir kez ve uzun süre boyunca yaşadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Önceden tanımlanmış olumsuz eylemleri içeren listelerin kullanmasının biraz daha güvenilir veya "objektif" kabul edilebileceği düşünülmektedir çünkü kişilerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarına kendilerinin karar vermeleri gerekmez. Öte yandan, bu strateji, yanıtlayanların tolere edebileceği davranış biçimleri ile tolere edemedikleri davranışlar arasında ayırım yapamamaktadır (23).

Mobbingin tanımı konusunda genel bir fikir birliğine henüz varılamamıştır. Araştırmacılar çok farklı terimler kullanmış ve farklı tanımlar yapmıştır. Mobbing konusunu tanımlamak aslında mobbingi doğru anlamak ve olguların mobbing mağduru olup olmadığını anlamak açısından önem arz etmektedir. Bazı farklar mevcut olsa da aslında yıllar içinde yapılan tüm tanımlamalar mobbing tanısı doğrulamıştır. Bazı tanımlarda eksik veya yanlışlar olsa da yıllar içinde bunlar da araştırma sonuçlarına göre bir temele oturmuştur. Tablo 1'de mobbing kavramı için kullanılan terimler ve açıklamaları sunulmuştur (11, 15).

Tablo 1. Mobbing Kavramı için Kullanılan Terimler ve Açıklamaları

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Brodsky, 1976	Harasment: Taciz	Bir bireyin diğer bir bireye eziyet vermek, onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden ve ısrarcı girişimlerde bulunmasıdır.
Thylefors, 1987	Scapegoating: Günah Keçisi Olma	Bir süre boyunca, bir veya birden fazla bireyin, bir veya birden fazla birey tarafından tekrarlayan negatif eylemlerine maruz kalmasıdır.
Leyman,1990, 1996	Mobbing: işyerinde Psikolojik Taciz / Psychological Terror: Psikolojik Terör	Bir ya da daha fazla kişinin genellikle bir kişi ile 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.
Wilson, 1991	Workplace Trauma: İşyeri Travması	Bir çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994	Work Harassment: İşyeri Tacizi / Agression: Saldırganlık	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman da fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Einarsen ve Skogstad, 1996	Bullying: Zorbalık	Zorbalık bazı işyerlerinde ve bazı çalışanlar için bir problemdir. Bir durumu zorbalık olarak tanımlayabilmek için bir süre boyunca tekrar etmeli ve mağdur zorbalığa karşı kendini savunmakta zorlanmalıdır. İki taraf yaklaşık olarak eşit “güce” sahipse veya münferit bir olaysa bu zorbalık olarak değerlendirilemez.
Keashly, Ttrott ve MacLean, 1994, Keashly, 1998	Abuse Behaviour / Emotional Abuse: Taciz Edici Davranış / Duygusal İstismar	Bir veya birden fazla kişi tarafından bir kişiye karşı diğerlerine itaat etmesini sağlamak amacıyla yapılan cinsiyetçi veya ırkçı içeriği bulunmayan düşmanca sözel veya sözel olmayan davranışlar bütünüdür.
O’Moore, Seigne, McGuire ve Smith, 1998	Bullying: Zorbalık	Zorbalık bir kişi veya grup tarafından mağdura karşı yürütülen saldırganca, sözel, psikolojik veya fiziksel tekrarlanan yıkıcı davranışlardır. İzole agresif davranışlar ya da olaylar, tolere edilmemesine rağmen zorbalık olarak tanımlanmamalıdır. Yalnızca sistematik ve kasten yapılan uygunsuz agresif davranışlar zorbalık olarak kabul edilir.
Hoel ve Cooper, 2000	Workplace Bullying: 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 pozisyonudadır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.

Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	Bullying at Work: İşyerinde Zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermektedir. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık, psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Tanımda ayrıca psikolojik tacizin şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu ve bireyin bu sürecin sonunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Buna göre tarafların eşit güce sahip olduğu bir tartışmanın da işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilmeyeceği öne sürülmüştür.
Vartia, 2003	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eşdeğer pozisyonda çalışan bir veya birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendini savunmasız hissettiği bir süreçtir.
Keashly ve Jagatic, 2003	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima alay ve karşındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Salin, 2005	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklanmaktadır. Tanıma göre işyerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur.
Tınaz, 2006,2008	İşyerinde Psikolojik Taciz / Yıldırma	İşyerinde diğer çalışanlar veya işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan ve her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlardadır.

2.2. Dünyada Mobbing

Mobbing, tüm sektör, işkolu, kültürler yani tüm dünyada iş hayatında hep var olmuştur. Farkındalık oluştuğunda ise yapılan çalışmalarla mobbingin gerçek boyutu gözler önüne serilmiştir.

1987'de Norveç'te yapılan bir çalışma, ankete katılanların %6'sının işyerinde bir tür taciz yaşadığını göstermiştir (19). 1991'de Vartia (24) Finlandiya'da yaptığı bir çalışmada araştırdığı kamu çalışan grubunun %10'unun mobbinge maruz kaldığını düşündüğünü göstermiştir.

Leymann 1992'deki kapsamlı bir çalışma yaparak İsveç çalışma nüfusunun tamamını temsil eden 2400 çalışandan oluşan bir örneklemle görüşme yaparak %3,5'inin mobbing yaşadığını ortaya koymuştur. Bunun, 4,4 milyon kadın ve erkek çalışanın çalışan nüfusunun 154.000'inin mobbinge maruz kaldığı anlamına geldiği, epidemiyolojik bir hesaplama ile yılda 120.000 kişinin “yeni işe başlayanlar” olduğu, işgücünün ortalama 30 yıl olduğu düşünülerek mobbinge maruz kalma riskinin %25 olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca mobbinge maruz kalan çalışanların %10-20'sinin ciddi hastalıklara yakalandığını hatta 1987'de İsveç istatistiklerine göre yılda yaklaşık 1800 intihar vakasında, nedenler sıralandığında 6. ila 15. sıralarda bu tür bir işyeri sorunundan kaynaklandığı belirtilmektedir (10).

İskandinavya'da 1994 yılında yapılan bir araştırmaya göre çalışan nüfusun en az %5'inin işyerinde mobbing mağduru olduğu (25), Einarsen 1996'da Norveç iş yaşamında ortalama olarak, nüfusun %8,6'sının, önceki altı ay boyunca işyerinde mobbinge maruz kaldığını (19) belirtmişlerdir.

Nield 1995 yılında Avusturyalı sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada çalışanların %26,6'sının altı aydan fazla süredir haftada en az bir kez mobbing davranışına maruz kaldığını saptamıştır (24).

2001 yılında; Hoel, Cooper ve Faragher 5288 kişiye yönelik yaptığı araştırmada %11,4 oranında kadın, %9,9 oranında erkek çalışanların son altı ayda mobbinge maruz kaldığını, Salin ise rastgele seçtiği 385 üniversite mezunu çalışanla yaptığı çalışmada %24,1'inin haftada bir en az altı aydır mobbing davranışına maruz kaldığını göstermiştir. 2002 yılında ise Quine 594 doktor ile yaptığı çalışmada %37'sinin mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir (26).

Mobbingde mağdur ile uygulayıcısı arasındaki güç dengesizliğinin önemli olduğunu belirten Einarsen; iş yerlerindeki güç dengesizliğinin farklı ülke ve kültürlerde değişken, Norveç, İsveç ve Finlandiya gibi ülkelerde kişiler arasında güç eşitsizliği ve statü farkının az olduğunu, fakat Fransa ve İspanya gibi ülkelerde daha fazla güç eşitsizliği olduğu için mobbing sıklığının daha yüksek beklendiğini belirtmiştir (24).

Namie (27), kitabında Amerikalı çalışanların %37'sinin işyerinde mobbinge maruz kaldığı, %12'sinin de mobbing sürecine tanık olduğunu ekleyerek yetişkin çalışan Amerikalıların neredeyse yarısının (%49) mobbing sürecinden etkilendiğini belirtmiştir.

2001-2002 yıllarında Avrupa Birliği üyesi olmayan 13 ülkeyi kapsayan (Güney Kıbrıs Rum Kesimi, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya, Slovenya, Türkiye) “Avrupa Birliği Üyesi Olmayan Ülkelerde Çalışma Koşulları” araştırması sonucunda Avrupa Birliği’ne üye ülkelerle benzer oranlarda mobbing sıklığı olduğu gösterilmiştir (26).

2.3. Türkiye’de Mobbing

Mobbing Türkiye’de 2000’li yılların ikinci yarısında konuşulmaya başlanmıştır. Aytaç ve arkadaşları tarafından 2005 yılında 877 kişi ile kapsamlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda olguların %55’i mobbinge maruz kaldığını, %47’si mobbing sürecine tanık olduğunu belirtmiştir (28).

Pınar Tınaz 2006 yılında “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” kitabı ile mobbing kavramını, sürecini ve sonuçlarını açıklamış, bu konuya dikkat çekmiş ve ülkemizde birçok önemli çalışmaları ile farkındalık yaratmıştır. 2006 Mart ayında ilk kez “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Cinsel Taciz” başlıklı bir panel düzenlenmesine, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Doktora Programına “Çalışma Yaşamında Taciz” adıyla ders dahil edilmesine, 2006 ve 2007 yıllarında sırasıyla “İşyerinde Psikolojik Taciz” ve “Mobbing Konferansı” konularıyla çalışanlar ve profesyonellere yönelik konferanslar gerçekleştirilmesine, 2007 ve 2008 yıllarında İstanbul’da seminerler düzenlenmesine katkıda bulunmuştur. 2008 yılında Türkiye Psikiyatri Derneği tarafından düzenlenen “17. Anadolu Psikiyatri Günleri” kongresinde ilk kez psikiyatri uzmanları tarafından mobbing konulu bir panel gerçekleştirildiğini ve ilk kez uluslararası bir kongreye

“İşyerinde Psikolojik Taciz: Hazırlayıcıları, Sonuçları ve Önlemleri” Türkiye’den bir konuşmacının katıldığını belirtmiştir (11).

Türkiye’de mobbing ile ilgili önemli bir diğer gelişme de işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine ilişkin olarak 19.03.2011 tarihinde 27879 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir.

Genelgede; *“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, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.”* denmiş ve 8 maddelik önlem sıralanmıştır (29). Bu kapsamda kurulan Alo 170 Mobbing Hattı kendi internet sitesinde yılda 5.000.000 başvuruya çözüm bulduğunu ilan etmiştir (30).

Ülkemizde 15.02.2010 tarihinde mobbing mağduru olduğunu düşünen insanlara haklarını hatırlatmak, tavsiyelerde bulunmak ve yol göstermek amacıyla “Mobbing İle Mücadele Derneği” kurulmuştur. Mobbing İle Mücadele Derneği 22 ilde temsilcilikleri aracılığıyla veya direk internet sitesi üzerinden başvurular almaktadır. Çeşitli etkinlikler düzenleyerek mobbing konusunda farkındalığı daha da artırarak ilgili uzmanlık alanlarıyla bilgi, deneyim ve tecrübe paylaşmaktadır (31). Dernek tarafından Alo 170 Mobbing Hattı’nı 30 Eylül 2018 tarihi itibarıyla 13.978 kişinin, 2011 yılından itibaren ise toplamda yaklaşık 65.000 kişinin aradığı açıklanmıştır (32).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi yayımlamıştır. Mobbing kavramını, unsurlarını, türlerini, mobbing sürecini, mobbingin etkilerini kapsamlı bir şekilde açıklayarak, mobbingin önlenmesine yönelik öneriler ve yasal mevzuat paylaşmıştır. 2014 yılında 2. kez basılarak yayımlanmıştır (33).

2.4. Mobbing ve Bullying

Birçok araştırmacı aynı fenomeni ifade etmek için “mobbing” ve “bullying” terimlerini birlikte açıklamış, özellikle İngiliz ve Avustralyalı araştırmacılar mobbing yerine bullying terimini kullanmayı tercih etmiştir. Amerikalı araştırmacılar ise iki terimi birden kullanmışlardır (11). Aynı anlamda kullanılsa da bu iki kavram farklıdır.

Bullying (zorbalık) kavramı mobbingden daha eskidir ve belki de ilk kez İngiliz yazar William Golding’ın 1954 tarihli “Sineklerin Tanrısı” kitabında resmedilmiştir. Kitapta ıssız bir adada çocukların kendilerinden farklı ve fiziksel olarak en güçsüz çocuğa karşı diğer çocukların uyguladığı şiddetten bahsetmiştir. Bir özellikten veya bir etkileşimden sonra hedef olarak seçilen çocuk ile önce alay etme, aşağılama ve bunun sürekli hale gelmesi sonra da grup içinde statü kazanmak adına diğer çocukların süreci şiddetlendirerek devam ettirmesi şeklinde bullying, zorbalık gözler önüne serilmiştir (34).

Leymann, İngiliz ve Avustralyalı araştırmacılar tarafından kullanılan bullying (zorbalık) terimini özellikle kullanmadığını, çünkü “bullying”, zorbalık, kelimesinin fiziksel saldırganlık ve tehdidi çağrıştırdığını, okullarda fiziksel olarak saldırgan davranışlarla karakterize olduğunu, buna karşılık fiziksel şiddetin işyerlerinde mobbing davranışında çok nadir görüldüğünü, mobbingin, mağduru sosyal olarak izole etmek gibi çok daha karmaşık davranışlarla karakterize olduğunu belirterek, okulda çocuklar ve gençler arasındaki aktiviteler için “zorbalık” kelimesini, işyerindeki yetişkin davranışları için “mobbing” kelimesini kullanmayı önermektedir (10).

2.5. Şiddet ve Mobbing

Bir kişinin fiziksel veya psikolojik açıdan acı çekmesine sebep olabilecek fiziksel ve ruhsal zarar veren her davranışa şiddet denmektedir (11). Bir kişinin diğer bir kişiyi istemediği bir durumu zor kullanarak kendisine tabi etmeye çalışmak şiddetin temel amacıdır. İnsanın var olduğu her alanda şiddet olduğu gibi iş yaşamında da pek çok şiddet davranışları gerçekleşebilmektedir. Burada önemli olan her şiddet davranışının mobbing olarak nitelendirilmemesi ve bu iki kavramın karıştırılmamasıdır (35).

Fiziksel, cinsel ve psikolojik olmak üzere şiddetin birçok çeşidi vardır. ILO işyeri şiddetini açıklarken sadece fiziksel şiddet çeşitlerine değil özellikle psikolojik şiddete de dikkat çekmiştir. İşyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklinin mobbing olduğu, bu süreçte uygulanan

psikolojik şiddetin amacının mağdurun özgüveni azaltmak, mağdura endişe ve stres yaşatmak olduğu bilinmektedir. Mobbing sürecindeki psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha kötü ve kalıcı sonuçlar doğurabileceği tıbben bilinmektedir. Psikolojik şiddetin nedenlerini ve sonuçlarını irdelemek ve mobbing sürecinde mağdurun yaşadığı psikolojik şiddeti kanıtlamak da fiziksel şiddete göre oldukça zordur (11). Şiddet mobbing sürecinin her aşamasında yer alır. Mobbing uygulayıcısı mobbing mağduruna yetki ve gücünü kullanarak şiddet yöneltir. Çalışanlar, izleyiciler sosyal ve çalışma hayatı içinde mağdura şiddet yöneltir. Mobbing süreci bütünüyle bir şiddettir ama her şiddet mobbing değildir.

2.6. Mobbingin Stresle İlişkisi

Stresi açıklarken farklı ülkelerde farklı terminoloji kullanımının teorik bir sorun olduğu ve bu nedenle farklı alanlarındaki stres araştırmalarının sonuçlarını karşılaştırmak zor olduğu için, stres ve mobbing arasındaki farkların tartışma konusu olduğunu söyleyen Leymann stresi, bir stresöre karşı gösterilen bir dizi reaksiyon olarak tanımlamıştır. İş yaşamında çalışanlar psikolojik süreçlerde (özellikle işteki sosyal stresörlerin nasıl analiz edileceği konusunda bilgi sahibi olmazsa) birbirlerini suçlayabilir, böylece birbirlerinin sosyal stresörlerine dönüşebilir ve tek bir kişi için mobbing sürecini başlatabilirler. Bu nedenle “Mobbing, başkaları için sosyal stres yaratabilecek aşırı bir sosyal stresördür.” demiştir (10).

İşyeri stresini Savaş (3) “*Bireyi normal fonksiyonlardan saptıran, psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren ve işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durumdur.*” şeklinde tanımlamıştır. İşyeri stresi kişinin kendisine, özel yaşamına, yaptığı işten veya diğer işyeri çalışanlarına bağlı ortaya çıkabilmektedir. Bu açıdan mobbingden ayrılmaktadır. Ayrıca Yargıtay 2016 yılında vermiş olduğu bir kararda “*Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kaballığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur.*” şeklinde işyeri stresi ile mobbing kavramının ayrımını yapmıştır.

2.7. Mobbingin Çatışma ile İlişkisi

Çatışma, kişiler arası etkileşimler kapsamında yaşanan uyuşmazlıktır (11). Kişilerin mesleği, öğrenim durumu, yaşı, cinsiyeti gibi sosyolojik özellikleri ne olursa olsun birçok psikolojik özelliklerden kaynaklanan uyuşmazlıkları ifade etmektedir. Bu uyuşmazlıklar sonunda genellikle şiddet ortaya çıkmaz veya şiddet sürecine ulaşmadan çözülür (36).

Mobbing doğası gereği çatışmayı içinde barındırır. Hatta Leymann’a göre mobbing abartılı bir çatışma olarak görülmelidir. Mobbing, belirli bir süre sonra, bazen çok hızlı bir şekilde, bazen haftalar veya aylar sonra bir çatışmadan evrimleşerek tanımlanan özelliklere yol açabilir ama mobbing davranışları haftada en az bir kez ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) devam etmelidir. Başka bir deyişle, “çatışma” ve “mobbing” arasındaki ayrım ne yapıldığına veya nasıl yapıldığına değil, yapılan davranışların sıklığına ve süresine odaklanarak tanımıyla birçok çalışan arasında oluşabilecek geçici çatışmaları dışlamış ve bu sürekliliğin psikiyatrik ya da psikosomatik olarak patolojik durumlarla sonuçlanmaya başladığı noktaya dikkat çekmiştir (10). Ayrıca mobbingde mobbingci hedefe yönelik güttüğü bir amaç doğrultusunda hareket etmektedir (3). Einarsen’in sağlıklı çalışma ortamı ile mobbing ortamını karşılaştırması Tablo 2’de sunulmuştur (37).

Tablo 2. Sağlıklı Çalışma Ortamı ile Mobbing Ortamının Özellikleri

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	MOBBİNG ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma bir iletişim vardır.

2.8. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

İş hayatında her bir birey mobbing sürecinde rol oynamaya adaydır. Tınaz'ın dediği gibi mobbing, oyuncuların eşit şartlarda bulunmadığı, acımasız bir oyundur. Mobbing sürecinde rol alan üç öge vardır. Birincisi olayların ortaya çıkmasına neden olan kötü davranışları ile hedef aldığı kişi veya kişileri işyerinden soyutlamaya ve itibarsızlaştırmaya uğraşanlar, mobbing uygulayanlar (saldırgan, tacizci, zorba, mobber) yani “Mobbingci(ler)”. İkincisi, kötü tutum ve davranışların hedefi olan mobbing uygulananlar, mobbing mağdurları (hedef, kurban) “Mağdur(lar)”, üçüncüsü, yaşanan bu olayları bazen seyrederek veya aktif olarak katılan bazen sessiz kalan bazen de mağdurun yanında olmayı tercih ederek mobbing mağduru olabilen “İzleyici(ler)”dir (11).

2.8.1. Mobbing Uygulayanlar (Mobber, Zorba, Mobbingci, Saldırgan)

Çalışma ortamında hedefteki kişi veya kişilere karşı, onları sindirmek, bezdirmek ve itibarsızlaştırmak için kötü ve ahlak dışı tutum ve hareketlerde bulunan kişilerdir. Mobbing uygulayan kişiler yöneticilik yapan üst düzey çalışanlar, eşit statüde çalışanlar ya da alt düzey çalışanlar da olabilir. Brodsky (9) mobbing uygulayanları güç gösterme ihtiyacı ile motive olan ve erken çocukluk döneminde yaşadıklarından kaynaklı olabilecek çeşitli kişilik bozuklukları olabileceğini ileri sürmüştür.

Zapf ve Einarsen (37) mobbing sürecinde uygulayanların kişiliğine ilişkin üç temel tip olabileceğini önermiştir: 1) Tehdit altındaki özsaygıları ile ilgili kendilerini ayarlama süreçleri, 2) Sosyal yetersizlik ve 3) Mikropolitik davranışlar nedeniyle uygulanan mobbing.

Walter mobbing uygulayanları aşağıdaki gibi kapsamlı şekilde tanımlamıştır.

“• İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanın seçen,

• Bir mobbing ortamı yakaladıkları zaman, çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan,

• Mobbingin, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden,

• Hiçbir sorumluluk duygusu duymayan,

• Sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zaman da iyi bir şey yaptıklarını da zanneden,

- Suçu başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir” (11).

En tehlikeli grup olan 1) Narsist mobbingciler, mobbingci dendiğinde akla ilk gelen tip olan 2) Hiddetli bağırğan mobbingciler, 3) İki yüzlü yılan mobbingciler, 4) Megaloman mobbingciler, 5) Eleştirici mobbingciler, 6) Hayal kırıklığına uğramış mobbingciler, 7) Fesat mobbingciler 8) Tesadüfi mobbingciler, görünüşte izleyici konumda bulunan 9) Pusuda bekleyen mobbingciler, 10) Dalkavuk mobbingciler, 11) Zorba mobbingciler, 12) Korkak mobbingciler, 13) Kıskanç mobbingciler ve 14) Hırslı mobbingciler olmak üzere 14 olası mobbingci profili tanımlanmıştır (11).

2.8.2. Mobbing Uygulananlar (Mağdur, Kurban, Hedef)

Mobbing tüm kültürlerde ve tüm işkollarında yaşanabilir ve her çalışan mobbing mağduru olabilmektedir. Niedl mobbing mağdurlarının ortak özellikleri olup olmadığını anlamaya çalışmış ve yaş arttıkça mobbing mağduru olma riskinin arttığını, cinsiyetler arasında belirli bir fark bulunmadığını, mobbingin sık görüldüğü herhangi bir sektör, iş kolu veya pozisyon bulunmadığını öne sürmüştür (16).

Zapf ve Einarsen korunmasız pozisyonu, sosyal yetersizlik veya özgüven eksikliği, üstün başarı veya işyerindeki kurallar ile bazı çatışmalar yaşama gibi mobbingin başlaması sürecinde mağdurun kişilik özelliklerinin etkili olabileceğini belirtmiştir (37).

İşyerinde mağdurun pozisyonu ile ilgili risk faktörleri yalnız bir çalışan, farklı ya da değişik bir çalışan, başarısıyla işyerinde sivrilmiş bir çalışan ve işyerine yeni gelen bir çalışan olmanın mobbing mağduru olma tehlikesini arttırdığı söylenmektedir. Leymann mobbing mağdurunu en sade biçimde tanımlamış ve “Mobbing mağduru, kendisini mobbing mağduru olarak hisseden kişidir.” demiştir(1). Bu bakış açısıyla mobbing mağduru olmak için risk faktörleri sıralanamayacağı, kişilik tiplendirmesi yapılamayacağı, çoğu mobbing mağdurunun başka bir çalışanın kendisine işyerinde psikolojik taciz uygulandığının farkında olmayabileceği ve her çalışanın mobbing mağduru olabileceği belirtilmektedir (11).

2.8.3. İzleyiciler (Tanık)

Çalışma ortamında mobbing uygulayan ve mobbing mağduru dışındaki mobbing sürecini algılayan diğer tüm çalışanlara izleyici denir. İzleyiciler kendileri de mobbing mağduru olabileceğinden korkarak sürece aslında sessiz kalarak dahil olurlar. Bazen de mobbing

uygulayana karşı gelerek kendileri de ikincil mobbing mağduruna dönüşebilirler. Mağdurun iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler izleyici olabilir. Mobbingin farkında olup susan herkesin mobbingi kabul ettiğini akılda tutmak gerekmektedir (6).

Tınaz'a göre üç grup mobbing izleyici tipi vardır.

- 1- Verdikleri destek ve işbirliği ile mobbing sürecine yardım eden izleyiciler.
- 2- Mobbing sürecinde sessiz kalanlar.
- 3- Mobbing sürecine karşı çıkanlar. Mağdura yardım etmeye ya da en azından çözüm bulmaya çalışanlar (11).

İzleyiciler mobbing sürecinde önemli rol oynarlar çünkü mobbingin uygulanma gerekçelerinden biri zaten diğer çalışanlara gözdağı verilmesidir. İşyerinin stratejisi olarak mobbingin seçilen bir hedefe uygulanmasıyla izleyicilerin performansları artırılma yoluna gidilebilir. Böylece diğer çalışanlar korkuya kapılarak pasif izleyici olarak sürece dahil olurlar ya da karşı çıkanlar mobbingin yeni bir hedefi olabilirler.

