Mobbingin Sağlık Alanına Yansıması: Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi

Pınar Nur DALGIÇ[1], Osman ŞAHMAN[2], Fatma MANSUR[3]

[1]Arş. Gör. Pınar Nur DALGIÇ, Yozgat Bozok Üniversitesi, İ.İ.B.F, Sağlık Yönetimi Bölümü, p.nur.dalgic@bozok.edu.tr, ORCID:0009-0002-0534-6767.
[2]Arş. Gör. Osman ŞAHMAN, Batman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, osman.sahman@batman.edu.tr ORCID: 0009-0009-8567-5501.
[3]Dr. Öğr. Üyesi Fatma MANSUR, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İ.İ.B.F, Sağlık Yönetimi Bölümü , fatma.mansur@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0336-6329.

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı, 2007-2023 yılları arasında sağlık alanında gerçekleştirilen lisansüstü tezlerde mobbing davranışının ele alınış biçimini analiz etmek ve mevcut durumu değerlendirmektir. Çalışma, Türkiye'deki sağlık sektöründe mobbing ile ilgili yazılmış tezleri inceleyerek, bu alandaki akademik çalışmaların durumunu betimlemeyi hedeflemektedir.

Gereç ve Yöntem: Bu araştırmada, Türkiye'de 2007-2023 yılları arasında yazılmış yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Araştırma kapsamında, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi (YÖKTEZ) veri tabanı taranmış ve "mobbing" anahtar kelimesi kullanılarak tezlere ulaşılmıştır. Belirlenen tezler arasından sağlık alanında yapılan çalışmalar titizlikle seçilmiş ve toplamda 75 adet tez çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma, betimsel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir ve nitel veri toplama tekniklerinden yararlanılmıştır. Nitel veri analizi yöntemi olarak içerik analizi kullanılmış, elde edilen veriler sınıflandırılarak mobbing konusundaki temalar, bulgular ve yönelimler belirlenmiştir.

Bulgular: Mobbinge maruz kalma durumunun çoğunlukla cinsiyet, eğitim, medeni durum ve yaşa göre değişiklik gösterdiği ayrıca çoğu çalışmanın mobbingin sonuçları, bazı çalışmaların mobbingin nedenleri üzerine yoğunlaştığını göstermektedir. Bununla birlikte tezlerin çoğunda nicel çalışmalar öne çıkarken, nitel çalışmalar yeterince dikkate alınmayıp mobbinge maruz kalma durumu kamu-özel bağlamında incelenmemiştir.

Sonuç: Bu bağlamda, mobbingin sağlık alanında daha etkin bir şekilde önlenmesi ve çözüm yollarının geliştirilmesi için kapsamlı ve disiplinlerarası çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Mevcut araştırma, sağlık sektöründeki mobbing ile ilgili lisansüstü tezlerin analiz edilmesi yoluyla, bu alandaki literatürün gelişmesine katkıda bulunmayı amaçlamakta ve ileri araştırmalara temel oluşturabilecek nitelikte bulgular sunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışma sonuçlarının sağlık alanında mobbingin önlenmesine yönelik politikalar geliştirilmesinde ve akademik araştırmalara yön verilmesinde önemli bir referans kaynağı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, Sağlık çalışanı, Lisansüstü tez.

Reflection of Mobbing on the Health Field: Content Analysis of Graduate Theses

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to analyze how mobbing behavior has been addressed in graduate theses conducted in the field of healthcare between 2007 and 2023, and to evaluate the current state of the literature. The study seeks to examine theses on mobbing written within Turkey's healthcare sector, providing a descriptive analysis of the academic work in this area.

Material and Method: This research reviewed master's and doctoral theses written in Turkey between 2007 and 2023. The YÖKTEZ (Higher Education Council National Thesis Center) database was searched using the keyword "mobbing." Among the identified theses, studies conducted in the healthcare field were carefully selected, and a total of 75 theses were included in the analysis. The study employed a descriptive research method and qualitative data collection techniques. Content analysis was used as the method of qualitative data analysis, and the collected data was categorized to identify themes, findings, and trends related to mobbing.