2.9. Mobbing Türleri (Mobbing Yönü)

Mobbing sürecinde rol oynayan kişilerin işyerindeki konumuna göre mobbingin yönü tanımlanmaktadır. Akgeyik ve arkadaşları mobbingin yönünü dikey psikolojik taciz ve yatay psikolojik taciz olarak iki gruba ayırmayı tercih ederek dikey mobbingi yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki alt gruba ayırmıştır (17). Tınaz ve Tutar mobbing uygulayan kişilerin işyerindeki konumuna göre yukarıdan aşağıya doğru mobbing, eşdeğerler arasında mobbing ve aşağıdan yukarıya doğru mobbing olmak üzere üç tür mobbing yönü tanımlamıştır (35).

2.9.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing

Mobbing uygulayanın mağdura göre daha üst konumda ve daha yetkili olduğu bir durumdur. İşyerinde gücünü ve otoritesini bilen bir amir, yönetici veya müdür gerekli hissettiğinde bu gücü kullanma eğilimindeyse mobbing sürecinin doğması çok olasıdır (11). Bu mobbing türü en çok görülen mobbing yönüdür.

2.9.2. Eşdeğerler Arasında (Yatay) Mobbing

Mobbing uygulayan ile mağdur aynı veya benzer konumdadır, birbirlerinin çalışma arkadaşı olabileceği gibi işyerinin farklı bir birimindeki aynı pozisyonundaki çalışan da olabilir.

Geleneksel işyerlerinde yıllar içinde oturmuş hiyerarşik bir düzene yeni dahil olan bir çalışan tehdit olarak algılanabilir veya meslektaşları tarafından kıskançlık veya nefret duyulduğundan hedef olabilir (11).

2.9.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Çalışanların amirin veya yöneticinin direktiflerini sorgulamaya başladığında ortaya çıkan mobbing türüdür. Bunda genellikle alt düzeyde çalışan mobbingciler aynı kuşlarda izlenen mobbing davranışında olduğu gibi genelde çok sayıdadır, hatta bir birimin tüm çalışanları yöneticiye karşı mobbingci pozisyonunu alabilir (11). Bu mobbing türü daha nadir görülür.

2.10. Mobbing Davranışlarını Tanımlama

Mobbing sürecindeki hedef kişiyi taciz edici davranışların tanımlanması mobbing sürecini anlamak açısından da önemlidir. Öte yandan bu davranışların her biri aslında düşmanca davranışlar olarak yorumlanmayabilir. Hatta bazıları oldukça normal olarak görülen davranışlardır. Bununla birlikte, taciz etmek için bu davranışların sık sık ve uzun süre boyunca gösterilmesi, içeriği ve anlamını değiştirerek tehlikeli, iletişimsel silahlara dönüşebilmektedir (10).

2.10.1. Leymann'ın Mobbing Davranışları Tipolojisi

Heinz Leymann mobber veya mobberların mağdurlara yönelttiği 45 davranışı 5 farklı kategoriye ayırarak sınıflandırmıştır. Bu 45 davranış aynı zamanda kuzey Avrupa ülkelerinde yaygın olarak mobbingi tanımlamak veya mobbing tanısı koymak için kullanılan LIPT (Leymann Inventory Psychological Terrorism) anketini oluşturmuştur (10). Mobbing tanısını koyabilmek için 45 davranıştan en az biri veya daha fazlası en az haftada bir olacak şekilde en az altı aydır sistematik şekilde uygulanmalıdır.

I. Grup: Çalışanın Kendini Göstermesini ve İletişimini Engelleyen Davranışlar

1. Mobber, mağdurun kendini ifade etme olanağını kısıtlar.
2. Çalışma arkadaşları mağdurun kendini ifade etme olanaklarını kısıtlar.
3. Mağdur konuştuğunda sözü kesilir.
4. Azarlanır veya küçümsenir.
5. Yaptığı işler sürekli eleştirilir.
6. Mağdurun özel yaşamı sürekli eleştirilir.
7. Sessiz veya tehditkâr telefonlar alır.

8. Sözlü tehditlere maruz kalır.
9. Yazılı tehditler alır.
10. Bakışlar ve davranışlarla iletişim kurması engellenir.
11. Dolaylı imalar ile iletişim engellenir.

II. Grup: Çalışanın Sosyal İlişkilerine Yönelik Davranışlar

1. Mağdur ile kimse konuşmaz.
2. Mağdur konuşmaya çalıştığında iletişimi reddedilir.
3. Diğer çalışanlardan fiziken izole edilir.
4. Mağdur ile konuşmak diğer çalışanlara yasaklanır.
5. Sanki yokmuş gibi davranılır.

III. Grup: Çalışanın Sosyal Konumuna ve İtibarına Yönelik Davranışlar

1. Diğer çalışanlar mağdurun arkasından konuşur.
2. Hakkında dedikodular yayılır.
3. Gülünç duruma düşürülür.
4. Akıl sağlığının yerinde olmadığına yönelik şüphe yaratılır.
5. Psikiyatri uzmanına gidip muayene olması için ikna edilmeye çalışılır. Baskı yapılır.
6. Fiziksel bir engelinden dolayı alay edilir.
7. Alay etmek için yürüyüş veya konuşma şekli gibi özellikleri taklit edilir.
8. Siyasi görüşü ve/veya dini inancı ile alay edilir.
9. Milliyeti veya etnik kökeniyle alay edilir.
10. Özel yaşamı ile alay edilir.
11. Onurunu zedeleyecek veya küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılır.
12. Aldığı kararlar sürekli irdelenir ve şüpheyle yaklaşılır.
13. Yaptığı iş yapıcı değil yıkıcı bir tarzla eleştirilir.
14. Aşağılayıcı sözler söylenir veya küfürler edilir.
15. Cinsel imalara maruz bırakılır.

IV. Grup: Çalışanın Mesleki Konumuna ve Özel Yaşamına Yönelik Davranışlar

1. Çalışana verilebilecek bir görev yoktur.
2. İşini artık yaratıcı anlamda yapamaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir.
3. Anlamsız işler verilir.
4. Uzmanlık alanının veya yeteneklerinin altında işler verilir.
5. Sürekli yeni görevler verilir.

6. Aşağılayıcı veya özgüven kırıcı işler verilir.
7. Mağdurun beceriksizliğini ortaya çıkarmak için, yeteneklerinin çok üstünde görevler verilir.
8. Mağdura mali yük getirecek şekilde zarar görmesi sağlanır.
9. Evine ya da işyerine zarar verilir.

V. Grup: Çalışanın Sağlığını Tehdit Eden Davranışlar

1. Sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır.
2. Fiziksel şiddetle tehdit edilir.
3. Mağdurun gözünü korkutmak için hafif bir şiddet (omuz vurma veya itme gibi) uygulanır.
4. Fiziksel şiddet gösterilir.
5. Cinsel tacizde bulunulur (12).

2.10.2. Leymann'ın Ek Olarak Tanımladığı Diğer Davranışlar

Leymann 5 kategoride açıkladığı yukarıdaki davranışa ek olarak mobbing tanısı için 15 davranış daha tanımlamıştır.

- İşyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur ya da yerine yenileri verilmez.
- Çalışma arkadaşları ile arasında olağandan sık tartışma çıkar.
- Kişinin sigara dumanından ve kokusundan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi iş ile ilgili önemli haberlerin ve gelişmelerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır, kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder, işe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Diğer çalışanlar tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.

- Şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.
- Dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- İşle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır (11).

2.10.3. Knorz ve Zapf'a Göre Diğer Mobbing Davranışları

Leymann'dan sonra Alman Knorz ve Zapf da mobbing davranışı olan 39 davranış şekli daha tanımlamıştır. Bunlardan Leymann'ın tanımladığı tüm davranışların dışındakiler aşağıdaki gibidir.

- Kişinin kendilerini ilgilendiren özel herhangi bir konu hakkında çalışma arkadaşlarıyla konuşması yasaklanır.
- Çalışma arkadaşları kişiye karşı kışkırtılır.
- İşyerinde mağdur kişiye karşı imza toplanır.
- Kişinin çevresinde gizlice düşmanca bir ortam yaratılır.
- İş arkadaşları mağdurla çalışmayı reddeder.
- Kendisiyle kibar olmayan tarzda ve düşmanca konuşulur.
- Mağdurun davranışından ötürü suçlu duruma düşürülebilmesi amacıyla kontrol dışı tepki göstermesine çalışılır.
- Amirleri veya iş arkadaşları mağdur kişiyi özel günlerinde veya gösterdiği başarılarından ötürü kutlamazlar.
- Sosyal imajına zarar vermek amacıyla mağdur kişi yalancılıkla ve hata yapmakla suçlanır.
- Mağdur birey hakkında devamlı olumsuz ve kötü yorumlar yapılır.
- İşletmenin/Kurumun tutumu mağdura karşı düşmanca belirlenir.
- Mağdur amir konumunda ise astları emirlerine uymaz.
- Mağdur amirinin önünde küçük düşürülür.
- İleri sürdüğü tüm öneriler ilke olarak reddedilir.
- Mağdurun her türlü faaliyet ve etki alanının önü kesilir.
- Mağdur kendi konumuna getirilmesi planlanan bir başka kişiyle çalışmak zorunda bırakılır.
- Yeni işlere başlanması durumunda hiç kimse kendisine yardım etmez.

- Başkalarının yaptığı hatalar veya işletmedeki problemlerden sorumlu tutulur.
- İşin gidiş şekliyle ilgili önemli bilgiler kendisine ulaştırılmaz, böylece problem yaşaması sağlanır.
- Kendisini ilgilendiren konularda kararı sorulmadan yeni durumla karşı karşıya bırakılır.
- Kendisiyle aynı veya daha düşük düzeydeki çalışanlara göre daha geç terfi alır veya hiç terfi almaz.
- Eğitim alma hakkı reddedilir.
- Devamlı birine bağımlı çalışmak zorunda bırakılır.
- Tüm huzursuzluklar ve geçimsizlikler mağdura yöneltilir.
- Mağdurun iş ortamı kendisine önceden bildirilmeden boşaltılır.
- Devamlı olarak bir ofisten diğerine gönderilir.
- Hoşuna gitmeyen bir bölüme gönderilir.
- Yaptığı işte ulaştığı sonuçların üzerinde ona zarar vermek amacıyla değişiklikler, oynamalar yapılır.
- Mağdurun davranışları işyeri dışında da kontrol edilir ve gözlenir.
- Üzerinde baskı kurmak amacıyla en basit işler için bile çok kesin kurallar belirlenir.
- Kendisinin izni olmadan özel mektupları/postaları/kargoları açılır.
- İzin veya tatil isteğini bildirdiğinde kendisine her türlü zorluk çıkartılır (11).

2.11. Mobbing Aşamaları

Mobbingin, zaman içinde ortaya çıkan kötü niyetli davranışlar süreci olarak gerçekleştiğini vurgulamak önemlidir. Sinsice başlar ve kısa sürede öyle bir ivme kazanır ki bir kasırga gibi geri dönüşü olmayan bir noktaya ulaşır (12). Yapılan çalışmalarda mobbing sürecinin benzer aşamalardan geçtiği tespit eden Leymann bu süreci 4 aşamada açıklamıştır. Davenport (12) ise mağdurun işine son verilme durumunu da ekleyerek 5 aşamalı bir süreç ortaya koymuştur. Harold Ege (38) Leymann'ın dört aşamasını İtalyan organizasyonel çalışma yaşamının gerek İskandinav ülkeleri gerekse Almanya'dan farklı olması nedeniyle İtalyan toplumuna adapte ederek altı aşamalı bir model oluşturmuştur.

2.11.1. Leymann’a Göre Mobbingin Aşamaları

1. Aşama: Çatışma: Kendi içinde, bu süreç henüz mobbing değildir. Bununla birlikte, kısa sürede mobbing davranışlarına dönüşebilir.

2. Aşama: Saldırgan Eylemler: mobbing dinamiklerini harekete geçiren saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılarla karakterizedir.

3. Aşama: Yönetimin Katılması: 2. aşamada henüz katılmamışsa, durumu yanlış değerlendirerek olumsuz döngüde rol oynayan yönetimden bahseder. Yönetim mobbing sürecinde mağdura destek olmak yerine, izolasyon ve kovma sürecinde rol oynar.

4. Aşama: Damgalama: Kritiktir, çünkü mağdurlar bu aşamada zor ya da akıl hastası olarak damgalanırlar. Yönetimin ve uzmanların bu yanlış algısı ile olumsuz döngü güçlenmektedir. Neredeyse her zaman kovulmayla veya istifaya zorlamayla sonuçlanır.

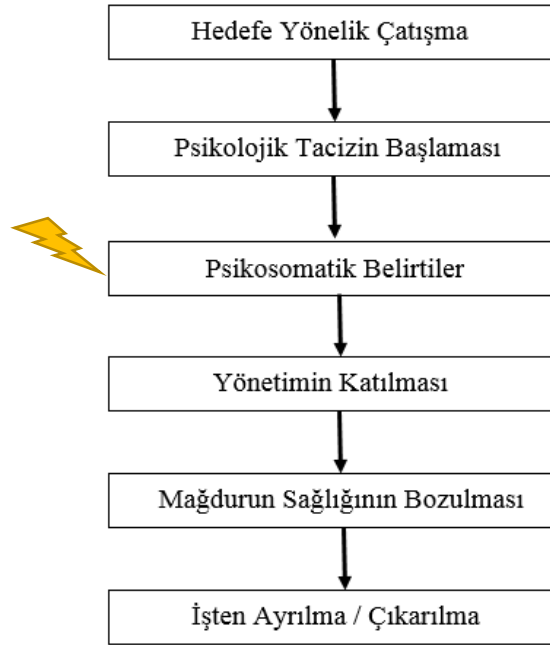
5. Aşama: İşine Son Verilme: Bu mobbing süreci TSSB’yi tetikleyebilir. Bundan sonra duygusal sıkıntılar ve ardından ortaya çıkan psikosomatik hastalıklar görülür veya sıklıkla şiddetlenir (11, 12).

2.11.2. Ege’ye Göre Mobbingin Aşamaları (İtalyan Modeli)

Ege’nin modelinde İtalya’da ve diğer Akdeniz ülkelerinde olduğu gibi mağdurun somatik yakınmaları ve/ veya hastalıkları başlayana kadar gerçekleşen davranışlar doğrudan psikolojik taciz olarak değil rutin iş hayatının kabul gören çatışmaları olarak algılanır. Bu yüzden psikosomatik belirtilerin görüldüğü ve mağdurun sağlığının bozulduğu aşamalar tanımlamıştır. Şekil 1’de gösterilmiştir (38). Ege önerdiği 6 aşamalı modelde “Sıfır Durumu” tanımlamıştır. Sıfır durumunda İtalyan işyerlerinde normalleşmiş olan fizyolojik bir çatışma ortamından bahsedilmiştir. Ülkemiz çalışma yaşamı düşünüldüğünde İtalyan modelinin ülkemizde geçerli olduğu düşünülmektedir. Bu fizyolojik çatışma ortamı; tartışmalar, iğnelemeler, çalışanların birbirleriyle dalga geçmesi, diğerlerinden üstün olduğunu gösteren çabalar ve samimiysiz davranışlar şeklinde açıklanmıştır (39).

1. Aşama: Hedefe Yönelik Çatışma: Bu aşamada bir hedef seçilerek fizyolojik çatışma yıkıcı, yok edici bir çatışmaya evrilir.

2. **Aşama: İşyerinde Psikolojik Tacizin Başlaması:** Mağdur bu aşamada huzursuz ve gergin ortamı algılar ancak henüz psikosomatik rahatsızlıkları oluşmamıştır.
3. **Aşama: İlk Psikosomatik Belirtiler:** Mağdurun ruh ve beden sağlığı olumsuz etkilenmeye başlar.
4. **Aşama: Yönetimin Sürece Dahil Olması:** Mağdur yaşadığı sağlık sorunları ve diğer sorunlar nedeniyle, sık sık izin istemesi gibi kaçınma davranışlarıyla yönetim tarafından yanlış ve olumsuz değerlendirmelere maruz kalır.
5. **Aşama: Mağdurun Sağlığının Bozulması:** Bu aşamada mağdurlarda depresyon gibi hastalıklar gelişir ve durumu kısır döngüye girmiştir. Depresyon ile yönetim iyice negatif tutum takındığı gibi mobbing uygulayanlar da bu durumdan yararlanır ve işlerini kolaylaştırır.
6. **Aşama: Çalışma Yaşamından Uzaklaşma:** Bu aşama bundan önceki aşamaların doğal bir sonucudur ve işten ayrılma, emeklilik isteme, işten atılma veya intihar gibi nedenlerle kişi iş yaşamından uzaklaşır (39).



Şekil 1. Ege'ye Göre Mobbing Aşamaları

2.12. Mobbingin Dereceleri

Davenport ve arkadaşları mobbing sürecini mağdur üzerindeki etkilerine göre üç ana dereceye ayırmanın yararlı olduğunu, bu derecelendirme için bilimsel bir ölçek kullanılmadığını, dereceleri, mobbingin şiddetine, süresine, frekansına, mağdurların psikolojik durumlarına ve genel koşullar göz önünde bulundurarak belirlediklerini açıklamışlardır (12).

1. **Birinci Derece Mobbing:** Mobbingin erken aşamalarında kişi direnmeye çalışır, kaçar ya da işyerinde farklı bir yerde izole edilir.
2. **İkinci Derece Mobbing:** Kişi direnemez, kaçamaz, geçici ya da kalıcı ruhsal ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker, işine geri dönmekte zorlanır.
3. **Üçüncü Derece Mobbing:** Mağdur iş gücünü geri kazanamaz, fiziksel ve ruhsal zarar ortaya çıkmıştır, rehabilitasyonla düzeltilemez, özel bir tedavi gerekir (26).

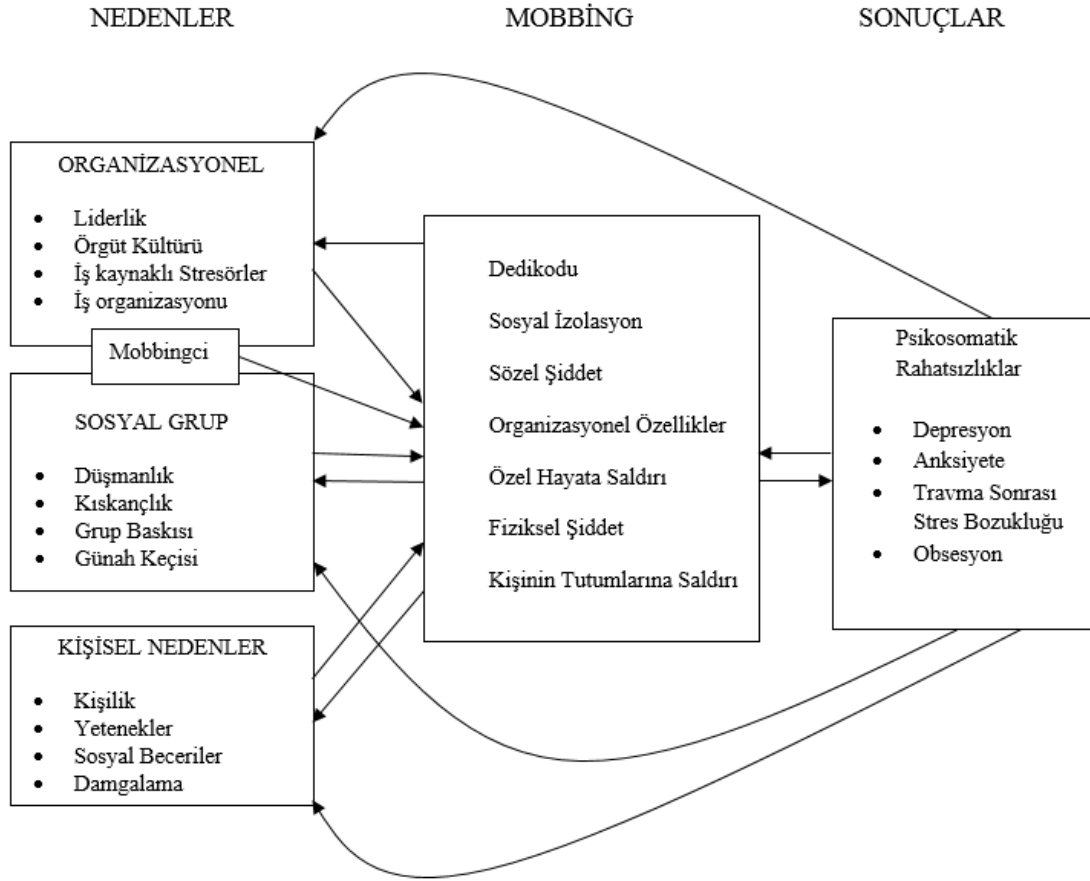
2.13. Mobbing Sürecine Neden Olan Faktörler

Öncelikle söylenmesi gereken mobbing bir psikolojik şiddettir ve bu şiddetin geçerli, tanımlanabilecek ya da sınıflandırılabilir nedenleri olamaz. Mobbingciler gerek hedef bireyi yıldırma ya da görev edinerek gerekse kendi özel hayatındaki dışlanmayı işyerinde tatmin etme amacıyla güç gösterisi yaparak bazen de mobbingi bir alışkanlık olarak geliştirdiği için rastgele seçtiği hedefe uygulayarak mobbing sürecini başlatabilirler.

Tınaz mobbing sürecinin çok tipik olduğunu fakat mobbingi başlatan gerekçelerin farklı olduğunu söylemiştir. Ve aşağıdaki gibi sıralamıştır.

- Kişiyi grup kuralını kabul etmeye zorlama
- Düşmanlıktan zevk alma
- Sadece zevk arayışı
- Can sıkıntısı
- Ön yargıları pekiştirme
- Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma (11)

Zapf birden fazla mobbing nedeninin göz önünde bulundurulması gerektiği ve aynı zamanda mobbingin birden fazla faktörden kaynaklanabileceği görüşünü destekleyen veriler sunmuştur. Şekil 2’de Zapf’ın 1999’da geliştirdiği mobbingin sebep ve sonuçlarının bir modeli sunulmaktadır (20).



Şekil 2. Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları

2.14. Mobbingin Sonuçları

Mobbing kuşkusuz en çok mobbing uygulanan kişiye zarar verir. Ancak mobbingin uygulandığı işyerine, topluma ve ülke ekonomisine ve hatta mobbing uygulayan kişiye ilişkin de sonuçlar doğurur. Bu ortaya çıkan zararlar 4 ana başlık altında açıklanmıştır.

2.14.1. Mağdura Yönelik Sonuçlar

Mobbing oldukça uzun bir süreçte şiddetlenerek devam eden bir psikolojik taciz olduğundan mağdurların sağlığının bozulması maalesef sıkça karşılaşılan tipik bir sonuçtur. Psikolojik olarak depresyon, obsesyon, ajitasyon, istifaya yönelik bir tutum, orta dereceli bilişsel rahatsızlıklarının yanı sıra madde bağımlılığı ve intihar eğilimleri de görülmektedir. Ayrıca gastrointestinal ve lökomotor sistem, gibi birçok sistemde fiziksel şikayetler izlenmektedir. 1996 yılında Groebtinghoff mobbing mağduru iki olgu sunumunda

hipertansiyon, göğüs ağrısı, huzursuz bacak sendromu, baş dönmesi, titreme, halsizlik, bulantı gibi pek çok psikosomatik şikayetlere de rastladığını aktarmıştır. Bu beden ve ruh sağlığı bozulmuş mobbing mağdurlarının mesleki ve özel bakış açıları kötüye gittiği için kendi başlarına yardım aramayı bile başaramamaktadırlar (40).

Mağdura yönelik sonuçlar, kişinin sağlığına yönelik sonuçlar, sosyal sonuçlar ve ekonomik sonuçlar olarak gruplanabilir. WHO mobbingin mağdurun sağlığını psikopatolojik, psikosomatik ve davranışsal olarak etkilediğini, bunun uygulanan psikolojik şiddetin süresine ve yoğunluğuna bağlı olduğunu ancak mağdurun kişilik özelliklerinin de sağlık üzerindeki etkilerine karşı koruyucu veya arttırıcı bir rol oynayabileceğini söylemiştir (41) (Tablo 3).

Tablo 3. Mobbingin Mağdurun Sağlığına Yönelik Sonuçları

Psikopatolojik	Psikosomatik	Davranışsal
Anksiyete	Hipertansiyon	Agresif reaksiyonlar
Apati	Astım atağı	Yeme bozuklukları
Kaçınma reaksiyonları	Çarpıntı	Alkol ve madde kullanımı
Konsantrasyon problemleri	Koroner arter hastalıkları	Sigara içmede artış
Depresif duygudurum	Dermatit	Seksüel disfonksiyon
Korku reaksiyonları	Saç dökülmesi	Sosyal izolasyon
Flashbackler	Baş ağrısı	
Artmış uyarılmışlık	Eklem ve kas ağrıları	
Özgüven azalması	Denge bozukluğu	
Uykusuzluk	Migren	
İntrusif düşünceler	Mide ağrısı	
İrritabilite	Mide ülseri	
İnsiyatif alamama	Taşikardi	
Melankoli		
Mood değişiklikleri		
Tekrarlayan kabuslar		

2.14.1.1. Mağdurun Sağlığına Yönelik Sonuçlar

2.14.1.1.1. Psikopatolojik Sonuçlar

Klinik psikiyatrik çalışmalar 1990'ların başında Leymann'ın TSSB mobbinge maruz kalan bireylerin yaklaşık %95'i için doğru psikiyatrik ve psikolojik tanı olduğunu keşfettiğinde ortaya çıkmıştır (42). Bunun üzerine bir teori mobbinge maruz kalan kişinin “premorbid kişilik” özelliklerinin mobbing sürecinin tetikleyicisi olarak suçlanması gerektiğidir. Ancak, 1982'den beri mobbing üzerine yapılan araştırmalar, mobbing sürecinin nedenini kurbanın kişiliği ile ilişkilendiremediğini göstermiştir (42). Dolayısıyla premorbid ruhsal bir sıkıntısı olmayan tamamen sağlıklı kişilerin sağlığını tek başına mobbingin bozduğu söylenebilir.

2.14.1.1.2. Psikosomatik Sonuçlar

Uygulanan mobbing nedeniyle kişide sistemlerle ilgili belirtiler sıklıkla ortaya çıkmaktadır.

- Merkezi ve periferik sinir sistemi; baş ağrısı, baş dönmesi, titreme, terleme, huzursuz bacak sendromu,
- Gastrointestinal sistem; mide yanması, mide bulantısı, kusma, hazımsızlık, karın ağrısı, gastrit veya ülser gelişmesi, kabızlık, ishal, iştahsızlık nedeniyle ciddi kilo kaybı veya iştah artması ve stres nedeniyle ciddi kilo alımları, yeme bozuklukları,
- Kardiyovasküler sistem; çarpıntı, tansiyon yüksekliği veya ani tansiyon düşmeleri, kalp krizi, aritmiler,
- Solunum sistemi; nefes darlığı, nefes alamama,
- Lökomotor sistem; kas ve eklem ağrıları, boyun ve sırt ağrıları,
- Deri; saç dökülmesi, kaşıntı, deri döküntüsü, egzema, sedef hastalığı, zona,
- Ürogenital sistem; adet düzensizlikleri,

Ayrıca strese ve sağlıksız koşullarda çalışmaya bağlı bağışıklık sisteminde zayıflama ile enfeksiyonlara yatkınlık görülebilmektedir (11, 26).

2.14.1.1.3. Davranışsal Sonuçlar

Sigaraya başlama, sigara kullananlarda miktarın artması, alkole başlama veya alkol alımının artması, madde kullanımı gibi davranış değişikliklerine yol açabilmektedir.

2.14.1.2. Mağdurun Aile ve Sosyal İlişkilerine Yönelik Sonuçları

Mobbing mağdurlarının deneyimlerini %50'sinin arkadaşlarıyla, %47'sinin ailesiyle paylaştığı saptanmıştır (43). Bu, travmatik süreçle baş çıkmak için bir destek görevi görse de bazen negatif sonuçlara da yol açabilmektedir. Tüm bu süreçte sosyal imajının zedelenmesi, mesleki kimliğinin yitirilmesi, psikolojik sıkıntıları nedeniyle çalışma arkadaşları ve sosyal arkadaşlarının kendisinden uzaklaşması, ailesiyle ilişkilerinin bozulması, ailesinin de kendisini başarısız bir birey olarak algılaması sık görülen sonuçlardandır (11).

2.14.1.3. Ekonomik ve İş Yaşamına İlişkin Sonuçlar

İşten atılma veya işten ayrılma nedeniyle direk gelir kaybı, alınan istirahat raporları nedeniyle performans kaybı, maaş kesintileri, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması nedeniyle görülen tedavi giderleri nedeniyle masraflar çıkması mağdura ekonomik açıdan zarar vermektedir (6). İş gücü kaybıyla birlikte tüm bu çabaların, mobbinge maruz kalan çalışan için yıllık 30.000 ila 100.000 ABD (Amerika Birleşik Devletleri) doları arasında kaybı olduğu tahmin edilmektedir (1).

2.14.2. İşyerine Yönelik Sonuçlar

Mağdura yönelik sonuçlar gibi işyerine yönelik de ekonomik sonuçların dikkate değer olduğu hatırlanmalıdır. Kişiye yapacağı gerçek bir iş vermeksizin maaş ödenerek, sağlık sorunları nedeniyle uzun süre istirahat raporları alarak ve huzursuz çalışma ortamı tüm çalışanları etkilenmesine bağlı üretimde düşmeye bağlı ekonomik kayıp görülebilir (1).

2.14.3. Mobbing Uygulayana Yönelik Sonuçlar

Mobbing uygulayan kişi kendini sürekli gergin hisseder, iş yaşamında sürekli hiperalert kalır. Kendisine diğer çalışanların zarar vereceği düşünceleriyle kuşku ve şüphe sürekli hale gelir. Kronik bir kaygılı olma hali içindedir. Önyargılı kişiliğe sahip olurlar ve çalışanları kendi önyargıları çerçevesinde değerlendirirler, önyargılar duygusal dengesizlik ve tutarsızlık yaratır. Tüm bu durumlarda sonuç aşırı öfkeli olma, anksiyete, depresyon ve paranoid düşünceler gibi önemli ruhsal sıkıntılara sebep olabilir (35).

Tınaz (11) asıl tedavi edilmesi gerekenin, “*gerçek hasta*”nın mobbing uygulayan kişilerin olduğuna dikkat çekmektedir.

2.14.4. Topluma ve Ülkeye Yönelik Sonuçlar

Sosyal hayattan kopan, kalıcı psikolojik hasara gören bu nedenle iş gücü kaybı yaşayan ve erken emeklilik nedeniyle en üretken yaşlarında çalışma hayatını sonlandıran mobbing mağdurları ülke ekonomisine dolaylı yoldan negatif etki etmektedir (42). Genellikle mobbing uygulananlar başarılı kişilerdir. Böylece hem başarılı kişiler çalışma hayatından sindirilerek uzaklaştırılmış olur hem de bu kişilerin yetiştireceği veya deneyimini aktaracağı diğer çalışanlar bundan faydalanamazlar.

2.15. Mobbingin Hukuki Boyutu

Mobbing ile ilgili ve ilgili olabilecek yasal düzenlemeler dünyada ve ülkemizde ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

2.15.1. Dünyada Mobbing ile İlgili Hukuksal Düzenlemeler

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi doğrudan mobbing konusunda bir düzenleme içermemekte ancak madde kapsamı göz önüne alındığında (1. madde (tüm insanların eşit haklar ile doğduğu), 2. madde (kişiler arası ayrımcılık yapılmaması), 3. madde (yaşama, özgürlük, güvenlik hakları), 5. madde (kimseye işkence yapılmaması, onur kırıcı davranılmaması), 7. Madde (herkesin yasalar önünde eşit olacağı), 12. (özel yaşam, aile, konut, haberleşmesine keyfi olarak müdahale edilemeyeceği), 18. Madde (düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkı), 23. Madde (*Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin, herhangi bir ayrım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.*) ve 24. Madde (*Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır*)) mobbing; mağdurun eşitlik hakkını ihlal ettiği durumlarda, çalışanlar arası ayrımcılık yapılması nedeniyle, onur kırıcı davranışlar, özel yaşamına dil uzatılması, elverişli ortamlarda çalışma hakkı veya izin alma hakkının engellendiği durumlar ile karakterize olabildiği için sayılan maddelerindeki hükümler çerçevesinde bildirge mobbing süreci ile ilişkilendirilebilir (3).

1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Avrupa'da kabul edilmiştir. 2. Bölümünün 26. Maddesinde; “*Akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, 1-Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu*

tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; 2-Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler.” denmiş ve böylece ilk maddesinde cinsel tacize, 2. maddesinde psikolojik tacize karşı korunma hakkını düzenleyerek işverene yükümlülükler getirmiştir (44).

ILO 1998 yılında İşyerinde Şiddet başlıklı raporunda doğrudan mobbingden bahsetmiştir. Mobbing kavramı açıklanmış, örnekler verilmiş, mobbingin birçok ülkede yaygınlaştığını söyleyerek dikkat çekmiştir. 2003 yılında da “Hizmet Sektöründe İşyeri Şiddeti Üzerine Davranış Kodu” ile işyeri şiddetini önlemek ve çözüm üretmek amacıyla kabul etmiştir. ILO’nun bu sorunla ilgili pek çok çalışması ve sözleşmesi bulunmaktadır. 111, 155 ve 161 sayılı sözleşmeler ülkemiz tarafından da imzalanmıştır. Avrupa Birliği mevzuatında doğrudan mobbing ile ilgili yasal mevzuat bulunmamaktadır. Mobbing sürecinin kişilerin sağlığını bozduğunu belirterek 2001 yılında İşyerinde Taciz (On Harassment at the Workplace) başlıklı bir rapor yayımlamıştır. Ayrıca çalışanları arasında %8 oranında mobbing maruziyeti olduğunu da belirtmiştir (3).

2.15.1.1. Yasal Mevzuatında Mobbinge Özel Hükümler Bulunan Ülkeler

İsveç: Dünyada ilk kez mobbingi önlemek için İsveç’te “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname” (Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing provisions on measures against victimisation at work) kabul edilerek 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kararnameye göre işveren işyerindeki mobbingi önlemeli, koşulları düzeltmeli, mobbing ortaya çıktığında ise gerekli tedbirleri almalı ve durumu soruşturmalı ve mobbinge maruz kalan çalışana yardım ve destek sağlamalıdır. Bu yükümlülüğe uymayanların para cezası veya 1 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılabilceği belirtilmiştir. Burada hapis cezası dikkat çekici olmuştur (2).

Belçika: Dünyada en kapsamlı mobbing yasal düzenlemesi bulunan ülke Belçika’dır. Ayrıntılı bir mobbing tanımı yapılmış, sistematik olmasına değinilmiş fakat kesin bir süreye değinilmemiştir. Belçika’daki düzenlemelerde mobbingin önlenmesinin üstünde durulmuştur. Her işyerinde “Önleme Danışmanı” (Prevention Advisor) istihdam edilmesi direk zorunlu ve “Güvenilir Kişi” (Confidential Counsellor) çalıştırılması ise zorunlu olmasa da işçi temsilcileri

istediğinde zorunlu kılınmıştır. Bu kapsamda mağdurlar doğrudan dava açma yoluna gitmeden önleme danışmanına veya güvenilir kişiye giderek mobbingin sonlandırılması talebinde bulunurlar. Bunun yanı sıra çalışan tazminat talep edebilir. Mobbing uygulayan bir başka çalışan olması durumunda yasalar çerçevesinde mobbing uygulayan işçi işten çıkarılabilir. İşveren mobbingi önlemez gerekli tedbirleri almazsa bir yıla kadar hapis cezası ek olarak da 250 ila 5000 Euro para cezası verilebilir. İspat yükümlülüğü ile ilgili bir düzenleme de mevcut olup; mağdur mobbinge maruz kaldığını iddia eden emareler sunduğunda ispat yükümlülüğü işverene geçerek, işveren mobbing uygulamadığını kanıtlamak zorunda kalmaktadır (3).

Fransa: 2002 yılında yürürlüğe giren “Sosyal Modernleşme Yasası” ile İş Koduna “Taciz” başlığı ile hükümler eklenmiş ve manevi tacize karşı işverene yükümlülükler getirmiştir. Manevi taciz söz konusu olduğunda işyerinde çalışmayan tarafsız bir arabuluculuk ile tarafların arasındaki sorunlar giderilmeye çalışılmaktadır (2). Yasaya göre manevi tacizden yani mobbingden bahsedebilmek için tekrarlayan davranışların bulunması şart koşulmuştur. Belçika’daki gibi kesin bir süreden bahsedilmemiştir. Ayrıca mobbing uygulayanın çalışan bir diğer işçi olması durumunda işveren bu işçiye mobbing uyguladığı gerekçesiyle disiplin cezası verebilmekte ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir. İspat yükümlülüğü de Belçika’daki gibi mağdur kendisine mobbing uygulandığına dair objektif veriler sunduğunda işveren mobbing yapmadığını ispatlamakla yükümlü tutulmuştur (3).

2.15.1.2. Yasal Mevzuatında Mobbinge İlgili Genel Hükümler Bulunan Ülkeler

İngiltere, ABD, İsviçre ve Almanya’da ise mobbinge özel hükümler bulunmayıp genel hükümlerle düzenlenmiş, mobbinge karşı çalışanları dolaylı yoldan korumaktadır (3). İngiltere’de “İşte Sağlık ve Güvenlik Yasası” (Health and Safety at Work), “İş İlişkileri Yasası” (Employment Relations Act), “Tacizden Korunma Yasası” (Protection From Harasment) ve “Eşitlik Yasası” (Equality Act) düzenlemeleri ile mobbingden direk söz edilmese de çalışan güvenliğinin sağlanması, ayrımcılık yapılmaması gibi yükümlülüklerle çalışanları psikolojik tacizden korumaktadır(2). ABD’de “Amerikan Yurttaş Haklar Kanunu” (Civil Rights) ve “Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu” çerçevesinde işverenler, çalışanları ayrımcılığa bağlı tacize ve tehlikelere karşı korumakla yükümlüdür. Mart 2017’de ABD’de yalnızca Utah, California, Tennessee, ve Minnesota eyaletlerinde sağlıklı işyeri kanunları yasalaşmış halde bulunmaktadır. Kanada ise ABD’den 10 yıl önce bazı yasal düzenlemeler getirmiştir (45). İsviçre İş Kanunu ve Borçlar Kanunu çerçevesinde çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını korumakla yükümlü olan işverenler bunun sağlanmadığında manevi tazminatla karşı karşıya

kalmaktadır. Almanya’da 1997 yılında Yargıtay kararında mobbingin tanımı yapılmıştır. Ayrıca “İşletme Teşkilatı Yasası” (Betriebsverfassungsgesetz-BetrVG), “Eşit Davranma Yasası” (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG) ve İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu ile ayrımcılık yasaklanmış ve çalışanlar böyle bir durum yaşadığında arabuluculuk veya destek almak için işçi temsilciliği üyelerine başvurabilmekte, yine çalışanın sağlığını işveren korumakla yükümlü kılınmakta, Alman Medeni Kanunu çerçevesinde de işveren bunları sağlayamazsa tazminat ödemek zorunda kalmaktadır (3).

2.15.2. Türkiye’de Mobbing ile İlgili Hukuksal Düzenlemeler

Ülkemizde mobbing özelinde bir yasal düzenleme bulunmamakta fakat eşitlik, hak ve özgürlükler çerçevesinde anayasal boyutta, mobbing sürecinde TCK’da suç oluşturabilecek davranışlar görüldüğünde, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu çerçevesinde eşitlik ilkesinin ihlali durumlarında kamu hukuku çerçevesinde korunmaktadır. İdare hukuku çerçevesinde ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre memurların iş birliği ve eşitlik içinde çalışabilmesi yasal mevzuatla güvence altına alınmıştır. Özel hukukta ise Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ilgili maddelerince mobbingin ile dolaylı yoldan ilişkilendirilebilir. Ayrıca ülkemizde mobbing konusu ile ilgili en somut adım daha önce de (2.3. Türkiye’de Mobbing alt başlığı) bahsedilen 19 Mart 2011 tarihli başbakanlık genelgesidir (3).

TCK’da mobbing suç olarak geçmemekle birlikte mobbing davranışlarının içinde TCK’da aşağıda belirtilen suç unsuru eylemler yer alabilmektedir (46).

- Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, md.123
- Eziyet, md.96
- Hakaret, md.125
- İş ve çalışma hürriyetinin ihlali, md.117
- Kasten yaralama, md.86
- Cinsel taciz, md.105
- Tehdit, md.106
- İntihara yönlendirme, md.84
- Şantaj, md.107
- İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, md.115
- Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi, md.118
- Haksız arama, md.120 “*Hukuka aykırı olarak bir kimsenin üstünü veya eşyasını arayan kamu görevlisine üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.*”
- Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi, md.121

- Nefret ve ayrımcılık, md.122
- Haberleşmenin gizliliğini ihlal, md.132
- Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması, md.133
- Özel hayatın gizliliğini ihlal, md.134
- Kişisel verilerin kaydedilmesi, md.135
- Mala zarar verme, md.151
- Görevi kötüye kullanma, md.257
- Görevi yaptırmamak için direnme, md.265
- İftira, md.267

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md.417 “psikolojik taciz” kavramına yer vermesi açısından önemlidir. Ayrıca Türkiye’de mobbing ile ilgili ilk olarak Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 T., 2006/19 E., 2006/625 K. tarih sayılı kararı ile mobbingin tanımı yapılmış, davranışların sistematik bir şekilde devam ettirildiği belirtilmiş, mobbingin amacının çalışanın yıldırılması ve işyerinden ayrılmasının sağlanması olduğuna dikkat çekilmiştir (2). Bu karar temyiz edilmiş. Sonrasında mobbing kavramı ilk kez Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30.05.2008 tarih E.2007/9154, K.2008/13307 sayılı kararı ile oybirliği ile onanmıştır (11). Daha sonraki yıllarda pek çok dava ve Yargıtay kararları Türk hukukunda yerini almıştır.

Mobbinge maruz kalan kişi saldırı tehdidinin önlenmesi, maddi manevi tazminat, işe iade gibi davalar açabilmektedir. Mağdur işçi statüsünde bir çalışan ise İş Mahkemeleri’ne, işçi statüsünde olmayan bir çalışan, memur veya mobbing uygulayan işveren değil de başka bir çalışan ise Asliye Hukuk Mahkemeleri’ne dava açılabilir (3).

Hâlihazırda Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde (TBMM) 2018 Temmuz’da “Kumpas ve Mobbing Nedeniyle Kendi İsteği veya İsteği Dışında Emekli Olmuş, İhraç Edilmiş, İlişkileri Kesilmiş Mağdurların Hukuksal Haklarının İadesi (İade-i İtibar) Hakkında Kanun” teklifi ve 2019 Ocak ayında mobbing ve psikolojik taciz sonucu oluşan rahatsızlıkların da genel sağlık sigortası kapsamında değerlendirilmesi amacıyla “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” komisyonunda görüşülmektedir (47).

2.16. Mobbing Tanısı

Mobbing mağduru her zaman mobbing sürecini algılayamaz ve sorunlarını çözmek adına adımlar atamaz, yakınma ya da görmezden gelme ve saklama yoluna gider. Ya da amirleriyle karşılıklı gelmemek için veya işini kaybetme korkusu nedeniyle mobbing sürecini anladığını göstermekten çekinir. Bu nedenle mobbing mağdurlarına ulaşmak, mobbing tanısı koymak ve

sorunlarına çözüm getirebilmek oldukça zordur. Bu açıdan mobbing pek çok profesyonelin birlikte çalışmasını gerektirmektedir. Doktorlar, psikologlar, işyeri danışmanları, sosyal hizmet uzmanları, avukat ve hakimler; mobbing sürecinin saptanmasında, kişi üzerindeki etkilerinin tespiti ve belgelemede, ortaya çıkan hastalıkların tedavisinde, kişinin zararını gidermede ve işyerinde koruyucu önlemler alınmasında bu süreçte etkin rol oynarlar (2).

Doktorların mobbing tanısı koymak, kişinin beden ve ruh sağlığını korumak için titiz bir çalışma yürütmektedirler. Ayrıntılı görüşmelerde bulunma, ölçeklerle mobbingi objektif ve standardize yaklaşımla değerlendirme, beden ve ruh sağlığı muayenesi ile mobbingin kişinin üzerindeki etkilerini tespit ve tedavi etme, kişinin işyerinde birebir görüşmeler ve incelemeler yapılması, belgelendirme, destek ve rehabilitasyon sağlama gibi çok yönlü bir değerlendirme sürecidir.

Klinik olarak mobbing ve bunun kişinin sağlığına yönelik etkileri, psikodinamik bir süreci temsil eder. Muayene sırasında sadece anlık ve öznel ortamda muayene ve görüşme yapıldığı unutulmamalıdır. Tanılama aracının temelini oluşturan anamnez dikkatli ve özenli alınmalı, klinisyenler mağdurun kişilik yapısının izlenimi ile önyargılara kapılmamalıdır. Bu kısıtlılıklar çerçevesinde mobbing ile ilgili bir anamnezin yanı sıra geçerliliği ve güvenilirliği olan ölçeklerin de kullanılması klinisyenin karar vermesini sağlamaktadır (40).

En temelde Leymann (10) mobbing tanısı için; mağdurun kendisini taciz ediliyor hissetmesi, işlevselliğinin/çalışmalarının etkilenmesi ve eylemlerde bir sıklık ölçüsü olması gerektiğini vurgulamıştır.

Özetle mobbing tanısı koymak için Ege'ye göre olayların işyerinde çalışanlar arasında olması gerektiği, sıklık ve devamlılık gösterdiği, uzun bir süredir gerçekleşmesi, davranış tarzlarının açıklandığı gibi olması, taraflar arasında gerek hiyerarşik gerek sosyal bir fark olması, bir süreç içinde basamaklar halinde gerçekleşmesi ve tüm bu mobbingin temelinde kötü niyetli bir amaç olması gerektiği şeklinde yedi parametre tanımlamıştır (2).

2.17. Mobbing Tanı Ölçekleri

İşyerleri ve çalışanlar için çok sayıda olumsuz sonuçları bulunan mobbinge müdahale edilebilmesi ve önlemler alınabilmesi için öncelikle standart bir şekilde doğru tanı konması gerekmektedir. Bunun için de bir takım standart ölçekler kullanılmaktadır.

Mobbingin değeriendirilebilmesi için üç yöntem olduğu söylenmektedir. İlk olarak çalışanlara verilen bir mobbing tanımına dayanarak, kendilerini işyerinde mobbing mağduru olarak algılayıp algılamadıklarını sormak şeklinde öznel bir yöntem, ikincisi çeşitli anketlerin kullanıldığı operasyonel veya ölçüt tabanlı yöntemdir. İkinci yöntemde çalışanlara işyerinde olumsuz eylemlerin bir listesi verilerek maruz kaldıklarını işaretlemeleri istenmektedir. Üçüncüsü ise yukarıda belirtilen iki yöntemin kombinasyonudur ve mobbing ölçümünde en iyi yaklaşım olarak kabul edilir (48). LIPT Ölçeği ikinci yöntem olan davranışların listesi ile NAQ-R ölçeği ise hem 21 davranış tanımı ile ikinci yöntemi hem de 22. soru ile direk mobbing tanımı yapılarak mobbing maruziyet algısını ölçerek iki yöntemin kombinasyonudur.

2.17.1. LIPT Ölçeği

Leymann'ın (1) 1989 tanımladığı ve 5 kategoriye ayırdığı davranışların sıralandığı 45 soruluk LIPT Ölçeği'ni 1990 yılında el kitabı şeklinde yayımlamış (10), ÖnerToy tarafından Türkçeye çevirilmiştir. Leymann'ın tipolojisi olarak da bilinen 5 kategorideki 45 davranış sorgulamaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi (1- en düşük düzey, 5- en yüksek düzey) şeklindedir ve en çok kullanılan ölçeklerden biridir (49).

2.17.2. NAQ-TR Ölçeği

NAQ-TR ölçeği Einarsen ve Raknes (50) tarafından geliştirilen NAQ-R ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmış şeklidir. Bu ölçekte yukarıda açıklanan iki yöntem de mevcuttur ve en iyi yaklaşımlardan biridir. Ölçekte 21 tane olumsuz eylem tanımlanmış ve bu eylemlere ne sıklıkta maruz kalındığı sorulmuş, 22. soruda da direk mobbing tanımı verilerek kendilerini mobbing mağduru olarak algılayıp algılamadıkları ölçülmektedir. Ölçeği Türkçe'ye uyarlama amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ölçek araştırmacıların kullanımına sunulmuş ve kültürlerarası geçerliğinin olup olmadığını sınanarak ölçeğin ülkemizde kullanılabilecek gerekli psikometrik özellikleri taşıdığı gösterilmiştir (51). Bir başka çalışmayla da ölçeğin iç tutarlılık katsayıları yüksek, test-tekrar test güvenilirliğinin kabul edilebilir bulunmasıyla ölçeğin güvenilir olduğu söylenmiştir (4). Yunanistan'da yapılan bir başka çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı ve geçerliliği yüksek bulunmuştur (48).

3- GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Yasal İzinler

Bu çalışma, 03.10.2018 tarihli başvuru sonrası İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından incelenerek 23.10.2018 tarih 1420 sayılı kararı (Ek:1) ile etik kurul ilkelerine uygun bulunmuştur.

3.2. Evrenin Oluşturulması

İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne 2008-2018 tarihleri arasında mobbinge uğradığı iddiası ile başvuran ve poliklinik kayıt defterine kaydı yapılan 288 olgu tespit edilmiştir. Raporlandırılması tamamlanmış 262 olguya ait raporların her biri en az iki kez okunarak aşağıda belirtilen parametreler açısından ayrıntılı olarak irdelenmiştir.

Olgulara ait sosyodemografik veriler, iş yaşamı ile ilgili bulgular, olası mobbing mağduru ya da uygulayıcısına ait veriler, hukuksal süreç, kazanım, düzenlenen raporların özellikleri yanısıra, sınırlı sayıda da olsa mobbing değerlendirilmesinde kullanılan NAQ-TR ölçeği de gönüllülük esasına göre başvuru yapanlar tarafından doldurulmuştur.

Ölçek uygulaması, bu olgulara rapor sonucuna bakılmaksızın hastanemizin yeni ve eski otomasyon sistemlerinden elde edilen iletişim numaralarına (34 olgu) veya dosyalarından elde edilen elektronik mail adreslerine veya telefonlarına (46 olgu) ulaşılabilen olgulara Google formlar alt yapısı kullanılarak sosyodemografik veri formu (Ek:2) ve NAQ-TR (Ek:3) ölçeği uygulanmıştır. Gönüllü olarak çalışmaya katılmak isteyen 31 olgu form ve ölçekleri doldurmuştur.

3.2.1. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

- İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne mobbinge uğradığı iddiası ile başvurarak kayıt yaptırmış olmak.

- İstenen konsültasyon veya tekrarlanan görüşmelere iştirak ederek raporlandırma sürecini tamamlamış olmak.

- Ölçek doldurmak ve ölçeği dolduran olguya rapor düzenlenmiş olmak.

3.2.2. Çalışma Dışı Bırakılanlar

- Kayıt sırasında veya sonrasında rapor almaktan vazgeçenler.
- Kayıt sonrası tekrarlanan görüşmeye veya istenen konsültasyon randevusuna gitmeyenler.
- Başka nedenlerle raporlandırma yapamayanlar.
- 18 yaş altında olan işyerinde mobbing değil okul yaşantısında bullying olarak değerlendirilen olgu.
- Ölçek dolduran fakat başvurusundan sonra raporlandırma sürecini tamamlamamış 1 olgu.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Arşivde mevcut mobbing iddiasıyla başvuran ve araştırma sürecini tamamlayarak kişi hakkında düzenlenen raporlar.

3.3.2. Sosyodemografik Veri Formu

Sosyodemografik veri formu (Ek:2) ayrıca uygulanmıştır.

3.3.3. NAQ-TR Ölçeği (Ek:3) Sonuçları.

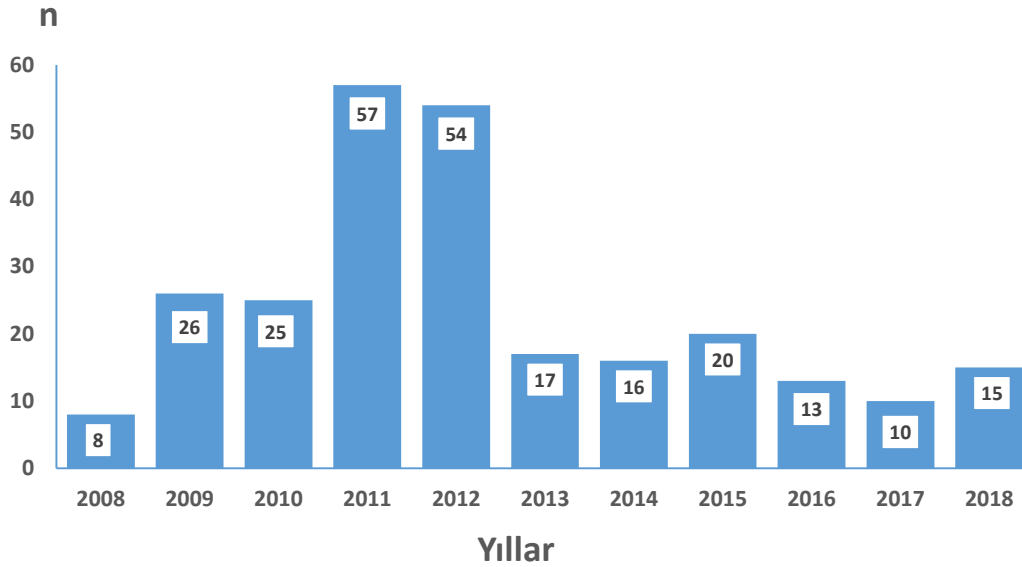
3.4. İstatistiksel Yöntem

Retrospektif tarama verileri ve ölçek sonuçları IBM SPSS İstatistik ver. 21.0 ile analiz edilmiştir. Olgulara ait tanımlayıcı istatistiksel verilerin yanısıra (Frekans, yüzdeler), nicel değerlendirmelerde normal dağılım özelliklerini gösteren student-t diğerlerinde Mann Whitney-U testi, nitel değerlendirmelerde Ki-kare testi kullanılarak gruplar arasında karşılaştırma yapılmış. Değerler, ortalama±standart sapma olarak belirtilmiş, bulgular tablo ve şekiller ile gösterilmiştir. Tüm analizler için anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

4- BULGULAR

Bu çalışma, 01.01. 2008 - 31.12.2018 tarihleri arasında İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'nde kayıtlı 2585 dosya içinden mobbinge uğradığı iddiası ile başvuran 288 olgudan, rapor düzenlenerek anabilim dalımızdaki süreci tamamlanan 262 olgu dahil edilerek gerçekleştirilmiştir. 9 başvuruya ait arşiv dosyasında gerekli ve ayrıntılı bilgilerine ulaşılamamıştır. 5 olgu ilk değerlendirmesi ardından istenen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı konsültasyonunu tamamlamayarak, 5'i de başvuru sonrası rapor talebinden vazgeçtiğini söyleyerek ve 2 olgu da öyküsüne istinaden istenen belgeleri getirmediğinden raporlandırma süreci tamamlanamamış, 5 olgu rapor düzenlenmeksizin görüş ve önerilerde bulunularak tedavi için ilgili birimlere yönlendirilmiştir. İncelenen 262 raporun 1'i lise öğrencisi olup bullying olarak değerlendirilerek mobbing kapsamına alınmamış ve çalışma toplam 261 olgudan elde edilen veriler analiz edilerek gerçekleştirilmiştir.

2008 ile 2018 yılları arasında İ.Ü. İTF Adli Tıp AD Polikliniği'ne başvuran ve hakkında rapor düzenlenen 261 olgunun başvuru yılları incelendiğinde; 8 olgu ile en az 2008 yılında, sırayla 57 ve 54 olgu ile en yoğun 2011 ve 2012 yıllarında rapor düzenlendiği saptanmıştır. (Şekil 3)



Şekil 3. Başvuran ve Raporlandırması Yapılan Olguların Yıllara Göre Dağılımı

4.1. Sosyodemografik Bulgular

Çalışma kapsamına alınan 261 olgunun 175'i (%67) kadın, 86'sı (%33) erkek olup, yaş ortalaması 40 ± 8 yıl saptanmıştır. Başvuru dönemindeki yaş aralıkları incelendiğinde, 31-50 yaş aralığında yoğunlaştığı belirlenmiştir (21-30 yaş arası 28 (%11), 31-40 yaş arası 115 (%44), 41-50 yaş arası 91 (%35) ve 51 ve daha çok 27 (%10)).

Medeni durumu bilinen olguların %51'i bekar (n:128) ve % 49'u evlidir (n:122). 11 olgunun medeni durumu raporda ve kayıtlarda bulunamamıştır. Raporda çocuk sayısı belirtilen 141 olgudan %48'inin 1, %28'inin 2, %4'ünün 3 ve %1'inin 4 çocuğu olduğu; 27 (%19) olgunun çocuğu olmadığı belirlenmiştir.

Eğitim düzeyi incelendiğinde, olguların 137'si (%54) lisans, 39'u (%15) yüksek lisans, 35'i (%14) doktora, 19'u (%8) ön lisans, 18'i (%7) lise mezunu olduğu, 5'inin (%2) ise ilk ve ortaokul düzeyinde öğrenim gördüğü saptanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Mobbing İddiası ile Başvuran Olguların Sosyodemografik Bulguları

		n (%)
Cinsiyet	Kadın	175 (67)
	Erkek	86 (33)
Yaş	Ortalama (Yıl)	40 $\pm$ 8
Medeni Hal	Evli	122 (49)
	Bekar	128 (51)
Öğrenim Durumu	Lise	18 (7)
	Ön lisans	19 (8)
	Lisans	137 (54)
	Y. Lisans	39 (15)
	Doktora	35 (14)
	Diğer	5 (2)

4.2. İş Yaşamı İle İlgili Bulgular

Olguların mobbinge maruz kaldığını iddia ettikleri işyerlerinin 178'i (%68) kamu, 83'ü (%32) özel sektör olup, en yoğun başvurunun 88 (%34) olgu ile eğitim-öğretim alanından olduğu, bunu 53 olgu (%20) ile sağlık çalışanları ve 19 (%7) olgu ile Yönetim – İnsan Kaynakları izlediği, son dört sırada ise 3'er olgu ile tekstil, güvenlik-kolluk kuvvetleri, petrol, kimya, otomotiv ve inşaat sektörü ile Sosyal Güvenlik Kurumu ve sigorta işkollarından olduğu belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Mobbing İddiası ile Başvuran Olguların Sektör ve Çalışma Alanları

		n (%)
Sektör	Kamu	178 (68)
	Özel	83 (32)
Çalışma Alanı	Eğitim - Öğretim	88 (34)
	Sağlık	53 (20)
	Yönetim - İnsan Kaynakları	19 (7)
	Satış – Pazarlama	16 (6)
	Belediye – Vergi İdaresi	14 (5)
	Bankacılık – Finans	11 (4)
	Medya - İletişim - Yayıncılık	9 (3)
	Adalet - Hukuk	6 (2,3)
	Kültür - Sanat – Tasarım	6 (2,3)
	Bilişim - Teknoloji	5 (1,9)
	Turizm - Konaklama – Yiyecek İçecek Hizmetleri	5 (1,9)
	Ulaştırma - Lojistik	5 (1,9)
	Gıda	4 (1,5)
	Toplumsal Hizmetler	4 (1,5)
	Enerji	4 (1,5)
	Güvenlik - Kolluk	3 (1,1)
	Petrol - Kimya - Otomotiv - İnşaat	3 (1,1)
	Tekstil	3 (1,1)
	Sosyal Güvenlik Kurumu – Sigorta	3 (1,1)

4.3. Başvuran Olgulara Düzenlenen Raporlar

Düzenlenen raporların temelde 3 formatta sonuçlandırıldığı, mobbing başvurularının kabul edilmeye başladığı ilk periyotta (2008-2011) raporlarda mevcut bilgi ve bulgular ile

sadece mobbing ile uyumlu olup olmadığı değerlendirilmesi yapılırken, zaman içinde “mobbing ile uyumlu olduğu” değerlendirilmesi yapılan raporların sonuç bölümüne sosyal çalışmacılar tarafından yapılacak işyeri ziyaretine vurgu yapılarak, bu araştırma sonucunda ek rapor düzenlenebileceğinin belirtildiği tespit edilmiştir. Bu kategorik değerlendirme ile de “mobbing ile uyumlu” olduğu (Mobbing (+)) sonucu verilen 171 (%66) olgu, mobbing ile uyumlu olmadığı (Mobbing (-)) sonucu verilen 33 (%13) olgu ile işyeri incelemesi raporu istenen, fakat bu rapor sunulmadığı için nihai kanaatin belirtilmediği 57 (%22) olgunun bulunduğu belirlenmiştir.

İşyeri inceleme raporuna toplam 261 olgunun 168’inde (%64) gerek duyulmuştur. Bunların sadece 26’sı (%10) işyeri inceleme raporunu tarafımıza sunarak raporlandırma sürecini tamamlamıştır. 26 işyeri inceleme raporundan 21’inin (% 81) kamu, 5’inin (%19) özel sektörde inceleme yapıldığı görülmüştür. Düzenlenmiş işyeri inceleme raporlarından 1’inde (%4) kişinin işyeri ziyareti, çalışma arkadaşları ve/veya amirleri ile psikolog veya sosyal hizmet uzmanları birebir görüşerek Mobbing (-) bir inceleme sonucu bildirdiği, 25’inde (%96) Mobbing (+) yönünde bir işyeri inceleme sonucu bildirildiği görülmüştür. 1 olgu ise işyeri inceleme raporu değil, ek belgeler getirerek ek rapor talep etmiştir. Böylece ek rapor düzenlenen 27 olgudan 24’üne (%89) kişinin aktardığı öykü, sunulan belgeler ve saptanan ruhsal travma bulgularının Mobbing (+), 3’üne (%11) ise kişinin aktardığı öykü, sunulan belgeler ve saptanan ruhsal travma bulgularının Mobbing (-) şeklinde ek rapor verildiği saptanmıştır.

4.4. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Sosyodemografik Bulguları

Mobbing (+) 171 olgunun 121’i kadın (%71) ve 50’si (%29) erkek ve yaş ortalaması 40 ± 8 yıl olarak saptanmış, Yaş aralıkları incelendiğinde; 20 yaş ve altında sadece 1 (% 0,6), olgu bulunduğu, 31-50 yaş diliminin toplam 132 olgu ile (%77) yoğunndilimi oluşturduğu saptanmıştır. Mobbing (-) grupta ise 33 olgunun 21’i kadın (%64) ve 12’si (%36) erkek ve yaş ortalaması 39 ± 6 yıl olarak saptanmış, en yoğun yaş aralığının 31-40 yaş aralığı olduğu, bunu 41-50 yaş grubunun izlediği belirlenmiştir. Yaş ve cinsiyet açısından gruplar arasında farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Dosya ve raporlardaki verilere göre medeni durumu bilinen olgularda Mobbing(+) grupta %51’inin (n=83) bekar, diğer grupta ise bu oranın %41 (n:13) olduğu tespit edilmiş, ve çocuk sayıları da Tablo 6’da gösterilmiştir.

Her iki grupta öğrenim durumuna ait bilgi bulunan toplam 199 olgu tespit edilmiş. Mobbing(+) grupta 167 olgunun 94'ü (%56) lisans, 28'i (%17) yüksek lisans, 19'u (%11) doktora, 13'ü (%8) lise ve 9'u (%5) ön lisans mezunu olduğu, 4'ünün (%2) orta öğretim/lise öğrenimini tamamlamadığı saptanmıştır. Mobbing (-) grupta ise öğrenim durumu bilinen 32 olgunun 18'i (%56) lisans, 2'si (%6) yüksek lisans, 5'i (%16) doktora, 2'si (%6) lise ve 4'ü (%13) ön lisans mezunu olduğu, 1'inin (%3) orta öğretim/lise öğrenimini tamamlamadığı saptanmıştır. Gruplar arasında eğitim düzeyleri açısından da anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 6).

Tablo 6. Sonuçlandırılmış Raporlara Göre Sosyodemografik Bulgular

		Mobbing(+)	Mobbing(-)
		n (%)	n (%)
Cinsiyet	Kadın	121 (71)	21 (64)
	Erkek	50 (29)	12 (36)
Yaş	Ortalama (Yıl)	40 ± 8	39 ± 6
Yaş Aralıkları	20 ve altı	1 (0,6)	-
	21-30	19 (11)	3 (9)
	31-40	71 (42)	16 (49)
	41-50	61 (36)	13 (39)
	51 ve üstü	19 (11)	1 (3)
Medeni Hal	Evli	81 (49)	19 (59)
	Bekar	83 (51)	13 (41)
Çocuk Sayısı	Yok	22 (2)	2 (11)
	1	46 (47)	9 (50)
	2	27 (27)	5 (28)
	3 ≤	4 (4)	2 (11)
Öğrenim Durumu	Lise	13 (8)	2 (6)
	Ön Lisans	9 (5)	4 (13)
	Lisans	94 (56)	18 (56)
	Yüksek Lisans	28 (17)	2 (6)
	Doktora	19 (11)	5 (16)
	Diğer	4 (2)	1 (3)

Mobbing (+) grupta 19 olgu, başka bir kötü muameleye maruz kaldığını, 64'ü iş yaşamının herhangi bir zamanında başka birine mobbing uygulandığına tanık olduğunu yani izleyici konumunda bulunduğunu belirtmiştir. Mobbing uygulanan işyerinden önceki veya sonraki çalışmış olduğu işyerlerinden birinde de mobbing mağduru olduğunu ya da çatışma yaşadığını 18 olgu belirtmiştir. Raporların çoğunda bu bilgilere ulaşılamamıştır.

Mobbing (-) grupta ise dosyalarda 33 olgudan yalnızca 1 olguda başka bir kötü muameleye maruz kaldığı bilgisine ulaşılmış, 7'si iş yaşamının herhangi bir zamanında başka birine mobbing uygulandığına tanık olduğunu yani izleyici konumunda bulunduğunu belirtmiş, mobbing uygulandığı idda edilen işyerinden önceki veya sonraki çalışmış olduğu işyerlerinden birinde de mobbing mağduru olduğunu ya da çatışma yaşadığını düşünen 5 olguya ait bilgi bulunduğu saptanmıştır. Her iki grupta da raporların tümünde bu bilgiye ait yeterli veri bulunmadığından sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamıştır (Tablo 7).

Tablo 7. Sonuçlandırılmış Raporlara Göre Travmatik Deneyimler

		Mobbing(+)	Mobbing(-)
		n (%)	n (%)
Başka Kötü Muameleye	Yok	9 (32)	-
Maruziyet	Var	19 (68)	1 (3)
Çatışma/Mobbing Tanıklığı	Var	64 (37)	7 (21)
Çatışma/Mobbing Hikayesi	Yok	37 (67)	4 (44)
	Var	18 (33)	5 (56)

Mobbing (+) grupta 117 olgu kamu, 54'ü özel sektör çalışanı olup eğitim ve sağlık toplam 94 olgu ile (%55) ile en yoğun alan olduğu, Mobbing (-) grupta da bu alanların 18 olgu (%54) ile ilk iki sırada yer aldığı saptanmıştır (Tablo 8).

Tablo 8. Sonuçlandırılmış raporlara Göre Sektör ve Çalışma Alanı

		Mobbing (+) n (%)	Mobbing (-) n (%)
Sektör	Kamu	117 (68,4)	24 (72,7)
	Özel	54 (31,6)	9 (27,3)
Çalışma Alanı	Eğitim - Öğretim	64 (37)	10 (30)
	Sağlık	30 (18)	8 (24)
	Yönetim - İnsan Kaynakları	13 (8)	2 (6)
	Satış – Pazarlama	10 (6)	2 (6)
	Belediye – Vergi İdaresi	8 (5)	3 (9)
	Bankacılık – Finans	6 (4)	2 (6)
	Medya - İletişim - Yayıncılık	8 (5)	-
	Adalet - Hukuk	5 (3)	-
	Kültür - Sanat – Tasarım	4 (2,3)	1 (3)
	Bilişim - Teknoloji	2 (1,2)	1 (3)
	Turizm-Konaklama –Yiyecek İçecek	2 (1,2)	2 (6)
	Ulaştırma - Lojistik	4 (2,3)	-
	Gıda	3 (1,8)	-
	Toplumsal Hizmetler	2 (1,2)	1 (3)
	Enerji	2 (1,2)	1 (3)
	Güvenlik - Kolluk	1 (0,6)	-
	Petrol - Kimya - Otomotiv - İnşaat	2 (1,2)	-
	Tekstil	2 (1,2)	-
	Sosyal Güvenlik Kurumu – Sigorta	3 (1,8)	-

4.5. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Mobbing Öyküsüne İlişkin Bulguları

Mobbing (+) grupta toplam çalışma süresi 1 yıl ile 35 yıl arasında (ortalama 15 ± 7 yıl), Mobbing (-) grupta ise 5 ila 23 yıl aralığında (ort: 14 ± 5) bulunduğu, mobbing uygulandığı iddia edilen işyerinde ise sırasıyla ortalama 89 ve 73 aydır çalıştıklarını, mobbinge maruz kaldıkları sürenin ortalama 33 ve 28 ay olduğunu, Mobbing (+) grupta olguların %80'i (n:60), diğer grupta ise olguların %57'sinin (n:4) daha önce başka işyerlerinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Raporların çoğunda bu bilgilere ulaşılamamıştır. Heriki grupta da raporların tümünde bu bilgiye ait yeterli veri bulunmadığından sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamıştır (Tablo 9).

Tablo 9. Sonuçlandırılmış Raporlara Göre Olguların Mobbing Öyküsüne İlişkin Bulguları

		Mobbing(+) n (%)	Mobbing(-) n (%)
Toplam Çalışma Süresi	Ortalama (Yıl)	15 ± 8 (1-35)	14 ± 5 (5-23)
Önceki İşyeri Sayısı	İlk İşyeri	15 (20)	3 (43)
	1 Farklı İşyeri	28 (37)	
	2 Farklı İşyeri	12 (16)	2 (29)
	3 ve + İşyeri	20 (27)	2 (29)
İlgili İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi	Ortalama (Ay)	89 ± 82	73 ± 65
İlgili İşyerindeki Mobbing Uygulanma Süresi	Ortalama (Ay)	33 ± 40 (1-360)	28 ± 26 (3-120)

4.6. Mobbing (+) Olguların Mobbing Sürecine İlişkin Bulguları

Mobbing ile uyumlu olduğu şeklinde rapor düzenlenen 172 olguya kendilerine neden mobbing uygulandığı sorulduğunda; 28'i (%16) çalışma performansını, 26'sı (%15) doğru olmadığını düşündükleri bir uygulamayı üst birime bildirme, uygun olmadığını düşündükleri işlere eleştiride bulunma gibi bir olayı, 21'i (%12) siyasi ayrılıklar veya tartışmaları, 18'i (%10) din, inanç veya mezhep konularını, 17'si (%10) hiyerarşik anlaşmazlıkları, 19'u (%11) sadece iş yaşamında kadın olmak, gebelik izinleri, direk cinsel şiddet gibi cinsiyete dayalı gerekçeleri, 15'i (%9), bir sendikaya üyelik veya sendikanın bir aktivitesine katılmayı 7'si (%4) ise milli görüşler ya da etnik kökeni, kendilerine mobbing uygulanma gerekçesi olarak işaret etmiş olup bazı olgularda birkaç nedenin bir arada bulunduğu saptanmıştır.

Mobbing yönü incelendiğinde olguların 9'unda (%5) yatay, 128'inde (%75) dikey mobbing tanımlanırken, 34 olguda (%20) hem yatay hem dikey mobbing öyküsü söz konusudur. Dikey mobbing grubu içinden sadece 3'ü alttan üste mobbing öyküsü vermiştir. Bunlardan ikisi mobbing ile uyumlu bulunmuştur.

Mobbing sürecinde 152 (%89) olguda izleyici bulunduğu saptanmıştır.

Mobbing uygulayıcı (mobber) cinsiyetleri saptanan olguların %64,2'sinde (n:68) erkek mobber, %19'u (n:20) birden fazla kişi ve hem erkek hem de kadın mobber olduğu, 18 (%17) kadın mobber olduğu saptanmıştır. Çoğu raporda mobbing uygulayanın cinsiyeti belirtilmediğinden tespit edilememiştir. Belirtilen olgularda, dikey mobbingde (99 olgunun 64'ü (%65) erkek) de yatay mobbingde (26 olgunun 14'ü (54) erkek) de mobbing uygulayanların daha çok erkek cinsiyette olduğu saptanmış, dikey ve yatay mobbing gruplarında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 10).

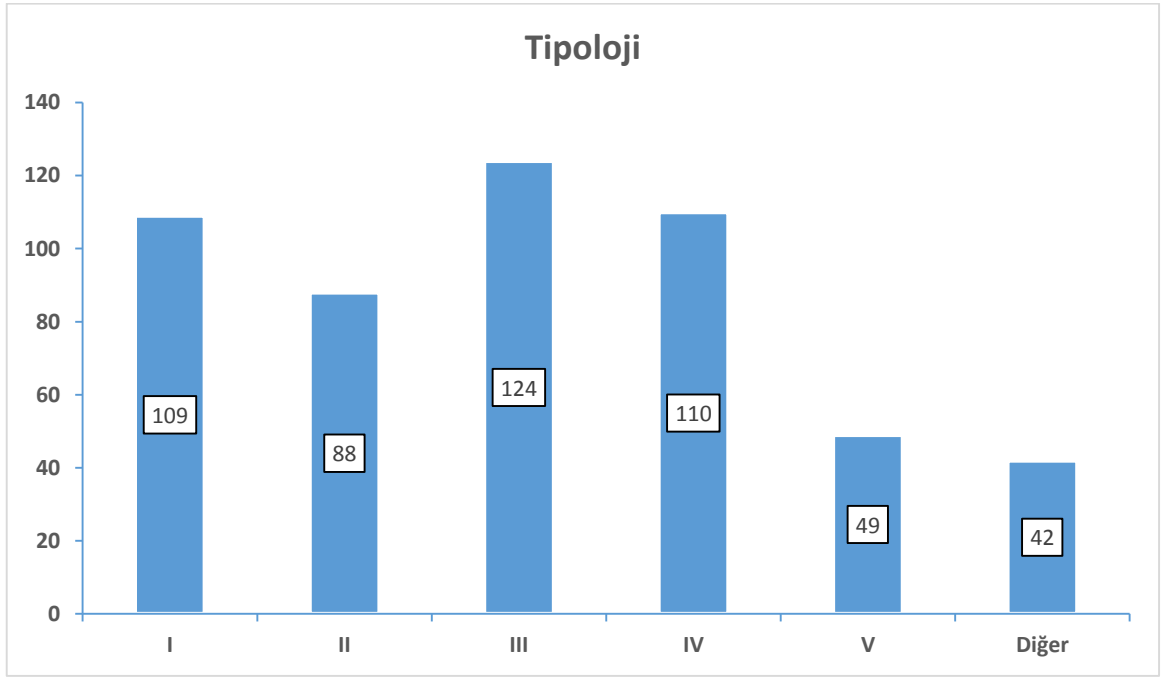
Tablo 10. Mobbing Mağdurlarının Mobbing Özellikleri

Özellik		n (%)
Mobbing Uygulanma Gerekçesi	Eleştiri – Bildirim	26 (15)
	Performans	28 (16)
	Siyasi	21 (12)
	Din - Mezhep	18 (10,5)
	Hiyerarşi – Kıdem	17 (9,9)
	Cinsel – Gebelik	19 (11,1)
	Sendika	15 (8,8)
	Milli – Etnik Köken	7 (4)
Mobbing Uygulayanın Cinsiyeti	Kadın	18 (17)
	Erkek	68 (64)
	Heriki cinsiyet	20 (19)
Mobbing Çeşidi	Dikey	162 (95)
	-Üstten Asta	159
	-Asttan Üste	3
	Yatay	43 (25)
İzleyici	Var	152 (89)

4.7. Mobbing Davranışları

Leymann'ın mobber veya uygulayıcılarının mağdura veya mağdurlara yönelttiği 45 mobbing davranışını sınıflandırdığı 5'li tipolojisi raporlardaki öyküler incelenerek mobbing ile uyumlu rapor verilen 171 olgunun 109'unda (%64) tipoloji 1'e uyan kişinin iletişime yönelik saldırılar, 88'inde (%52) tipoloji 2'ye uyan kişinin sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, 124'ünde (%73) tipoloji 3'e uyan kişinin sosyal konumuna yönelik saldırılar, 110'unda (%64)

tipoloji 4'e uyan kişinin mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar, 49'unda (%29) kişinin tipoloji 5'e uyan direk sağlığına yönelik saldırılar uygulandığı saptanmıştır. Leymann'ın bu 45 davranışa ek olarak tanımladığı diğer davranışlardan dördü de (Normalden Daha Düşük Ücret/Maaş, Her yaptığı işin, işe geliş-gidiş saatlerinin, molalarının gözlenmesi, İşyerinde bulunan kişiye ait eşyaların kaybolması, bozulması veya yerine konmaması, Kontrol Dışı Tepki Göstermeye Kışkırtma olguların öykülerinde sıklıkla saptanarak Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Leymann Sınıflamasına Göre Mobbing Davranışları

Knorz ve Zapf'ın tanımladığı diğer davranışlardan; mağdur izin veya tatil isteğini bildirdiğinde her türlü zorluk çıkarılması davranışına olguların 23'ünün (%14), eğitim alma hakkının reddedilmesi davranışına olguların 9'unun (%5), kişinin iş ortamının kendisine önceden bildirilmeksizin boşaltılması davranışına olguların 10'unun (%6) ve kişinin özel günlerinin veya gösterdiği başarılarının amirleri veya iş arkadaşları tarafından kutlanmaması davranışına olguların 4'ünün (%2) maruz kaldığı saptanmıştır (Tablo 11).

Tablo 11. Knorz ve Zapf'a Göre Diğer Mobbing Davranışları

Mobbing Davranışı	n (%)
İzin veya tatil isteğini bildirdiğinde zorluk çıkarma	23 (14)
Eğitim alma hakkının reddedilmesi	9 (5)
Kişinin iş ortamı kendisine bildirilmeksizin boşaltılması	10 (6)
Kişinin özel günleri veya gösterdiği başarıların kutlanmaması	4 (2)

4.8. Mobbing Sürecinin Aşamaları

Leymann'ın tanımladığı mobbing aşamaları değerlendirildiğinde; olguların 17'si (%10) 1. aşamada, 31'i (%18) 2. aşamada, 59'u (%35) 3. aşamada, 26'sı (%15) 4. aşamada ve 35'i (%21) 5. aşamada olduğu saptanmıştır (Tablo 12).

Tablo 12. Leymann'a Göre Mobbing Sürecinin Aşaması

		n (%)
1. Aşama	Çatışma	17 (10)
2. Aşama	Saldırgan Eylemler	31 (18)
3. Aşama	Yönetimin Devreye Girmesi	59 (35)
4. Aşama	Kişiyi Damgalama	26 (15)
5. Aşama	İşine Son Verilme	35 (21)

4.9. Mobbing Sürecinin Dereceleri

Davenport ve arkadaşlarının derecelendirmesine göre mobbing raporu verilen olguların 36'sı (% 21) 1. derece, 97'si (% 57) 2. derece ve 35'i (% 21) 3. derecede olduğu saptanmıştır (Tablo 13).

Tablo 13. Davenport’a Göre Mobbingin Dereceleri

	n (%)
1. Derece Mobbing	36 (21)
2. Derece Mobbing	97 (57)
3. Derece Mobbing	35 (21)

4.10 NAQ-TR Ölçeği Sonuçları

İletişim numaraları ve/veya elektronik mail adresleri ile ulaşılabilen 80 (%31) olguya gönderilen NAQ-TR ölçeğine gönüllü olarak çalışmaya katılmak isteyen 30 (%38) olgu cevap vermiştir. Cevap veren olguların 28’i (%93) ölçeğe göre mobbing ile uyumlu ve 2’si (%7) mobbing ile uyumlu olmadığı şeklinde sonuç vermiştir. Düzenlenen raporlara göre mobbing ile uyumlu olduğu tespit edilen olguların 19’u (%11) ölçeği doldurmuştur. Ölçeğe göre mobbing mağduru olguların 27’si (%90) ölçeğe göre de mobbing ile uyumlu olduğu bulunmuştur. Mobbing mağduru olguların sadece 2’si (%11) ölçeğe göre mobbing ile uyumlu çıkmamıştır. Mobbing olarak raporlanmayan 90 olgunun 11’i (%12) ölçek doldurmuş olup ölçek sonucuna göre mobbing ile uyumlu çıkmıştır. Bunların içinden kesin olarak mobbing olmadığı raporlanan 33 olgudan sadece 1 (%3) olgu için ölçek sonu mobbing ile uyumlu bulunmuştur. Ölçeğin sensitivitesinin (duyarlılığı) %89 düzeyinde olduğu saptanmıştır (Tablo 14).

Tablo 14. NAQ-TR Ölçeği Sonuçları

		NAQ-TR Sonuç		Toplam
		Mobbing (+)	Mobbing (-)	
Rapor Sonucu	Mobbing (+)	27	2	29
	Mobbing (-)	1	0	1
Toplam		28	2	30

4.11. Mobbing Sürecinin Mağdurun Sağlığı Üzerindeki Etkileri

171 mobbing mağdurunun 114’ünde (%67) somatik yakınmalar ve/veya hastalıklar ortaya çıktığı saptanmıştır. 44 (%26) olgu merkezi ve periferik sinir sistemi, nörolojik (baş ağrısı vb.), 47 (%28) olgu gastrointestinal sistem (gastrit, ülser vb.), 42 (%25) olgu

kardiyovasküler sistem (çarpıntı vb.), 36 (%21) olgu lökomotor sistem ile ilgili, 26 (%15) olgu dermatolojik (saç dökülmesi, egzema vb.), 7 (%4) olgu ürogenital (adet düzensizliği vb) yakınmalar yaşadığı ve bunların birçoğunun birlikte görüldüğü saptanmıştır.

Yapılan ayrıntılı ruhsal durum muayenelerinde ise olguların değerlendirilmesi sırasında kullanımda olan DSM-IV tanı kriterlerine göre 168 olguda tanı alacak bir ruhsal hastalık belirlenmiştir. 120 olguya (%70) duygudurum bozuklukları grubundan depresif bozukluk, 97 olguya (%57) anksiyete bozuklukları grubundan TSSB, 27 olgu (%16) uyum bozukluğu ve 1 olgu (%0,6) somatoform bozukluk tanıları aldıkları tespit edilmiştir. Bu tanılardan birkaçının birlikte görüldüğü olgular olduğu saptanmıştır (Tablo 15).

Olguların 27'sinde (%16) intihar düşüncesi, 2'sinde (%1,2) intihar girişimi olduğu tespit edilmiş olup 129 raporda (%75) bu bilgiye rastlanamamıştır. 71 olgunun (%42) mobbing sürecinde ailesiyle ya da arkadaşlarıyla ilişkilerinde bozulma olduğu kaydına rastlanmıştır (Tablo 15).

Olguların 136'sı (%80) psikiyatrik tedavi gerekmiştir. Bunların 110'u (%64) medikal tedavi, 35'i (%21) istirahat raporu, 25'i (%15) psikoterapi, 3'ü (%1,8) yatış gereksinimi olmuştur.

Tablo 15. Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri

Etkiler	n (%)
Somatik Yakınmalar (Sistemlere göre)	Nörolojik 64 (26)
	Gastrointestinal 47 (28)
	Kardiyak 42 (25)
	Lökomotor 36 (21)
	Dermatolojik 26 (15)
	Solunum Sistemi 15 (9)
	Ürogenital 7 (4)
Psikiyatrik Tanı (DSM-IV'e göre)	Duygudurum Bozuklukları 120 (70)
	Anksiyete Bozuklukları 97 (57)
	Uyum Bozuklukları 27 (16)
	Somatoform Bozukluklar 1 (0,6)
İntihar	Düşüncesi 27 (16)
	Girişimi 2 (1,2)
Aile ve/veya Sosyal İlişkilerde Sorun	Var 71 (42)

4.12. Mobbing Sürecinin Mağdurun İş Yaşamı Üzerindeki Etkileri

Sadece ruhsal ve fiziksel zararlar değil mağdurların mobbing sonrası iş yaşamı da etkilenmektedir. 31 olgunun (%18) görevi ya da işyeri değiştirilmiş, 28 olgu (%16) işten çıkarılmış, 18 olgu (%11) yıldırma davranışları sonrası işinden ayrılmıştır. 94 olgu (%55) başvuru anında aynı işyerinde halen çalışmakta olduğunu ve mobbing davranışlarına maruziyetinin devam etmekte olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında 64 olgu (%37) mobbing sonucu bir üst birime veya diğer yetkililere durumunu dile getirmemiş yani herhangi bir girişimde bulunmamışken 107 olgu (%63) bir üst birime veya hukuki yollara başvurmuştur. Mobbing sürecinde olgular cezalar ve yaptırımlar ile de yıpratılmaya çalışılmıştır ve 122 olguya (%71) yaptırım veya ceza uygulandığı saptanmıştır. 65 olguya (%38) soruşturma açılmış, savunması istenmiş, 26 olgu (%15) uyarma cezası, 13 olgu (%8) kınama cezası, 13 olgu (%8) aylıktan kesme, 2 olgu (%1) kademe ilerlemesinin durdurulması ve 4 olgu (%2) devlet memurluğundan çıkarma cezası almıştır. 9 olguya (%5) düşük sicil puanı verildiği saptanmıştır. Bazı olgularda sayılan cezalardan birden fazlasının uygulandığı görülmüştür.

Olguların 34'ü (%20) üst birime başvuruda bulunduğu ya da mücadelesi sonucu bir kazanım elde ettiği saptanmıştır. 19 (%11) açtığı davayı kazanmış ya da tazminat elde etmiş, 16'sı (%9) verilen cezaya itirazları sonucu cezasını iptal ettirebilmiş, 17 olgu (%10) değiştirilen işyerine geri dönebilmiş ya da işten çıkarıldıktan sonra görevine iade hakkı elde etmiştir (Tablo 16).

Tablo 16. Mobbing Sürecinin İş Yaşamına Yönelik Sonuçları

		n (%)
Başvuru Sırasında İlgili İşyerindeki Durumu	Halen Çalışmakta	94 (55)
	Görev/Yer Değişikliği	31 (18)
	İşten Çıkarılma	28 (16)
	Kendi İsteğiyle Ayrılma	18 (11)
Hukuki veya Bir Üst Birime Başvuru	Var	107 (63)
	Yok	64 (37)
Ceza veya Yaptırım	Var	122 (71)
	Yok	49 (29)
Yaptırım veya Ceza Çeşitleri	Düşük Sicil	9 (5)
	Soruşturma	65 (38)
	Uyarma	26 (15)
	Kınama	13 (8)
	Aylıktan Kesme	13 (8)
	Kademe İlerlemesinin	2 (1)
	Durdurulması	4 (2)
	Devlet Memurluğundan Çıkarma	
Kazanım	Var	34 (20)
	Yok	137 (80)
Kazanım Çeşidi	Tazminat/Dava Kazanma	19 (11)
	Ceza İptali	16 (9)
	Göreve İade	17 (10)

4.13. Mobber ile Mağdur Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması

Kadın mağdurların kendilerine mobbing uyguladıklarını belirttikleri mobber veya mobberların 14'ü (%19) kadın, 46'sı (%61,3) erkek, 15'i (%20) her iki cinsiyetten de birden fazla kişi, erkek mağdurlara mobbing uygulayanların ise 4'ü (%13) kadın, 22'si (%71) erkek, 5'i (%16) her iki cinsiyetten de birden fazla kişi olduğu saptanmıştır. Mobber veya mobberların ve mağdurların cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 17).

Tablo 17. Mağdur ve Mobber Cinsiyetleri

		Mobbing Uygulayan Cinsiyeti			Toplam
		Kadın	Erkek	Her ikisi	
Mağdur Cinsiyeti	Kadın	14	46	15	75
	Erkek	4	22	5	31
Toplam		18	68	20	106

4.14. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Sağlık Durumlarının Karşılaştırılması

Olguların psikosomatik sorunlarının mobbinge (+) ve mobbing (-) gruplar arasında görülme sıklığı Tablo 18'de listelenmiştir.

Tablo 18. Mobbing (+) ve Mobbing (-) Olguların Sağlığa Yönelik Sonuçları

		Mobbing (+) n (%)	Mobbing (-) n (%)
Somatik Yakınmalar ve/veya Hastalıklar	Nörolojik	64 (26)	5 (15)
	Gastrointestinal	47 (28)	5 (15)
	Kardiyak	42 (25)	5 (15)
	Lökomotor	36 (21)	9 (27)
	Dermatolojik	26 (15)	3 (9)
	Solunum Sistemi	15 (9)	3 (9)
	Ürogenital	7 (4)	-
Psikiyatrik Tanı (DSM-IV'e göre)	Duygudurum Bozuklukları	120 (70)	19 (58)
	Anksiyete Bozuklukları	97 (57)	10 (30)
	Uyum Bozuklukları	27 (16)	6 (18)
	Somatoform Bozukluklar	1 (0,6)	-
İntihar	Düşüncesi	27 (16)	3 (9)
	Girişimi	2 (1,2)	2 (6)
Aile ve/veya Sosyal İlişkilerde Sorun	Var	71 (42)	8 (24)

Mobbing sonucu psikiyatrik tanı alacak bir hastalık gelişen 168 olgunun 159'unda (%95) dikey mobbing, 42'sinde (%25) yatay mobbing olduğu saptanmıştır. TSSB tanısı alan 97 olgunun 92'sinde (%95) dikey mobbing, 24'ü (%25) yatay mobbing; Depresif bozukluk tanısı alan 120 olgunun 114'ü (%95) dikey, 31'i (%26) yatay mobbing görülmüştür. Diğer tanı alan ruhsal bozukluklar da dikey mobbingde daha çok gözlenmiştir. Mobbing yönü ile mobbing sonucu ortaya çıkan somatik ya da psikopatolojik değişimler açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Leymann mobbing davranışları tipolojilerine göre; tip 1 mobbing davranışları uygulananların tamamında (n:109) psikiyatrik bir tanı aldığı, tip 2 davranışlarında 88 olgunun 87'sinin (%99) psikiyatrik tanı aldığı, tip 3 davranışlarda 124 olgunun 121'i (%98) psikiyatrik tanı aldığı, tip 4'te 110'da 109 (%99), tip 5'te 49 olgunun 48'i (%98) tanı almıştır.

Tipoloji 1 davranışlarına maruz kalan 109 olgunun 74'ünde (%68), Tipoloji 2'de 88 olgunun 61'inde (%69), tipoloji 3'de 124 olgunun 90'ında (%73), tipoloji 4'de 110 olgunun 76'sında (%69), tipoloji 5'te 49 olgunun 34'ünde (%69) somatik hastalık ve/veya rahatsızlık geliştiği saptanmıştır.

Somatik rahatsızlık ve/veya hastalık gelişen 114 olgunun 109'unda (%96) dikey mobbing, 30'unda (%26) yatay mobbing uygulandığı tespit edilmiştir.

5- TARTIŞMA

Mobbing; işyerinde olumsuz eylemlere maruz kalma, psikolojik taciz; çok boyutlu ve çok disiplinli bir konu olup, kişilerin ruh sağlığını, fiziksel sağlıklarını, aile ve sosyal ilişkilerini, işyerini ve ülkenin ekonomisini olumsuz etkileyen önemli bir sorundur.

Her geçen gün daha sık duymaya başladığımız, özellikle çalışanlar tarafından sıkça gündeme getirilen mobbing, iddiaların tıbbi olarak belgelendirilmesi ve raporlama açısından adli tıp uygulamalarında daha sık karşılaşılan bir kavram olarak yerini almaktadır. Adli tıbbi değerlendirme aşamasında, fiziksel şiddet içersin veya içermesin, adli psikiyatrik yaklaşımı da içerecek boyutta mobbingin kavramsal içeriği ile ilgili duyarlı ve bilinçli olmanın yanısıra yasal sürecin önemli bir parçası olan mobbing iddiasına dayanak sağlayacak kişinin sağlık durumunu da içeren tıbbi belgelemenin yapılmasını gerektirir. Bu bağlamda adli tıp uygulamalarında konuya spesifik değerlendirmelerle objektif biçimde tanılama sonrasında tıbbi belgeleme/raporlama yapılması gerekmektedir. Özünde böyle bir kurumsal etiketi olmamasına rağmen, zaman zaman medyada “Mobbing Polikliniği” şeklinde yer alan İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği, olguların mobbing iddiasıyla başvurduğu neredeyse tek kurumdur. Sadece raporlandırma sürecinde değil, travmatik süreçler yaşayan olgulara; önerilerde bulunma, sağlık sorunlarına yönelik ilgili birimlere yönlendirme açısından da işlevselliğini sürdürmektedir. Mobbing kavramının adli tıbbi açıdan kapsamlı bir değerlendirmesiyle mobbing tanısı alan çok sayıda olgunun değerlendirildiği kapsamlı bir çalışma sunulmuştur.

5.1. Başvuru Sayısı ve Yıllar İçindeki Değişimi

Mobbing Avrupa ülkelerinde 80’lerde tanımlanmaya, 90’larda çalışılmaya başlanmıştır. Ülkemizde ise 2000’li yılların ikinci yarısında farkındalık oluşmaya başlamıştır. Yaşadıklarının belgelenmesi istemiyle poliklinik başvuruları da bu sürece paralel olarak 2008 yılında başlamıştır. 2009 ve 2010 yıllarında bu rüzgarın etkisiyle başvurular 2008 yılının üç katına ulaşmıştır. 2011 ve 2012 yılları ise tüm yıllardan farklı olarak en çok başvurunun olduğu yıllar olmuştur. Bu artışın sebebinin, 2011 yılında ülkemizde yayımlanan mobbing ile ilgili Başbakanlık Genelgesi olduğu düşünülmüştür. Başvuru sayısı ve sektörler incelendiğinde, 2011 ve 2012 yılındaki başvuruların çok önemli bir bölümünün (261 başvurunun %34’ü n:88) eğitim-öğretim alanından olduğu saptanmıştır. Kayıtlarımız, bu yoğunluğun ana sebebinin, alan profesyonellerinin (Sendika, Hukukçu) faaliyetleri ile olguların tarafımıza yönlendirilmesiyle ilgili olduğunu düşündürmektedir. 2013 yılından itibaren de başvuru sayıları hızla düşmüştür.

Burada olguların belgeleyebilmesi için hangi kuruma başvuracakları konusunda bilgi sahibi olmamaları ancak bilgili ve deneyimli sendika veya avukatların ilgi alanına giren olguların tarafımıza ulaşabildiği düşünülmüştür. Dolayısıyla başvuru sayısındaki değişkenliğin konuyla ilgilenen kişi ya da kurumların ilgi düzeylerinin yıllara göre gösterdiği değişimle ilintili olduğunu düşündürmektedir. Bu açıdan mobbing kışkırtıcı sıkışık kalmış olguların hem yasal süreçte mobbingin üzerindeki etkilerini belgeleyerek kanıt oluşturulması, hem de tedavi almalarının sağlanması ve yönlendirmeler yapılabilmesi için iletişim ve başvuru kanallarının kuvvetlendirilmesi ve başta adli tıp anabilim dalları olmak üzere bu konuda çalışan birimler ile ilgili tanıtım ve farkındalık oluşturulması gerektiği düşüncesindeyiz.

5.2. Yaş ve Cinsiyet

Mobbing konusunda sıkça tartışılan bir konu, cinsiyetin mobbinge maruz kalma riski bakımından herhangi bir etkisinin olup olmadığıdır. Bu konuda yapılmış çalışmalarda bazı veriler Tablo 19’da sunulmuştur (37).

Tablo 19. Çalışmalara Göre Mobbing Uygulananların Cinsiyet Dağılımı

Çalışma	Erkek %	Kadın %
Avusturalya (Niedl, 1995)	37	63
Danimarka (Mikkelsen ve Einarsen, 2002)	9	91
Finlandiya (Salin, 2001 ve Vartia 1993)	33	67
Finlandiya (Vartia ve Hyyti, 2002)	86	14
Almanya (Bielefeld çalışması, Zapf, 1999a)	35	65
Almanya (Dick ve Dulz, 1994)	26	74
Almanya (Konstanz çalışması, Zapf, 1999a)	44	56
İrlanda (O’Moore ve arkadaşları, 1998)	30	70
İtalya (Ege, 1998)	49	51
Norveç (Einarsen ve Skogstad, 1996)	46	54
İsveç (Leymann ve Tallgren, 1993)	50	50
İsveç (Leymann, 1993b)	45	55
İsviçre (von Holzen Beusch ve arkadaşları, basından)	32	68
İngiltere (Rayner, 1997)	53	47
İngiltere (Hoel ve Cooper, 2000)	48	52

Çalışmaların çoğunda mobbing uygulananların kadın cinsiyette daha fazla olduğu görülse de bunun olası nedeni bazı çalışma gruplarında kadın temsiliyetinden kaynaklanabileceğidir (52). Diğer bir deyişle çoğu araştırmacı, hizmet sektörü; özellikle sosyal hizmetler ve sağlık sektörü gibi kadınların egemen olduğu sektörlerde mobbingi incelemiştir. Kadın yoğunluğunun diğer bir nedeni de kadınların sıklıkla daha alt pozisyonlarda çalışması, yöneticilerin genelde erkek olması ve yukarıdan aşağıya doğru mobbing daha sık görüldüğünden riskin kadınlarda yüksek olmasına katkıda bulunabileceği düşünülmüştür (37).

Leymann (10, 42) çalışmalarında mobbinge maruz kalanların her iki cinsiyette eşit olduğunu ve yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulmadığını belirtmiştir. Yaş ve cinsiyet arasındaki korelasyonun ise kadın ve erkeklerde aynı yaş dağılımına sahip olduğunu göstermiştir (42). Einarsen de (19) kadın ve erkekler arasında anlamlı fark bulmamış, yalnız ileri yaşlarda gençlere göre mobbing maruziyetinin anlamlı olarak yüksek bulunduğunu söylemiş ve bunu; yaşlı çalışanların aslında genç meslektaşlarından daha agresif davranışlara maruz kaldıkları ya da ileri yaşta daha savunmasız oldukları veya bu gibi etkileşimlere karşı toleranslarının azaldığı şeklinde açıklamıştır. Güncel çalışmalarda da cinsiyet ile mobbinge maruz kalma riski arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır (53).

Nield (54) 368 kişiyle yaptığı bir çalışmada olguların % 61,4'ünün kadın olduğunu, % 39,3'ünün 31-40 yaş aralığında olduğunu saptamış ve kadın olguların fazla olmasının nedenlerinden birinin kadın olguların kendi sağlıkları ile ilgili sorulara erkeklerden daha açık, yaşadıklarını paylaşmaya daha meyilli olmasıyla ilgili olduğu yorumunu yapmıştır (55). Öte yandan kadınların genel olarak psikolojik şikayetlerini daha yüksek seviyede gösterme eğiliminde olduğu düşünülse de, kadın sağlığının erkeklerin sağlığından daha fazla etkilendiğine dair net bir kanıt bulunmamaktadır (54).

Bu çalışmada da mobbing mağduru olan olguların % 71'i kadın ve % 29'u erkek olup literatürlerle uyumludur (Tablo 6). Ve başvuru sayısı yüksek olan eğitim-öğretim ve sağlık alanından sırayla 60 kadına karşı 28 erkek ve 38 kadına karşı 15 erkek olgunun başvurduğu görülmüştür. (Tablo 4 ve 5) Kadınların daha fazla temsil edilmesini ve yukarıda açıklanan teorilerin ülkemizde de etkili olduğunu ve bu farka yol açabileceğini göstermektedir.

Nield, Einarsen, Piirainen de (15, 16) yaş arttıkça mobbinge maruz kalma riskinin arttığını söylemiştir. Buna karşılık Hoel, Quine, Rayner ve Aksoy (56, 57) genç çalışanların mobbinge

maruz kalma riskinin daha yüksek olduğunu söylemişlerdir. Özdevecioğlu, Çarıkçı ve Kök (58-60) ileri yaş çalışanların mobbinge maruz kalma riskinin daha yüksek olduğunu söyleyen ülkemizdeki çalışmalardır. Ülkemizde bir üniversite hastanesinde çalışan araştırma görevlisi doktorlara yönelik yapılan bir tez ve ülkemiz genelindeki Anestezi ve Reanimasyon Anabilim Dalı öğretim üyelerine yönelik yapılan bir çalışmada yaşın mobbinge maruz kalma durumunu etkilemediği sonucu ortaya çıkmıştır (26, 61). Kore’de yapılan bir çalışmada da mobbing prevalansı ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (62).

Bu çalışmada da olguların yaş ortalaması her iki cinsiyette de 40 ± 8 olarak bulunmuş olup (Tablo 6) Zapf’ın (55) 50 mobbing mağduru ile yaptığı çalışmasında olguların yaş ortalamasını 42 bulduğu literatür ile neredeyse aynıdır. Yaş gruplarına baktığımızda ise mobbing mağdurlarının en yoğun yaş aralığının 31-40 yaş aralığı olduğu, bunu 41-50 yaş grubunun izlediği saptanmış ve Einarsen ve Nield’in (16, 19) çalışmalarıyla uyumlu bulunmuştur.

Özetle bu çalışmada da yaş ve cinsiyetin mobbinge maruz kalmak için bir risk faktörü olmadığı görülmektedir. Her yaştan ve cinsiyetten, her çalışanın mobbinge maruz kalabileceği unutulmamalıdır.

5.3. Medeni Durum ve Çocuk Sayısı

Aksoy (57) çalışmasında mobbinge maruz kalanların daha çok evliler olduğunu; Yavuz, Kaygusuz, Aykut ve arkadaşları (61) ile An ve arkadaşları (62) ise çalışanların medeni durumu ile mobbinge maruz kalma arasında bağlantı olmadığını söylemişlerdir (22, 26). Bu çalışmada da medeni durum ile mobbing maruziyeti arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 6).

Mobbing yaşayanların çocuğu olup olmadığıyla ilgili bir kıyaslamaya literatürde rastlanmamış olup bu çalışmada çocuk sayısının veya çocuk sahibi olup olmamanın mobbinge etkisi hakkında raporların tümünde bu bilgiye ait yeterli veri bulunmadığından sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamıştır.

5.4. Öğrenim Durumu

Mobbing mağdurları genelde başarılı kişiler olarak bilinmektedir (16). Araştırmalarda mobbinge maruz kalan kişilerin; zeki, çalışkan, yetenekli, başarılı, işine bağlı kişiler olduklarıyla ilgili bulgulara rastlanılmıştır (11). Yine de An ve arkadaşları (62) öğrenim durumu ile mobbing maruziyeti arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu çalışmadaki olgular da

görüşmeler sırasında verdikleri öykülerde kendilerini başarılı, takdir alan çalışanlar olarak tanımlamışlardır. Ancak herkesin kendisini başarılı olarak nitelendirilebileceği de akılda tutulmalıdır ve raporların hepsinde böyle bir sınıflandırma yapılamamıştır. Bu çalışmada lisans, yüksek lisans düzeyinde eğitim alan olguların sayısı fazla olmakla birlikte, eğitim-öğretim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (Tablo 6). Araştırmalar, genelde spesifik gruplara yönelik olduğundan, öğrenim durumunun irdelenmesi amacıyla karşılaştırma yapılamamıştır. Bu açıdan geniş, çok merkezli çalışmalara, meta-analiz ile verilerin değerlendirilmesi ihtiyacı söz konusudur.

5.5. İşkolu ve Çalışma Alanı

Mobbingin büyük işletmelerde küçük işletmelerden daha yaygın olduğu belirtilmiş (19), Finlandiya'da yapılan bir çalışmada ise böyle bir ilişki bulunmadığı saptaması yapılmıştır (15).

Einarsen (19) kamu çalışanlarının %8,2'sinin, özel sektör çalışanlarının %10,7'sinin mobbinge maruz kaldığını saptamıştır. İsveç'te 90'larda mobbingin özel sektördeki şirketlerde, kamu kurum ve kuruluşlarına kıyasla, biraz daha az görüldüğü belirtilmiştir (10). İsveç kamu kuruluşlarında mobbing prevalansı %3,5 ortalamasından %1 daha yüksek tespit edilmiştir. Ayrıca Leymann (37) eğitim-öğretim (yaklaşık 2: 1) ve yönetim ve insan kaynakları (1,5: 1) iş kollarında mobbingin fazla olduğunu ve satış-pazarlama, üretim ve sağlık sektörlerinin de yetersiz temsil edildiğini bildirmiştir. Nihayet 1996'da eğitim-öğretim ve sağlık sektöründe mobbing en yüksek oranda görüldüğü Leymann tarafından tespit edilmiştir (10). Einarsen mobbingin özel sektörde, büyük kuruluşlarda, erkek egemen işyerlerinde ve endüstriyel kuruluşlarda daha yaygın görüldüğünü belirtmiştir (24).

Leymann ve Gustafsson (42) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, yönetim ve insan kaynakları, sosyal hizmetler ve sağlık sektörleri ile dini örgütler daha fazla mobbing oranı göstermiş, satış-pazarlama ve sanayi işkollarının ise az temsil edildiğini belirtmiştir (42). Niedl (16), Piirainen ve arkadaşları (24) ve Vartia (15) sağlık sektöründe ve sosyal hizmetlerde yüksek düzeyde mobbing bildirmiştir. Benzer şekilde, Einarsen ve Skogstad (19) tarafından yapılan çalışmalarda, büro çalışanları (%3,9) ve satış-pazarlama (%3,5) işkollarında sistematik mobbing oranı yüksek bulunmuştur (37). En yüksek mobbing oranı % 17,4 ile sanayi işçilerinde bulunmuştur (19). En düşük mobbing oranı ise psikologlar ve üniversite çalışanları arasında izlenmiştir (37).

Almanya'da, yaklaşık 400 mobbing mağduruna dayanan analizler sağlık sektörü ve sosyal hizmetler çalışanlarının yedi kat mobbing riski taşıdığını göstermiştir (20). Diğer riskli işkollarının da; yönetim insan kaynakları (3.5:1), eğitim-öğretim (3:1), bankacılık ve sigorta sektöründe olduğunu, buna karşılık; trafik, satış-pazarlama, tarım endüstrisi, konaklama ve yiyecek içecek hizmetleri ve inşaat sektöründe risk nispeten düşük bulunmuştur. Hubert ve van Veldhoven (18), hizmet sektöründe, endüstride ve eğitim-öğretimde agresif ve nahoş davranış riskinin artırdığını tespit etmiştir. Salin (23), kamuda özel sektörden daha çok mobbing yapıldığını bildirmiştir ve Piirainen ve ark. (37) özel sektör veya kamu yerine belediye çalışanlarında yüksek oranda mobbing görüldüğünü iddia etmiştir. Yıldırım'ın (63) 505 hemşire ile yaptığı araştırmada olguların % 85,5'inin son bir yılda işyerinde mobbing davranışlarına maruz kaldığı, bunların özel hastanede çalışanlarda kamuda çalışanlara göre anlamlı derecede fazla mobbing yaşandığı tespit edilmiştir. Öte yandan sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada paramedik grubu çalışanlarla diğer sağlık çalışan grupları arasında mobbinge maruziyet açısından anlamlı fark bulunmamıştır (64).

Tüm çalışmalar birlikte değerlendirilirse eğitim-öğretim, sağlık, yönetim-insan kaynakları gibi kamu kurum ve kuruluşlarında daha yüksek oranda mobbing olduğu rapor edilmiştir (11). Bunun muhtemel nedenlerinden biri mobbingin restoran, otel işletmeleri gibi küçük işyerlerinde “aile” temalı bir çalışma ortamının olması, bir diğer nedeni de küçük işletmelerde veya işkollarında herhangi bir çatışma çıktığında çalışanların buralardan kolayca ayrılabilmesidir. Oysa Avrupa ülkelerinde ve Türkiye’de kamuda çalışmak güvenli ve ömür boyu yapılacak bir iş olarak görülür ve çalışma ortamındaki insan ilişkileri olayı daha komplike hale gelir. İnsanların katılım düzeyi ne kadar yüksek olursa, kişisel bilgiler de o kadar fazladır ve saldırıya daha fazla imkan bulunur. Ayrıca bu işkollarının insan ilişkileri temelli olması, imalat işi gibi işlerde ise çok daha araçlara bağlı bir iş ortamı olması bu işleri değerlendirmek için farklılıklar ortaya çıkarır. Örneğin bir üretim işçisi ya da yazılım mühendisi kötü bir iş yapmakla suçlanırsa, iyi bir iş yaptığını ispatlamakta zorluk çekebilecek bir öğretmen veya hemşirenin aksine, yaptığı işi veya ürünü somut bir şekilde göstererek kendisini kolayca savunabilecektir (37).

Sonuç olarak, sektörler arasında mobbing uygulanma dağılımına bakıldığında, mobbing temelde beyaz yakalı çalışanlar, hizmet sektörü çalışanları ve yönetim, denetim, insan kaynakları makamındaki çalışanlar arasındaki bir sorun gibi görünmektedir ve mavi yakalı

Çalışanlar arasında daha az sorun olduğu düşnlmesine rağmen, Einarsen ve Raknes (50) mobbingin orada da var olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada da literatürlerle uyumlu olarak % 37 oranıyla eğitim-ğretim, % 18 oranıyla sağlık ve % 8 oranıyla yönetim ve insan kaynakları çalışma alanları mobbingin en sık görüldüğü  sektör olmuştur (Tablo 8). Yine literatürlerle uyumlu olarak kamu çalışanları mobbing mağduru olgularımızın % 68'idir. Bu çalışmada da bu üç sektördeki mobbing görülme sıklığının yüksek bulunma nedenlerinden biri başvuran tüm olguların da bu 3 alanda daha fazla sayıda olması, bu iş kollarında adli tıp bölümünden rapor alınabileceğinin farkındalığı bulunması olmakla birlikte yukarıda sayılan; insan ilişkileri temelli, çok sayıda çalışanı bulunan, kamu kurumunda çalışmanın daha güvenli olması nedeniyle bu işkollarına daha bağlı ve vazgeçilmez konumda bulunması ve yapılan işin iyi yapıldığının kanıtlanabilirliğinin objektif kriterlerle gösterilememesi gibi nedenlerin ülkemizde de geçerli olduğunu düşündürmektedir.

5.6. Tecrübe ve önceki işyerleri

Yeşiltaş 2010'da genç ve tecrübesiz çalışanların mobbinge daha çok maruz kaldığını belirtmiştir (65). An ve arkadaşları (62) mesleki tecrübe ile mobbing maruziyeti arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Bu alışmada Mobbing (+) olguların toplam çalışma yılı ortalaması 15 ± 8 , Mobbing (-) olguların toplam çalışma yılı 14 ± 5 bulunmuştur. Çalışmamızda da iş yaşamında daha uzun süredir var olan olgular daha çok mobbinge maruz kalıyor gibi görünse de, yeterli sayıda bilgiye raporların tümünde ulaşılamadığı için (%47'sinde bu bilgiye ulaşılamadı) başkaca kapsamlı araştırmalar gerekmektedir (Tablo 9).

Mobbinge maruz kalanların fazla işyeri değiştirdikleriyle ilgili haksız önyargılar bulunmasına rağmen bu konuda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bizim alışmamızda da olguların ilgili işyerinden farklı kaç işyerinde daha çalıştığı sorgulandığında 2 ve 3'den fazla işyeri değiştirmiş olanların daha yüksek oranda (%60) mobbing ile uyumlu olmayan grupta olduğu görülmüştür (Mobbing (+) grupta %42,7) (Tablo 9). Mobbing veya çatışma tanıklığı ya da önceki veya sonraki işyerlerinde mobbing veya çatışma yaşamış olmanın mobbing için birer risk faktörü olmadığı saptanmıştır. Her iki grupta da raporların tümünde bu bilgiye ait yeterli veri bulunmadığından (%65'inde) sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamıştır. İleride bu değişkenlerle mobbing maruziyetini karşılaştırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir (Tablo 7).

5.7. İlgili İşyerindeki Mobbing Süresi

Mobbingin ortalama süreleri birçok çalışmada farklı bulunmuştur (Tablo 20) (37). Bunun nedenini Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia (37) çalışmaların yönteminden kaynaklandığını; mobbing mağdurlarını genel toplumda araştıran çalışmalarla bir mobbing kliniğindeki seçili daha ağır ruhsal sorunları olan mobbing vakalarını araştıran çalışmalar arasında fark olduğunu, yine de her durumda bu rakamların mobbingin akut bir durum olmadığını, çalışanları “yıkıma uğratan”, çoğunlukla bir yıldan daha uzun süren bir süreç olduğunu altını çizmektedirler.

Tablo 20. Ortalama Mobbing Uygulanma Sürelerini Gösteren Çalışmalar

Çalışma	Mobbing Süresi (Ay)
Finlandiya (Salin, 2001)	32
Almanya (DAG-Çalışması, Zapf, 1999a)	47
Almanya (Halama and Möckel, 1995)	40
Almanya (Stuttgart Çalışması, Zapf ve arkadaşları, 1996)	29
İrlanda (O'Moore, 2000)	41
Norveç (Einarsen ve Skogstad, 1996)	18
İsveç (Leymann, 1996)	15
İsviçre (von Holzen-Beusch ve arkadaşları, basından)	36

Olumsuz davranışların süresi ve sistematik oluşu mobbingin temel özelliklerinden olarak tanımlanmıştır. İsveç'teki çalışmalar (10), tüm mağdurların % 20'sinin ve Finlandiya'da erkek mağdurların % 48'inin, kadın mağdurların % 27'sinin (15) beş yıldan uzun süredir mobbing yaşadığını bildirmiştir. Anket ve görüşmelerden bildirilen ortalama mobbing süresinin 15 ay ile 2,7 yıl arasında değiştiği rapor edilmiştir (10, 19, 23)

Einarsen (19) 268 mağdura yaptığı çalışmada kesin süreyi belirtenlerin % 41,8'i altı ay veya daha kısa bir süre boyunca mobbing yaşadığını, % 17,2'si altı on iki ay arasında, % 23,9'u iki yıldan daha fazla bir süredir mobbing yaşadığını belirtmiş ortalama süre 18 (SS: 19,6) ay olarak saptamıştır.

2870 kişiyle yapılan bir araştırmada mobbing mağduru olan ve bu gerçeğin farkında olan 590 hemşirenin % 58,99 bir yılı aşkın süredir mobbing davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir (43). Bizim çalışmamızda da mobbing mağdurlarına ortalama 33 ay boyunca mobbing uygulandığı saptanmış olup diğer çalışma sonuçları ile uyumlu bulunmuştur. 360 ay, yani 30 yıldır mobbing davranışlarıyla çalışmayı sürdüren olgumuz olduğu gibi 1 aydır mobbing uygulanan olgumuz da mevcuttur. Literatürde 30 yıl mobbing uygulandığını belirten bir olguya rastlanmamıştır. Bunu çalışanların bunu kabullenerek normalleştirmesine ve mobbing farkındalığının ülkemizde daha yeni yeni oluşmaya başlamasına bağlı olabileceğini düşünmekteyiz. Ayrıca kişilerin iş hayatındaki ortam ve kabullenici davranışları ile de ilgili olabileceği düşünülebilir. 1 ay gibi 6 aydan daha kısa bir süreçte mobbing tanısı konan olgular genel olarak neredeyse şimdiye kadar yapılmış tüm çalışmalar ile uyumsuzdur (Tablo 9). Mobbing süresi konusunda her ne kadar Leymann en az 6 ay süreyi işaret etse de (10) hatta mobbing tanısı için sürecin en az 6 ay olması gerektiğini belirtse de (1) 1 ay boyunca her gün olumsuz davranışlara maruz kalan çalışanda olayla ilintili tanı koyduracak düzeyde ruhsal değişim meydana geldiğinde, yalnızca süre yüzünden mobbing tanısının koyulamamasının tanı standartları açısından ayrıca tartışılması gereken bir unsur olduğunu belirtmek gerekir. Ruhsal değerlendirme ve sonucunda tanı aşamasında, genel yaklaşım olarak psikiyatrik tanı kriterlerini karşılayan hastalık tanısının en erken bir ayda koyulabileceği göz önüne alındığında, diğer parametreler de destekliyor ise bu koşullarda mobbing ile uyumunun değerlendirilmesinin uygun tıbbi yaklaşım olacağını düşündürmektedir.

Dolayısıyla mobbingin bu özellikleri dikkate alındığında; tanının, olgu özelinde değerlendirilmesi gerekeceği açıktır. Dikkat edilmesi gereken nokta, mobbing olup olmadığını; Tınaz'ın (2) da dediği gibi bu konuda eğitim almış çalışma psikoloğu, psikiyatri veya adli tıp uzmanı hekimler, işyeri danışmanı, sosyal çalışmacı ve hukukçuların titizlikle katkı sunduğu bir araştırma sonucu söyleyebileceğidir. Hukuk sistemleri içinde mobbingin yer aldığı ülke yasalarında da süreye ilişkin bir sınırlama söz konusu değildir.

5.8. Travmatik Özgeçmiş, Mobbing / Çatışma Tanıklığı veya Maruziyeti

Olguların travmatik özgeçmişleri (çocukluk çağı fiziksel ve cinsel istismarı, ihmal, fiziksel şiddet, cinsel saldırı, psikolojik şiddet gibi) ile mobbing maruziyeti arasında Kaygusuz'un (26) çalışmasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu çalışmada mobbing mağdurlarının %68'inde travmatik özgeçmiş bilgilerine rastlansa da raporların tümünde bu

bilgiye ait yeterli veri bulunmadığından (%84'ünde) gruplar arasında sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamıştır. (Tablo 7)

Salin (23) 2001'de yaptığı çalışmada anketlerini cevaplayanların % 30,4'ünün son 12 aydır işyerindeki mobbing sürecine tanık olduğunu, bunların % 5'inin her hafta yapılan mobbingi tanık olarak deneyimlediği belirtilmiştir. Fin Üniversitesinde çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada erkeklerin % 30'unun, kadınların % 55'inin bir önceki yıl boyunca bir tür tacize maruz kaldığını tespit etmiş, % 32'si ise bu dönemde başkalarının işyerinde mobbinge maruz kaldığına tanık olduklarını iddia etmiştir (19). Bu çalışmada da literatürle uyumlu olarak Mobbing (+) olguların % 37,4'ü başka bir çalışanın mobbinge veya çatışmasına tanık olduğunu belirtmiştir. Bu olguların içinde izleyici olarak yer aldığı mobbing sürecinde mobbing mağduruna destek olduğu için ikincil mobbing mağduruna dönüşen olgular da saptanmıştır. Hatta bu çalışanlar tarafımıza birlikte başvurarak kendilerine uygulanan psikolojik şiddeti tanımlanarak belgelendirmiştir (Tablo 7).

Çalışmada mobbing mağduru olgulara daha önce veya sonradan çalışmış oldukları farklı işyerlerinde de çatışma yaşayıp yaşamadıkları veya mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda; %67 (n:37) olgunun bu süreci başka bir işyerinde deneyimlemediğini belirtmiştir. Bu da mobbingin çalışanın bireysel özelliklerinden (kişilik özellikleri veya davranış paternleri; örneğin geçimsiz, uyumsuz biri oluşu) kaynaklanmadığını düşündürmektedir. Yine de bunu tanımlayabilmek için raporlarda kişisel özelliklere ilişkin ulaşılabilen veri azdır (%62'sinde veri bulunmamaktadır) (Tablo 7). Dolayısıyla, mobbing yaşadığını iddia eden kişiler ile yapılan görüşmelerde bu konuya açıklık getirebilmek için mutlaka yer verilmesi gereken sorular olduğu ve standardize bir görüşme tekniği geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

5.9. Mobbing Uygulama Gerekçeleri

Tınaz (11) mobbinge maruz kalanları kendilerine özgü ilkeleri bulunan ve başkaları tarafından yönlendirilmeyen kişiler olarak tanımlamıştır.

Matthiesen ve Einarsen 85 mobbing mağduruna uyguladığı Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) testi sonucu mağdurların kişilik özelliklerini 3 gruba ayırmış; “Sıradan Tip”, “Eleve Tip” ve “Aşırı Eleve Tip” demiştir. Şaşırtıcı olarak en yüksek mobbing uygulanan grubun sıradan tipte olduğu saptanmıştır (66).

Mobbing mağduru 590 hemşire kendilerine mobbing uygulanma gerekçeleri olarak çekememezlik ya da kıskançlık (% 55,59), bir duruma karşı çıkmak (% 54,07), yeni iş ya da bakış açıları geliştirme (% 46,44) gibi durumları işaret etmiştir (43). Çalışmamızda en sık gerekçenin bir işi eleştirme veya yanlış olduğu düşünülen bir uygulamayı bir üst birime iletmek veya karşı çıkmak (%15,2) oluşuyla çalışmaya paralellik göstermiştir. Cinsiyete dayalı şiddet başlığında değerlendirilen olguların %11,1'i içinde kadın olgulara gebelikleri nedeniyle de mobbing uygulandığı olgular azımsanmayacak kadar önemlidir (Tablo 10).

Tıpkı Podsiadly'nin (67) 2017 tarihli çalışmasında olduğu gibi dışadönüklük, işine bağlılık-farkındalık veya mağdurun kişilik özelliklerinin mobbingin sürecinde ne prediktif ne de nedensel bir rolü olmadığını, herhangi bir anlamlı etken veya koruyucu bir faktör bulunmadığını saptanmıştır. Çalışanların farklı olmalarına izin verilmeli, belirli kişilik özellikleri kişilerin birilerine mobbing uygulamak için meşru bir neden olmamalıdır ve bu durum yönetimin müdahale etmemesine sebep olmamalıdır (68). Bu çalışmada, mobbing uygulama gerekçeleri her ne kadar sorgulanmış olsa da pek çok olguda (%35) hiçbir gerekçe belirlenememesi dikkat çekicidir (Tablo 10). Bu da tıpkı fiziksel veya cinsel şiddette olduğu gibi ağır bir psikolojik şiddet türü olan mobbing için de bunu meşrulaştıracak bir neden gösterilemeyeceğini kanıtlar niteliktedir. Birçok çalışmada mobbing uygulananın ve uygulayanın kişilik özellikleri incelenmiş ve tiplendirmeler yapılmaya çalışılmışsa da mobbing uygulayıcılarının kurbanını rastgele seçerek bu psikolojik tacizi uyguladığı literatürleri doğrular niteliktedir. Matthiesen de (69) 5 çalışmayı irdeleyerek yaptığı teziyle mobbinge neyin sebep olduğu hakkında bir sonuç çıkarılamayacağını belirtmiştir.

5.10. Mobbing Yönü ve Mobbing Uygulayıcısı (Mobber)

Genel olarak, amirlerin veya yöneticilerin nadiren astları veya çalışanları tarafından mobbinge maruz kaldığı söylenir. Astların üstlere mobbing uyguladığı bildirilen çok az sayıda vaka vardır. Bunun nedeni, elbette, resmi bir gücü elinde bulunduran amirin üstesinden gelmenin kolay olmamasıdır. Ancak amir veya yönetici, yönetimdeki çatışmalar nedeniyle izole edilmişse veya üstün, aynı düzeydeki üstler tarafından ve/veya üst yönetim tarafından desteklenmediği durumlarda üstlerin, astların uyguladığı mobbing kurbanı olma riskini taşıdığı söylenebilir (37). Tong ve ark. (70) çalışmasında yönetici pozisyonundaki olguların % 5,8'i yönetici olmayanların % 4,4'ü mobbing mağduru olduğunu söylemiştir.

Bu çalışmada olguların 9'unda (%5) yatay, 128'inde (%75) dikey mobbing tanımlanırken, 34 olguda (%20) hem yatay hem dikey mobbing öyküsü söz konusudur. Dikey

mobbing grubu içinden sadece 3'ü alttan üste mobbing öyküsü vermiştir (Tablo 10). Bunlardan ikisi mobbing ile uyumlu bulunmuştur. İkisi de kadın olup biri bölüm başkanı olarak akademide çalışmaktayken öğretim görevlilerinin kendisine mobbing uyguladığı üst yönetimin de buna sessiz kaldığı, diğer olgu ise şef olarak çalıştığı işyerinde altında çalışanların kendisine mobbing uyguladığını ve üst yönetimin kişiyi yalnız bıraktığı söylemiştir. Bu olgular literatürle uyumlu öyküler vermişlerdir. Sonuçta önyargıdan uzak mobbingin bir işyerinin tüm kademelerinde ve tüm yönlerde gerçekleşebileceği, hem amir hem aynı pozisyonda çalışanların mobbing uygulayıcısı olarak çalışma hayatında yer alacağı göz önünde bulundurulmalıdır (37).

Leymann (10) kadınlara kadınların, erkeklere de erkeklerin mobbing uyguladığını, İsveçte 1990'lı yıllarda çalışma yaşamında erkeklerin erkeklerle, kadınların da kadınlarla daha çok çalışması nedeniyle olabileceğini açıklayarak ortaya koymuştur. Einarsen (19) 1996'da mobbing mağdurlarının % 49'unun bir ya da daha fazla erkek tarafından, % 30'unun bir kadın tarafından, % 21'inin de hem erkek hem de kadın tarafından mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Bir çalışmadan mobbing uygulayıcısının erkek olması durumunda mağdurların % 53,5 oranında erkek, mobbing uygulayıcısı kadın olduğunda mağdurların % 71 oranında kadın olduğu gösterilmiştir (71). Cevher ve Öztürk'ün çalışmasında (72) kadınların hemcinslerine yaptıkları mobbing gerekçesinin bireysel ve duygusal olduğu çıkarımında bulunmuştur. Bu çalışmada kadın mağdurlara mobbing uygulayanların %26'sı kadın olup %74'ü erkektir. Erkek mağdurlara ise mobbing uygulayanların %13'ü kadın, % 87'si erkektir. Bu açıdan mobbing uygulayanların mağdur olarak hemcinslerini hedef aldığını gösteren çalışmalar ile paralellik göstermemiştir ($p>0,05$). Ancak mobbing uygulayanların daha çok erkek olduğu yönündeki çalışmalarla uyumludur (24) (Tablo 17).

5.11. Mobbing Süreci

Mobbing sürecinde izleyiciler kritik öneme sahiptir. Bu çalışmada mobbing sürecinin %89'unda izleyici bulunduğu saptanmıştır (Tablo 10). İzleyicilerin mobbing sürecine katıldıklarını bir olgu hikayesinde "...mobbinge sonra diğer çalışma arkadaşlarım da dahil oldu. Bana selam vermediler. Benimle konuşmadılar." şeklinde aynen belirtmiştir. Öykü mobbingin saptanmasında çok önemlidir ve sürece ilişkin kritik bilgiler içermektedir.

Mobbing ile uyumlu olduğunu düşündüğümüz olgularda Leyman'ın 5'li tipolojisine göre davranış şekilleri değerlendirildiğinde, mobberların sıklıkla birden fazla tipolojik davranış sergiledikleri, sırasıyla Tip III, Tip IV ve Tip I tipolojinin ifade edildiği, bunu Tip I ve V'in

izlediği, sınıflandırılmamış diğer başlık altında değerlendirilen grubun ise 42 olgu ile son sırada yer aldığı anlaşılmıştır (Şekil 4). Tipoloji sıralamasının bu kapsamda yapılan araştırmalarla korele olduğu tespit edilmiştir (37, 52).

Deneyimlerimiz, iş alanları çeşitlendikçe ve sosyokültürel farklılıklara göre de tanımlanmamış yeni mobbing davranışları ile karşılaşılabilceğini göstermektedir. Leymann, Knorz ve Zapf (10, 11, 20, 52) tarafından tanımlanmayan başka mobbing davranış örnekleri de olgularımızda görülmüştür. Bunlardan bazıları;

- Kişinin öğle yemeğine çıkmasını doğrudan veya öğle paydosuna kısa bir süre kala verilen anlamlı veya anlamsız işlerle dolaylı yoldan engellenmesi,
- İşten çıkış saatine yakın verilen işlerle kasıtlı olarak geç kalmanın sağlanması, işyeri servisini kaçırmaya sebep olma, ulaşım sorununa yol açma, akşam mesaisine zorlamadır.

5.12. Mobbing Tanısı ve Adli Tıbbın Yeri

Mobbing ile ilgili farkındalık arttıkça ve hukuk sistemi içinde daha sık yer almaya başladıkça, haksız mobbing iddialarının da ortaya çıkması ve tartışılması kaçınılmazdır. Bu yüzden adli psikiyatrik değerlendirme mobbing iddiası söz konusu olduğunda hem tanı, hem ayırıcı tanı, hem de nedensellik bağının araştırılmasında kilit noktasıdır. Jarreta (73) paranoid bozukluğu bulunan bir olgunun mobbing uygulandığını iddia ettiği kişilere karşı aşırı derecede tehlikeli bir taciz ortamı yarattığını ve “Yanlış” mağdurun yaşadığı psikiyatrik bozukluğun adli psikiyatrik açıdan ortaya çıkarılmasının çok önemli olduğunu vurgulamıştır. Adli psikiyatrik değerlendirmenin mobbing olgularındaki yerini ve sundukları olgudaki ayırıcı tanıyı nasıl yaptıkları tablo ile sunulmuştur (Tablo 21).

Bu çalışmada da psikotik bozukluk tanısı alan 6 olgunun 3’üne mobbinge uyumlu olmadığı şeklinde rapor verilerek 3’üne de işyeri incelemesi yapıldıktan sonra ayırıcı tanının yapılabileceği söylenerek olgular tedaviye yönlendirilmiştir.

Tablo 21. Adli Psikiyatrinin Yeri ve Ayırıcı Tanının Nasıl Yapıldığı

Adli psikiyatrinin mobbing olgularındaki rolü	Ayırıcı Tanı
1. Simülasyon, deliryum ve kişinin algılamasında ve davranışlarını yönlendirmesinde bir zaafiyet olup olmadığının (paranoid şizofreni gibi) ve ifade güvenirliğinin tespit edilmesi	1. Altta yatan psikiyatrik hastalıklar olup olmadığının ve ifade güvenirliğinin bulunup bulunmadığının tespiti
2. Olgunun mevcut durumunun tespiti ve bu durumun uygulandığı iddia edilen mobbing ile nedensellik bağının bulunup bulunmadığının tespit edilmesi	2. Başvuranın öyküsüyle, aileden alınan öykünün çelişmesi veya tıbbi özgeçmişindeki uyumsuzluklar
	3. İşyerinde psikolojik tacizin, mobbingin, kanıtlarının bulunmaması

5.13. Ölçek Kullanımı

NAQ-TR ölçeği, Einarsen ve Raknes (50) tarafından geliştirilen NAQ-R ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış şeklidir. Ölçeği Türkçeye uyarlama amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ölçek araştırmacıların kullanımına sunulmuş ve kültürlerarası geçerliğinin olup olmadığını sınanarak ölçeğin ülkemizde kullanılabilecek gerekli psikometrik özellikleri taşıdığı gösterilmiştir (51). Bir başka çalışmayla da ölçeğin iç tutarlılık katsayıları yüksek, test-tekrar test güvenirliğinin kabul edilebilir bulunmasıyla ölçeğin güvenilir olduğu söylenmiştir (4). Yunanistan’da yapılan bir başka çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı ve geçerliliği yüksek bulunmuştur (48). Japonya’da devlet memurlarına yönelik yapılan araştırmada NAQ-R’nin Japonca versiyonunun kabul edilebilir seviyede güvenirlik ve geçerliliği olduğunu göstermiştir (74).

Dünya çapında en çok kullanılan iki ölçekten biri olması ve diğer ölçeklere nazaran soru sayısının az olmasının katılımcıların sayısının yüksek olmasını sağlayabileceğinden bu ölçek

kullanılmıştır. Çalışmamızda NAQ-TR ölçeğinin sensitivitesi %89 olarak bulunmuş olsa da, yapılan çalışmada ulaşılabilen olguların %38 oranında bir katılım sağladığı ve iletişim sırasında daha çok tarafımızdan mobbing ile uyumlu rapor alanların ölçek doldurmayı kabul etmesi kısıtlılıkları da göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla hekimlere yardımcı olabildiği ve rutin kullanımda raporlarda standartizasyon için katkı sağlayacağından, daha kapsamlı çalışma ve olgu grupları ile de test edilmesi uygun olacaktır.

5.13. Mobbingin Sonuçları

Mobbing sonucu kişide oluşan tepkiler EVLN (exit, voice, loyalty, or neglect) olarak kısaltmıştır. Bu tepkiler; **Exit**: işten ayrılma, **Voice**: ses çıkarma, mücadele etme, itiraz etme, **Loyalty**: sadakat veya **Neglect**: aldırmama olarak açıklanabilir. İş yerinde memnun olmayan çalışanlar dikkatini iş dışı ilgi alanlarına odaklayabilir (bağlılığın azaltılması, aldırmama); sorunları mücadele ederek aşma yoluna gidebilir (aktif problem çözme); diğer bir olasılık ise, kuruluşa sadakatle kalmak ve destek olmaktır (pasif problem çözme umudu); işte mutsuz olanlar da işlerini bırakabilirler (işten çıkma, ayrılma, erken emeklilik) (54).

Birçok araştırma, mobbinge maruz kalma ile psikolojik ve somatik sağlık sorunları arasında bir ilişki olduğunu açıkça göstermektedir (52, 75). Ayrıca, mağdurların kendileri de genel olarak sağlık sorunlarının mobbinge maruz kalmalarıyla bağlantılı olduğuna inanmaktadır (37). 590 mobbing mağduru hemşirenin %48'inin sağlık sorunu yaşadığını, bu olguların mobbing ile ilgili sorunlarla mücadele edebilmek için tıbbi belgelemeye başvurma konusu sorgulandığında, hemşirelerin sadece %13,9'u sağlık birimine başvurduğunu söylemiştir (43).

Leymann ve Gustafsson (42) 64 mobbing mağduru ile yaptığı çalışmada 59'unun TTSB tanısı aldığını saptamıştır. Ayrıca travmatik sürecin uzaması durumunda TTSB tanısının artacağını ortaya atmıştır. İngiltere'de Tehrani (76) 165 çalışanla yaptığı araştırmasında 2 yıllık bir dönemde %40'ının mobbinge maruz kaldığını ve %68'inin mobbing izleyicisi olduğunu belirtmiştir. Mobbing yapılan 67 çalışanın %44'ünün yüksek düzeyde TTSB belirtileri yaşadığını bu belirtilerin farklı bir şekilde kümелendiği; artmış uyarılmışlık ve yeniden yaşantılama semptomlarının yoğun olduğunu, bunun da tedaviyi zorlaştırdığını söylemiştir.

Hansen ve arkadaşları (77) 437 çalışandan (294 kadın ve 143 erkek) oluşan bir örnekte fizyolojik stres reaktivitesi göstergesi olarak tükürükte kortizol seviyesini ölçerek erkeklerin de kadınların da %5'inin mobbinge maruz kaldığını, kadınların %9'u ve erkeklerin %11'inin mobbinge tanık olduğunu saptayarak mobbinge maruz kalanların tükürükteki sabah kortizol konsantrasyonları mobbing mağduru olmayanlara göre daha düşük bulunmuştur. Önceki çalışmalar, TSSB ve kronik yorgunluğu olan kişiler için daha düşük günlük kortizol konsantrasyonları bildirildiğinden bu çalışma ile mobbingin sağlık üzerine sonuçları ve fizyolojik stres yanıtına maruz kalması arasındaki ilişki kantitatif olarak ilk kez gösterilmiştir.

Anestezi ve Reanimasyon Anabilim Dalı öğretim üyelerine yönelik yapılan çalışmada 2 (%1,9) olguda intihar girişimine, 16 (%15,8) olguda alkol/madde bağımlılığına, 18 (%17,8) olguda major depresyona, 8 (%7,9) olguda panik atağa rastlanmış, öfke ve öfke patlamaları, kilo kaybı veya alımı, kaza geçirme sıklığında artış ve diğer insanlara karşı şiddet eğiliminde artış mobbing (+) olanlarda mobbing (-) olanlara göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (61).

Bu çalışmada mobbing (+) grupta olguların %67 sinde (n:114) somatik yakınma ve/veya hastalık saptanırken, bu oran Mobbing (-) grupta %61 (n:20) tespit edilmiştir. Mobbing iddiası ile başvuranların rapor sonucuna göre mobbing ile uyumlu olup olmamasına göre somatik yakınma ve/veya hastalıklar açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ruhsal değerlendirme sonucu elde edilen bulgular bu açıdan karşılaştırıldığında ise, Mob (+) gruptaki olguların %98'inde (n:168) mobbing tanısı sürecinde de önemli olan psikiyatrik tanı aldığı saptanmıştır ($p<0,05$) (Tablo 18).

Mobbingin sonuçları, görülen tedaviler, intihara kadar giden sıkıntılar, iş yaşamında ve sosyal hayatta yaşanan zorluklar bütünüyle olguların bir “Mobbing kışkacı”nda olduğunu göstermiştir. Kaldı ki bu çıkmazda olguların tarafımıza başvurusu öncesinde de çözüm arayışında olduğu görülmüştür. Olguların bir kısmı ile yapılan görüşmelerde, bu süreçte psikiyatri polikliniklerine başvurmayı istemedikleri, başvursa bile tedavi verilmesine rağmen ilaçlarını almadıklarını ifade etmişlerdir. Mobberlar tarafından olguların “akıl hastası” olarak damgalanması –ki bu mobbingin IV. Aşaması olarak kabul edilir- amaçlanmaktadır. Bu nedenle olgular medikal tedavilerini profesyonel danışmanlık almaksızın ve kayıt dışı devam ettirme eğiliminde olmaları nedeniyle, ya da yakınmaları nedeniyle doğrudan psikiyatri başvurusu yaptıklarında, bu kez de psikiyatriste gitmiş olma, ilaç kullanma ya da tıbbi raporlama nedeniyle damgalanmış olma hali ile kişinin maruz kaldığı mobbing

körüklenebilmektedir. Bir olgumuzun da amirleri tarafından ruh sağlığı raporu alması için zorlandığı belirlenmiştir.

Yaş, cinsiyet ve gelir için düzeltme yapıldıktan sonra, uzun süren mobbing sonrası kardiyovasküler hastalık gelişme insidansı mobbinge uğramayanlara göre 2,3 kat daha fazla, yeni tanıli depresyon ise 4,8 kat daha fazla görülmüştür (15).

Yıldırımın (63) 505 hemşire ile yaptığı araştırmada olguların % 10'u son bir yılda işyerinde mobbing davranışlarına maruz kaldığını ve bu yüzden intihar düşüncesi olduğunu tespit etmiştir. Bizim çalışmamızda da % 16 oranında intihar düşüncesi ve % 1,2 intihar girişimi tespit edilmiş literatürle paralel bulunmuştur (78).

Kurt (79) 360 çalışana uyguladığı ankete göre psikosomatik semptomlar ile toplam mobbing puanı arasında ileri düzeyde anlamlı ve pozitif ilişki saptamıştır.

Son olarak, tüm bu çalışmalar mobbinge maruz kalmanın mağdurların ve izleyicilerin sağlığı ve refahı üzerinde ciddi olumsuz etki oluşturduğu hipotezini desteklediği için, terapötik müdahalelerin geliştirilmesi ve değerlendirilmesine açıkça ihtiyaç duyulmaktadır (37).

5.14. Önlemler ve Öneriler

Bu çalışmada araştırılan mobbing olguları buzdağının görünen kısmını temsil etmektedir. Ayrıca bir destek arayışına başladıklarında bile %55'inin halen mobbing uygulanan işyerinde çalışmakta olduğu dikkat çekicidir. %37 olgu hukuki veya bir üst birime başvuru yapmamıştır. Buna paralel Campo ve ark. (64) mobbinge maruz kalan çalışanların büyük bir kısmının yaşadıklarını bir yere bildirilmediğini tahmin etmektedir. ABD'de 2007 "İşyeri Mobbing Anketi Ulusal İstatistiklerinde" (WBI US), mobbing mağdurlarının yalnızca %3'ünün davacı olduğu, %50'sinin şikayetçi olmadığı gösterilmiştir (80).

Ülkemizde Türk Borçlar Kanunu ile yapılan düzenleme mobbing mağdurlarına hukuki yollara başvurabilmeleri açısından önemli bir adımdır. Ancak bunun İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanununa da eklemelerle desteklenmesinin yerinde olacağı, TCK kapsamında da gerekli düzenlemelerin yapılması, kanun hükümlerine paralel yönetmeliklerin de ayrıntılı olarak hukuki belirsizlikleri gidermesi gerektiği belirtilmektedir (81).

Mobbing mağduru olguların çoğu ekonomik ve ruhsal açıdan zarar görmekte, yıpratıcı süreç nedeniyle adalet inancını da yitirmektedir. Bu yüzden salt ceza yasalarıyla değil,

önlemlerle mobbing sorunu çözülmeye çalışılmalıdır. Bu açıdan T.C. Başbakanlık Genelgesi umut vadedicidir. Genelgede işverenlerin gerekli önlemleri alması, bütün çalışanların mobbing davranışlarından uzak durması gerektiği, toplu iş sözleşmelerine mobbingi önleyici hükümlere yer verilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı, Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacağı, ilgili denetleyicilerin şikayetleri inceleyerek en kısa sürede sonuçlandırması gerektiği, kişilerin özel yaşamlarının korunmasına özen gösterileceği ve eğitim ve bilgilendirme toplantıları ve seminerleri düzenleneceği bildirilmiştir (29).

ABD’de de benzer bir görüş hakimdir. İşyerindeki mobbingi eyalet düzeyinde yasaklamıştır fakat hem Kanada hem de ABD’de bu tür mevzuatların tarihi, işyerindeki mobbingi engelleme konusundaki yasaların bir bitiş çizgisi değil, bir başlangıç noktası olduğunu gösterdiği, eyalet ve il bazındaki yasalar, organizasyonları veya işyerlerini mahkemede sorumlu tutmada yararlı olsa da organizasyonel liderlik sanatı ile adaletli bir şekilde mobbing karşıtı politika uygulanması gerektiği önerilmiştir (45).

İsviçre'deki bakım evlerinde yapılan mobbingin az görüldüğünü belirten güncel bir çalışmada da vurgulandığı gibi, takım çalışması ve güvenli bir ortam yaratmanın yanı sıra, amirin liderlik yetenekleri ile güçlü bir şekilde ilişkili olan risk faktörlerini, mobbingin belirtilerini, etkilerini ve potansiyel etkileyici faktörlerini algılayıp duyarlı olabilmesi için, hedefe yönelik eğitimler gerektiği bilinci gelişmiştir (70).

Westhues’in (45) yorumladığı gibi, odak noktası mobbing yaşandıktan sonra çare bulmak ve çözüm üretmek değil, önlemek olmalıdır. Asıl değişim, daha geniş kültürel değerlerin birleşimini yansıtan liderlik vasıflarıyla, işyerindeki mobbingin organizasyonel seviyede önlenmesi ve yasal yaptırımlar taahhüt edildiğinde gerçekleşeceğini aktarmıştır.

Otoetnografi ("kişisel hikayeyi" sunan bir araştırma metodu ve yazı terapisi) tekniği ile yayımlanmış bir literatürde yazar kendi mobbing tecrübesini kaleme almıştır. Yazar mobbinge maruz kaldığını anlar anlamaz, literatür taradığını, kendisini ve kariyerini mobbing uygulayana karşı korumanın en iyi yollarını birçok farklı kaynaktan araştırdığını, edindiği bilgilerle her bir eylemin ve davranışın ne kadar önemli olduğunu öğrendiğini, detayları, "mobbing günlüğü" olarak adlandırarak dökümanite ettiğini anlatmış önerilerde bulunmuştur. Kullandığı belgeleme stratejisini 5 maddede sıralamıştır.

(1) Mobbing uygulayan kişi/kişilerin adı,

- (2) Olayın gerçekleştiği tarih ve saat,
- (3) Neden bu davranıřın ya da eylemin mobbing olduęunu dūřundūęu,
- (4) Mevcut tanıklar,
- (5) Olay olduğunda mobbing mağdurunun yaptığı hareket

Aynı zamanda, mobbing ile mūcadele ederken iřyerindeki tūm etkileřimlerini yazılı olarak; ya e-mail ya da resmi evrakla saęlanması gerektięinin ۆnemini vurgulamıř; e-mail, evrak ve mobbing gūnlūęünün bir űst makama bildirme sırasında veya mahkemede ispat yūkūmlūlūęu açısından ۆnemli olduęunu aktarmıřtır. Belgelemenin yazmadan anlamının zor olduęu olay ۆrūntūřu ve baęlantılarının anlařılmasında da yardımcı olacaęını sۆylemiřtir (82). Yazarın bu yayını ve ۆnerileri oldukça ۆnemlidir.

Freud 1930’da kiřinin yaptıęı iř; gerçeklikle arasındaki en gūclū baę olarak tanımlamıřtır (82).

Sartre de “alıřma insanı ۆzgūrlūęüne kavuřturan ۆnemli bir araçtır.” demiřtir (11).

İř hayatı, mesleği, yaptığı iř, insan için çok ۆnemlidir. Greenhalgh and Rosenblatt’ın (83) alışmasına ilişkin, Ferrie (84) hissedilen iř kaybı tehlikesinin, beklenen ۆlūmden daha baskın bir stres kaynağı olduğunu saptamıştır (82). Dolayısıyla alışma hayatı insanın ve toplumun sağlığını direk etkileyen bir kavramdır ve bunu etkileyen mobbing oldukça ۆnemlidir.

Mobbing sūreci bir kez bařladıęında, kiřiye, iřyerine ve topluma verdięi zararlar bir çıę gibi būyūyerek ilerlemektedir. Mobbinge bařa çıkmada farkındalık geliřtirmesi gereken maędurun kendisi olduęu kadar iřveren, izleyiciler ve hatta tūm toplumdur. Kiřinin bu yoęun psikolojik řiddet altında ve hukuki çaresizlikle tek bařına mūcadele edebilmesi çok zordur. Bu açıdan ۆnce bilgilendirme; gۆrūlecek zararı en aza indirmeyi, sūreci ۆnlemeyi ve özūmū saęlayabilmektedir.

Mobbing konusunda en ۆnemli gۆrev aslında duyarlı yۆneticilere dūřmektedir. ūnkū maędur bu kısıkata ne yařadıęının farkına bile varmasa da amirler ve/veya yۆneticiler bu sūrecin ilk belirtisini űretkenlikte azalma ile hissedebilir, ikinci olarak nitelikli çalıřanların eskisi gibi deęer saęlayamadıęını gۆzlemleyebilir ve sonrasında da iřyerinin tūm havasının olumsuz etkilenmesinden bu sūreci anlayabilir. Dolayısıyla mobbingin anlařılması en zor kısmı olan bařlangıç evresinin ilk tanıęı olabilirler (11).

Mobbing, bir çatışma ile ortaya çıkabilir ama doğal bir işyeri çatışması gibi algılanıp önemsenmemesi tehlikeyi de beraberinde getirir. Bu açıdan yöneticilerin; hem başlangıçta süreci kavramada emareleri en erken görebilecek bir konumda bulunmaları hem de mobbingin kurallarını mobbingi uygulayan kişinin belirlemesi, mağdurun tamamen kontrol altında olması ve bu nedenle korunma stratejileri geliştirerek mobbing sürecini önlemesi olanaksız olduğundan yöneticilerin mobbing kavramıyla ilgili farkındalık oluşturmaları oldukça önemlidir.

Mobbing mağdurlarının süreci algıladığında ruh ve beden sağlığının gittikçe bozulduğunu fark edip çözüm arayışına başladığında, literatürler ile paralel, başvurduğu kanalların güçlendirilmesi, başvuru kanallarının işyeri ortamıyla ve mobbing kavramıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmasının sağlanması ve her bir kişiye özgü çözüm sağlanabilmesi için uzman bir ekibin yardımıyla mobbing uygulayan kişiler de sürece dâhil edilerek bütüncül stratejiler geliştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz (11).

6- SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne işyerinde psikolojik taciz, mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla başvuran olguların; başvuru süreci, sosyodemografik özellikleri, öğrenim durumları, çalışma hayatları, çalıştıkları kurum, mobbing süreci, mobbing sonucu ruh ve beden sağlığındaki etkileri, davranış değişiklikleri, ekonomik durumu ve çalışma yaşamına etkileri, mobbing tanısı ve değerlendirilmesi, değerlendirme sırasında kullanılabilecek ölçekler ve alınabilecek kişisel önlemler incelenmiştir. Bulgular çerçevesinde özetlemek gerekirse mobbinge maruz kalan çalışanların büyük bir kısmı halen mobbinge maruz kaldıkları süreçte yardım ve destek alacakları profesyonelleri bilmemekte ve ulaşamamaktadır. Mobbinge maruz kalma riski için yaş, cinsiyet, öğrenim durumu veya kişilik özellikleri gibi predispozan durumların olmadığı, her çalışanın iş yaşamının herhangi bir döneminde bu ciddi psikolojik taciz ortamıyla karşılaşabileceği, bu olgular adli tıbbi bir destek istediklerinde kapsamlı ve ayrıntılı bir değerlendirme yapılması gerektiği, değerlendirme sırasında alınan olay öyküsünün mobbing davranışlarını, mobbingin aşamalarını ve derecelerini açıklaması açısından önemli olduğu, fiziksel travmalarla da karşılaşabilen olguların ayrıntılı fizik muayenesinin yapılarak belgelenmesi, ruhsal travma bulguları açısından ruh sağlığı ve hastalıkları uzmanlarıyla konsülte edilerek ruhsal travma bulgularının belgelenmesi, gerçeği değerlendirme yeteneğini azaltacak bir durumunun ve ifade güvenilirliğinin bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi, mobbing sürecinde ortaya çıkabilen somatik rahatsızlar veya hastalıklar açısından ilgili branşlardan gerekirse konsültasyon istenerek bunlara yönelik tedavilerinin düzenlenmesi ve önerilerde bulunulması, işyeri ziyareti ile çalışma ortamının incelenmesi ve çalışma arkadaşlarıyla ve/veya amirleriyle görüşülmesi, yasal bir süreçte delil oluşturabilecek şekilde tüm bu bulguların belgelendiği gerekçeli raporlama yapılması değerlendirilmiştir. Bu kapsamda çalışma sonuçları;

- Rapor sonuçlarına göre mobbing ile uyumlu olduğu saptanan olguların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu saptanmış, eğitim-öğretim ve sağlık alanında çalışanların ilk iki sırayı aldığı göz önüne alındığında bu farklılığa önemli ölçüde kadınların daha fazla temsil edilmesinden ve durumları ile ilgili paylaşımına erkeklere göre daha açık olmalarından kaynaklandığını,
- Mobbing için yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki tecrübe ve kişilik özellikleri açısından risk gruplarının tanımlanamadığı, her çalışanın mobbinge maruz kalabileceğini,

- Mobbing mağdurlarının yasal süreçte mobbingin üzerindeki etkilerini belgeleyerek kanıt oluşturulması, hem de tedavi almalarının sağlanması ve yönlendirmeler yapılabilmesi için iletişim ve başvuru kanallarının kuvvetlendirilmesi ve başta adli tıp anabilim dalları olmak üzere bu konuda çalışan birimler ile ilgili tanıtım ve farkındalık oluşturulması gerektiği, bu bağlamda mobbing iddiası bulunan olgulara da sosyal güvenlik kapsamında destek sağlanarak, belgelendirme sürecinde adli tıp hizmetlerinin sigorta kapsamına alınmasının uygun olacağını,
- Mobbing tanısının olgu özelinde bu konuda eğitim almış çalışma psikologu, psikiyatri ve adli tıp uzmanı hekimler, işyeri danışmanları, sosyal çalışmacı ve hukukçuların titizlikle katkı sunduğu bir araştırma sonucu tespit edilebileceği, mobbing sürecinin kanıtlanması ve belgelenmesi açısından adli tıbbi değerlendirme yapılırken standart bir görüşme tekniği geliştirilerek önemli bilgilerin görüşme sırasında sağlanması, belgeler temin edilerek ve gerekli görülürse işyeri incelemesi yapılarak ayrıntılı bir tıbbi yaklaşımın tüm adli tıbbi birimlerce mağdurlara ulaştırılması gerekeceğini,
- Profesyonellerce adli psikiyatrik değerlendirme yapılarak tanı, ayırıcı tanı ve nedensellik bağının araştırılmasında, mobbingin sonuçları, görülen tedaviler, intihar düşünceleri, iş yaşamında ve sosyal hayatta yaşanan zorlukların bütünüyle olguların, ruh ve beden sağlığını gittikçe bozulmasıyla çözüm arayışına başlayan olguların başvurduğu kanalların güçlendirilmesi, başvuru kanallarının işyeri ortamıyla ve mobbing kavramıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmasının sağlanması için stratejiler geliştirilmesini,
- Mobbingin tanı standartları açısından 6 aylık bir süreye körü körüne bağlı kalınmaması gerektiği, diğer parametreler de destekliyor ise bu koşullarda süreden bağımsız mobbing durumu ile uyumunun değerlendirilmesinin uygun tıbbi yaklaşım olacağını,
- Mobbing araştırmasında tüm dünyada yaygın kullanımı bulunan ölçeklerin (NAQ-TR vb) uygulanarak daha standart bir yaklaşımla tanı sürecinde katkı sağlayabilecek stratejilerin geliştirilmesini,
- Mobbinge maruz kalan olguların ve hatta izleyicilerin sağlığı ve refahı üzerinde ciddi olumsuz etki oluşturan bu durumun, ivedilikle saptanıp terapötik müdahalelerin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi, mobbing maruziyeti sonucu ciddi ruhsal hastalık gelişen olguların Avrupa’da örnekleri bulunduğu gibi alanda spesifik kliniklerde tedavi ve psikolojik destek görmelerinin sağlanmasını,

- Mobbing varlığında tanılama ve belgeleme gerekli hale geldiğinden adli tıp uzmanlık eğitimi müfredatına mobbing olgularının değerlendirilmesi konusunun eklenmesi, bu konuda deneyimli adli tıp uzmanlarının yetiştirilmesi ve büyük bir eksiği bulunan bu alanın profesyonellerce kanıtlanabilirliği geliştirilerek yasal zemine dayanak oluşturacak tıbbi yaklaşımın sağlanmasının gerektiğini,
- Olgu bazında en kapsamlı araştırmalardan olan bu çalışma bulguları ile mobbing tanısı alan olgular üzerinde tüm süreci kapsayacak şekilde yapılan araştırma sonuçlarının da bu konuda yapılacak diğer araştırmacılara önemli bir kaynak oluşturacağını düşündürmektedir.



KAYNAKLAR

1. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*. 1990;5(2):119-26.
2. Tınaz P, Bayram F, Ergin H. Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla İşyerinde psikolojik taciz (mobbing): Beta; 2008.
3. Palabıyık BB. Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı: Seçkin Yayıncılık; 2018.
4. Karaahmet E, Kiran S, Atik L, Atasoy N, Saracli O, Ankarali H, et al. The reliability of the Turkish version of the Negative Act Questionnaire (NAQ-TR) for measuring to mobbing at work. *Anatolian Journal of Psychiatry*. 2013;14(3).
5. Hinde RA. Factors governing the changes in strength of a partially inborn response, as shown by the mobbing behaviour of the chaffinch (*Fringilla coelebs*)-I. The nature of the response, and an examination of its course. *Proc R Soc Lond B*. 1954;142(908):306-31.
6. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*. 2006;4.
7. Lorenz K, Martys M, Tipler A. Here am I: where are you?: the behavior of the greylag goose 1991. (İçinde: Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996;5(2):165-84.)
8. Heinemann P. Mobbing-Group violence by children and adults. *Natur och Kultur, Stockholm*. 1972. (İçinde: Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996;5(2):165-84.)
9. Brodsky CM. The harassed worker: DC Heath & Co; 1976.
10. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996;5(2):165-84.
11. Tınaz P. İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Beta Yayınları 3. Bası; 2011.
12. Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP, Öner toy OC. Mobbing, Emotional Abuse in the American Workplace. PDF ed: Civil Society Publishing; 2014.
13. Dictionary C. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary> Erişim: 13.02.2019
14. TDK. <http://www.tdk.gov.tr/> Erişim: 14.02.2019
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.5c651c7bb29064.38097873.
15. Vartia-Väänänen M. Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health. 2003.
16. Niede K. Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz. Eine empirische Analyse zum Phänomen sowie zu personalwirtschaftlich relevanten Effekten von systematischen Feindseligkeiten. *Zeitschrift für Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management*. 1995;9(H. 3):297-300.
17. Akgeyik T, Delen MG, Şelale U, Umut O. İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 2009(56).
18. Hubert AB, Van Veldhoven M. Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European journal of work and organizational psychology*. 2001;10(4):415-24.
19. Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*. 1996;5(2):185-201.
20. Zapf D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*. 1999;20(1/2):70-85.
21. ILO/ICN/WHO/PSI. Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study - Questionnaire. Geneva 2003.
22. Yavuz H. Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma: Süleyman Demirel Üniversitesi; 2007. (Yüksek Lisans Tezi)
23. Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European journal of work and organizational psychology*. 2001;10(4):425-41.
24. Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*. 2000;5(4):379-401.

25. Einarsen S, Raknes B, Matthiesen S. Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work organizational psychology*. 1994;4(4):381-401.
26. Kaygusuz ÖR. Bir Üniversite Hastanesindeki Araştırma Görevlisi Doktorların Mobbinge Maruz Kalma Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi [Uzmanlık Tezi]: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi 2016.
27. Namie G, Namie R. Bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job: Sourcebooks, Inc.; 2009.
28. Asunakutlu T, Safran B. Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. 2006.
29. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm>. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin Genelge [Erişim: 20.04.2019]
30. Alo170. <https://alo170.gov.tr/#anasayfa> [Erişim: 20.04.2019]
31. MobbingMücadeleDerneği. <https://www.mobbing.org.tr/> [Erişim: 20.04.2019]
32. Topçu MK, editor Mobbing ile ilgili İstatiksel Veriler. Sağlıkta Mobbing, Mobbingde Sağlık Sempozyumu; 2018; Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hasan Ali Yücel Konferans Salonu.
33. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. 2014.
34. Kılıç EZ. Zorbalık. *Psikeart*. 2014;18-21.
35. Tutar H. Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım) Detay Yayıncılık: Ankara, 2015
36. Şahin A, Emni FT, Ünsal Ö. Çatışma Yönetimi Yöntemleri ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2006(15):553-68.
37. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. Bullying and emotional abuse in the workplace. Edition 1, published in the Taylor & Francis e-Library, 2004.
38. Akgeyik T, Delen MG, Şelale U, Umut O. İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. 2009(56).
39. Tınaz P. Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: mobbing. *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı:71, Eylül 2006.
40. Groeblichhoff D, Becker M. A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996;5(2):277-94.
41. al. MGCE. Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. In: World Health Organization (WHO) OAEHP, editor. Protecting workers' health series. Italy: The World Health Organization; 2003.
42. Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of work and organizational psychology*. 1996;5(2):251-75.
43. da Silva Joao AL, Saldanha Portelada AF. Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace. *J Interpers Violence*. 2016;886260516662850.
44. Yıldız S, Kılıç İ. Psikolojik taciz olgusuna 4857 sayılı iş kanunu açısından bir bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 2010;1(1):71-93.
45. Hollis LP. Workplace Bullying in the United States and Canada: Organizational Accountability Required in Higher Education. *Comparative Civilizations Review*. 2017;76(76):13.
46. Türk Ceza Kanunu.pdf, (2004). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> [Erişim:20.04.2019]
47. TBMM. https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.sorgu_yonlendirme?d_yy=999&taksim_no=0&y_d_d_k=0&esas_no=&genel_evrak_tarihi_basla=&genel_evrak_tarihi_bitis=&metin_arama=mobbing&icerik_arama= [Erişim:23.04.2019]
48. Charilaos K, Michael G, Chryssa B-T, Panagiota D, George CP, Christina D. Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology*. 2015;06(01):63-74.
49. Dikmetaş E, Top M, Ergin G. Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 2011;22.
50. Einarsen S, Raknes BI. Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims*. 1997;12(3):247-63.

51. Aydın O, Öcel H. İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikoloji Yazıları. 2009;12(24):94-103.
52. Zapf D, Einarsen S. Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations. 2005.
53. Maraolo AE, Ong DSY, Cortez J, Dedic K, Dusek D, Martin-Quiros A, et al. Personal life and working conditions of trainees and young specialists in clinical microbiology and infectious diseases in Europe: a questionnaire survey. Eur J Clin Microbiol Infect Dis. 2017;36(7):1287-95.
54. Niedl K. Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. European journal of work and organizational psychology. 1996;5(2):239-49.
55. Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. European Journal of work and organizational psychology. 1996;5(2):215-37.
56. Rayner C. The incidence of workplace bullying. Journal of Community Applied Social Psychology. 1997;7(3):199-208.
57. Aksoy F. Psikolojik şiddet'in (Mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi (Özetten): Marmara Üniversitesi; 2008. (İçinde: Kaygusuz, Ö.R., Bir Üniversite Hastanesindeki Araştırma Görevlisi Doktorların Mobbinge Maruz Kalma Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi, in Adli Tıp Anabilim Dalı. 2016, Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi. Tıpta Uzmanlık Tezi)
58. Özdevecioğlu M. Organizasyonlarda saldırgan davranışlar ve bireyler üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003;22(1):121-50.
59. Bayrak Kök S. İş yaşamında psiko-şiddet sarmali olarak yildirma olgusu ve nedenleri. Selcuk University Social Sciences Institute Journal. 2006;16.
60. Çarıkçı İH, Yavuz H. Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009(10):47-62.
61. Aykut G, Efe EM, Bayraktar S, Senturk S, Basegmez I, Ozkumit O, et al. Mobbing Exposure of Anaesthesiology Residents in Turkey. Turk J Anaesthesiol Reanim. 2016;44(4):177-89.
62. An Y, Kang J. Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci). 2016;10(3):234-9.
63. Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. Journal of clinical nursing. 2007;16(8):1444-53.
64. Campo VR, Klijn TP. Verbal abuse and mobbing in pre-hospital care services in Chile. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2018;25(0).
65. Yeşiltaş M, Demirçivi BM. İş görenlerin yildirma eylemlerine maruz kalma durumları üzerine bir araştırma: Antalya örneği. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi. 2010;21(2):199-217.
66. Matthiesen S, Einarsen S. MMPI-2 configurations after persistent bullying at work. European Journal of Work Organizational Psychology. 2001;10(4):467484. (İçinde: Einarsen, S., et al., *Bullying and emotional abuse in the workplace*, in *International perspectives in research and practice*. 2003.)
67. Podsiały A, Gamian-Wilk M. Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying in the workplace. Personality and Individual Differences. 2017;115:43-9.
68. Nielsen MB, Glasø L, Einarsen S. Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. Personality and Individual Differences. 2017;104:195-206.
69. Matthiesen SB. Bullying at Work Antecedents and Outcomes [Ph D Thesis] 2005.
70. Tong M, Schwendimann R, Zuniga F. Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. Int J Nurs Stud. 2017;66:72-81.
71. Gün H. Çalışma ortamında psikolojik taciz:(mobbing/bullying): Lazer Yayınları; 2009.
72. Cevher E, Öztürk UC. İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma. Journal of the Human Social Science Researches. 2015;4(4).
73. Jarreta BM, García-Campayo J, Gascón S, Bolea M. Medico-legal implications of mobbing: A false accusation of psychological harassment at the workplace. Forensic science international. 2004;146:S17-S8.

74. Tsuno K, Kawakami N, Inoue A, Abe K. Measuring workplace bullying: reliability and validity of the Japanese version of the negative acts questionnaire. *Journal of occupational health*. 2010;52(4):216-26.
75. Sheehan M, editor *Workplace mobbing: A proactive response*. Workplace Mobbing Conference; 2004: Citeseer.
76. Tehrani N. Bullying: a source of chronic post traumatic stress? *British journal of guidance & counselling*. 2004;32(3):357-66.
77. Hansen ÅM, Hogh A, Persson R, Karlson B, Garde AH, Ørbaek P. Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of psychosomatic research*. 2006;60(1):63-72.
78. Einarsen S. The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*. 1999;20(1/2):16-27.
79. Kurt NB. Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikosomatik Belirtiler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2016;Cilt 18.
80. Aranda JL. *Civility and Bullying in Higher Education: Secrets in Academia and the Culture of Incivility*: University of South Dakota; Published by ProQuest LLC, 2018.
81. Çukur C. Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz. *TBMM Araştırma Merkezi Yayınları*. 2016. (Erişim:23.04.2019)
82. Phoko MM. Autoethnography and cognitive adaptation: two powerful buffers against the negative consequences of workplace bullying and academic mobbing. *Int J Qual Stud Health Well-being*. 2018;13(1):1459134.
83. Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*. 1984;9(3):438-48.
84. Ferrie JE. Is job insecurity harmful to health? *Journal of the royal society of medicine*. 2001;94(2):71-6.

EKLER

Ek 1 İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul Kararı



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**



Sayı : 1420

Konu: Prof. Dr. Nadir ARICAN hk.

Tarih : 23.10.2018

Sayın Prof. Dr. Nadir ARICAN
Adli Tıp Anabilim Dalı

İlgi : Adli Tıp Anabilim Dalının 03/10/2018 gün ve 284005 sayılı yazısı

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz ve Dr. Selin SELEK' in yürüteceği 2018/1376 dosya numaralı "İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne Mobbing İddiası İle Başvuran Olguların Adli Tıbbi Değerlendirilmesi" başlıklı çalışma kurumumuzun 12/10/2018 tarih ve 17 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, tutanaklar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.


Prof. Dr. A.Yağız ÜRESİN

İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar
Etik Kurul Başkanı

Eki: İstanbul Tıp Fakültesi Klinik Araştırmaları Etik Kurulu Karar Formu

İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARAR FORMU

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
	AÇIK ADRESİ:	İ.Ü.İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ HULUSİ BEHÇET KÜTÜPHANESİ KAT:3 FATİH/İSTANBUL
	TELEFON	0 (212) 414 21 53
	FAKS	0 (212) 414 21 53
	E-POSTA	itfetikkurul@istanbul.edu.tr.

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	“İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği’ne Mobbing İddiası İle Başvuran Olguların Adli Tıbbi Değerlendirilmesi”			
	ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU	---			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Prof. Dr. Nadir ARICAN			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Adli Tıp			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı			
	DESTEKLEYİCİ	---			
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ	---			
	ARAŞTIRMANIN FAZİ	FAZ 1	☐		
		FAZ 2	☐		
		FAZ 3	☐		
		FAZ 4	☐		
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yeni Bir Endikasyon	☐		
		Yüksek Doz Araştırması	☐		
		Diğer ise belirtiniz :			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☒	ULUSLAR ARASI ☐

İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	"İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Polikliniği'ne Mobbing İddiası İle Başvuran Olguların Adli Tıbbi Değerlendirilmesi"
-----------------------	---

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	08.10.2018		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	☒		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU	☐		Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ	☐		Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	☐	Açıklama	
	TÜRKÇE ETİKET ÖRNEĞİ	☐		
	SİGORTA	☐		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	☒		
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	☐		
	HASTA KARTI/GÖNÜLLÜKLERİ	☐		
	İLAN	☐		
	YILLIK BİLDİRİM	☐		
	SONUÇ RAPORU	☐		
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	☐		
KARAR BİLGİLERİ	DİĞER:	☒	Anabilim Dalı Başkanlığından Ust Yazı ve Akademik Kurul Kararı, Literatür Kaynağı, Sorumluluk Paylaşım Belgesi, Olgu Rapor Formu, İlgili Elemanların Bilgilendirildiğine Dair Belge, CV, CD	
	Karar No:17	Tarih: 12/10/2018		
İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalında görevli Prof. Dr. Nadir ARICAN' ın sorumluluğunda ve Dr. Selin SELEK' in yürüteceği yukarıda bilgileri verilen araştırma başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan Etik Kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.				

İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU						
ÇALIŞMA ESASI	19.08.2011 tarihli, 28030 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Klinik Araştırmalar Hakkındaki Yönetmelik					
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr. A. Yağız ÜRESİN					
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile ilişki *	Katılım **	İmza
Prof. Dr. A. Yağız ÜRESİN	Farmakoloji ve Klinik Farmakoloji	İstanbul Tıp Fakültesi (Etik Kurul Başkanı)	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☒	İZİNLI
Prof. Dr. Berrin UMMAN	Kardiyoloji	İstanbul Tıp Fakültesi (Etik Kurul Başkan Yardımcısı)	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof. Dr. Ahmet GÜL	Romatoloji	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☐ H ☒	İZİNLI
Prof. Dr. Oğuzhan ÇOBAN	Nöroloji	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Dr. Sevdâ ÖZEL YILDIZ	Biyostatistik	İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	

* :Araştırma ile ilişki
** :Toplantıda Bulunma

İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Klinik araştırmalar Etik kurulu 13.04.2013 tarih, 28617 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik çerçevesinde kurulmuş ve T.C.Sağlık Bakanlığı Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu tarafından onaylanmıştır. İlgili yönetmelik kapsamında kalan araştırmalar Sağlık Bakanlığından izin almak zorundadır. Yönetmelik kapsamı dışında kalan araştırmalar ise Etik Kurul bünyesinde oluşturulmuş 5 kişilik alt komisyon tarafından değerlendirilmekte olup Sağlık Bakanlığı iznine tabi değildir.

Sayfa 2

Ek 2 Sosyodemografik Veri Formu

SOSYODEMOGRAFİK VERİ FORMU

- 1) Yaşınız?
☐ 25 ↓ ☐ 25-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41 ↑
- 2) Cinsiyetiniz?
☐ Kadın ☐ Erkek
- 3) Medeni haliniz?
☐ Bekar ☐ Evli
- 4) Çocuğunuz var mı ?
☐ Evet ☐ Hayır
- 5) Eğitim durumunuz nedir ?
☐ Lise mezunu ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Linsans ☐ Doktora
- 6) Daha önce herhangi bir kötü muameleye (fiziksel şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet, duygusal şiddet) tanık oldunuz mu ?
☐ Evet ☐ Hayır
- 7) Daha önce herhangi bir kötü muameleye (fiziksel şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet, duygusal şiddet) maruz kaldınız mı ?
☐ Evet ☐ Hayır
- 8) Daha önce Mobbinge (iş yerinde psikolojik taciz) maruz kalan birine hiç tanık oldunuz mu ?
☐ Evet ☐ Hayır
- 9) Daha önceki iş yerlerinizden herhangi birinde Mobbinge (iş yerinde psikolojik taciz) maruz kaldınız mı ?
☐ Evet ☐ Hayır
- 10) Mesleğinizdeki kaçınıcı yılınız içindesiniz ? Veya kaç yıl çalıştınız?
☐ 0-1 yıl ☐ 1-3 yıl ☐ 3-5 yıl ☐ 5-10 yıl ☐ 10 yıldan çok
- 11) Mobbinge maruz kaldığınızı düşündüğünüz iş yerinden önce meslek hayatınız boyunca kaç farklı iş yerinde çalıştınız ?
☐ Sadece mevcut iş yerinde çalıştınız ☐ Mevcut iş yerinden başka 1 farklı iş yeri
☐ 2 farklı iş yeri ☐ 3'den fazla farklı iş yeri
- 12) Mobbinge maruz kaldığınızı düşündüğünüz iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
☐ 1-6 ay ☐ 7-12 ay ☐ 1-3 yıl ☐ 3 yıl ↑
- 13) Çalışma saatlerinizde sizinle aynı iş ortamını paylaşan ve aynı karakterde iş yapan/aynı pozisyonda çalışan kişi sayısı kaç?
☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-50 ☐ 51 ↑

14) Çalışma saatlerinizde sizinle aynı iş ortamını paylaşan farklı pozisyon ve statülerde üst veya alt kademede çalışan kişi sayısı kaç?

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-50 ☐ 51 ↑

15) Çalıştığınız iş yerinden bağımsız olarak düşündüğünüzde genel olarak mesleğinizden memnun musunuz ?

☐ Memnunum ☐ Memnun değilim

16) Mesleğiniz ile ilgili gelir düzeyinizden memnun musunuz ?

☐ Memnunum ☐ Memnun değilim

17) İş yerinizde mobbing uygulayanlar dışındaki kişilerle olan ilişkilerinizden memnun musunuz ?

☐ Memnunum ☐ Memnun değilim

18) Mobbing uygulandığını düşündüğünüz iş yerinden ayrıldınız mı? Halen çalışmaya devam ediyor musunuz ?

☐ Ayrıldım ☐ Halen çalışıyorum.

19) Mobbing uygulandığını düşündüğünüz iş yerinden herhangi bir hukuki süreç veya girişim (dava açma, bir yere şikayet etme, başka bir yerden Mobbing raporu alma gibi) başlattınız mı ? Varsa lütfen belirtiniz.

☐ Evet hukuki süreç/girişim başlattım.
(.....)

☐ Hayır herhangi bir şey yapmadım.

20) Mobbing uygulandığını düşündüğünüz iş yeriyle ilgili bir girişimde bulunduktan sonra bir kazanımınız oldu mu? veya yaptırım uygulandı mı? (Tazminat, dava, göreve iade, işten çıkarılma gibi) Varsa lütfen belirtiniz.

☐ Evet (.....)

☐ Hayır hiçbir şey değişmedi veya olmadı.

Ek 3 NAQ-TR Ölçeği

Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe Formu (NAQ-TR)

Aşağıda size yönelik bazı davranış ifadeleri yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri dikkatle okuyarak iş yerinizde çalıştığınız süreçte son 6 ay içinde bu davranışlarla ne sıklıkta karşılaştığınızı işaretleyiniz.

		Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
1	Birinin performansınızı etkileyecek bir bilgiyi saklaması	1	2	3	4	5
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	1	2	3	4	5
3	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işleri yapmanızın emredilmesi	1	2	3	4	5
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz veya tatsız görevlerle değiştirilmesi	1	2	3	4	5
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1	2	3	4	5
6	Görmezden gelinme, dışlanma	1	2	3	4	5
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1	2	3	4	5
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	1	2	3	4	5
9	Parmakla göstermek, kişisel alanına saldırı, itme, yolunu kesme gibi sindirici davranışlar	1	2	3	4	5
10	İşinizi bırakmanız yönünde işaret veya imalar	1	2	3	4	5
11	Hatalarınızın tekrar tekrar hatırlatılması	1	2	3	4	5
12	Yaklaştığınız zaman düşmanca tepkilerle karşılaşmak veya aldırılmamak	1	2	3	4	5
13	İşiniz ve çabanızın sürekli eleştirilmesi	1	2	3	4	5
14	Düşünce ve görüşlerinize aldırılmaması	1	2	3	4	5
15	İyi geçinmediğiniz insanların şaka yapması	1	2	3	4	5
16	Mantıksız veya imkansız hedefleri veya son teslim tarihleri olan görevler verilmesi	1	2	3	4	5
17	Sizin aleyhinizde iddialarda bulunulması	1	2	3	4	5
18	İşinizin aşırı izlenmesi	1	2	3	4	5
19	Hakkı olan şeyleri istememesi için baskı yapılması (ör; hastalık izni, tatil hakkı, seyahat harcırahı)	1	2	3	4	5
20	Aşırı satışmalara konu olmak	1	2	3	4	5
21	Üstesinden gelinemeyecek miktarda iş yüküne maruz bırakılmak	1	2	3	4	5
22	İş yerinde bir veya birden çok kişinin belli bir süreden beri, sürekli olarak yaptığı, kendinizi olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığınız ve kendinizi bu eylemlere karşı korumada zorlandığınız davranışlar	1	2	3	4	5