Results: The study found that exposure to mobbing tends to vary according to gender, education level, marital status, and age. While most of the studies focused on the consequences of mobbing, some addressed its causes. In addition, quantitative studies were predominant, with insufficient attention given to qualitative research. Furthermore, the issue of mobbing has not been examined within the context of public and private sector differences.

Conclusion In this context, comprehensive and interdisciplinary studies are needed to more effectively prevent mobbing in the healthcare field and develop solutions. The present study aims to contribute to the development of literature on mobbing in the healthcare sector by analyzing graduate theses and providing findings that can serve as a foundation for future research. Accordingly, it is anticipated that the results of this study will serve as a valuable reference for the development of policies aimed at preventing mobbing in healthcare and guiding academic research in this area.

Keywords: Mobbing, Healthcare workers, Graduate theses.

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, çalışanlar ve örgütler üzerinde zararlı etkileri olan çağdaş çalışma yaşamının en ciddi sorunlarından biri olarak tanımlanmıştır (Uye, Roberts, Ojo-Oba & Olapegba, 2022: 384). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) mobbingi, 'İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.' şeklinde tanımlamıştır (ÇSGB, 2014).Mobbing, başkasını küçük düşürme, aşağılama, yaralama, ayrımcılık yapma veya sıkıntıya neden olabilen kınanabilir davranışların tümü olarak da ifade edilmektedir (Yuvalı, 2015: 726). Bu kavram ilk olarak 1980'lerin başında Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann'dan önce bu konuda herhangi bir görüş olduğu bilinmediğinden dolayı Leymann'ın fikirleri mobbing davranışını inceleyen çalışmalar için bir temel olmuştur (Tınaz, 2006: 2). Leymann'a (1990) göre çalışma yaşamında mobbing ya da psikolojik yıldırma kavramı, bir ya da birden çok kişi tarafından sistematik ve düzenli olarak uygulanan, çoğunlukla tek bir kişiye yöneltilen düşmanca tavır ve etik dışı davranışların tamamıdır. Browne ve Smith (2008) ise mobbing kavramını, doğrudan örgütteki çalışana yönelik sistemli ve uzun vadede gerçekleşen, sonuçları psikolojik ya da fizyolojik zararlara sebep olabilen davranışlar bütünü olarak tanımlamışlardır. Mobbing sürecinde üç temel kriter öne çıkmaktadır: sıklık, süreklilik ve güç farklılıkları (Atalay & Doğan, 2020; Tengilimoğlu & Mansur, 2009: 72). Bu kriterler, mobbingin tanımlanması ve anlaşılması açısından önemli bir rol oynamaktadır. Sıklık, mobbing davranışlarının ne sıklıkta tekrarlandığını ifade ederken, süreklilik, bu davranışların zaman içinde devamlılığını belirtir. Güç farklılıkları ise, mobbinge uğrayan birey ile mobbing uygulayan kişi ya da kişiler arasındaki statü, yetki veya güç açısından mevcut olan dengesizlikleri vurgular (Akbolat, Yılmazer & Tutar, 2014: 5; Karcıoğlu & Çelik, 2012). Hodson, Roscigno ve Lopez (2006), iş yerindeki ilişkilerdeki güç dengesizliklerini, üstler ve astlar arasında olduğu kadar akranlar arasında da çift yönlü olarak ele almışlardır. Bu nedenle, mobbingin sadece yöneticilerden astlara yönelik olmadığını aynı zamanda iş arkadaşlarının da gayri resmi ağlar veya sendikalar gibi grup temelli desteklerden mobbingi uygulayabileceğini göstermişlerdir (akt., Escartín, Zapf, Arrieta & Rodríguez-Carballeria, 2011: 179). Mobbing, kişilerin sosyal ortamları değiştikçe zaman içinde yapısı ve karakteri değişen bir süreçtir (Leymann, 1996: 171). Bu tür davranışlar genellikle önemsiz görünen küçük çatışmalarla başlar, ancak hızla ivme kazanır ve zamanla kümülatif bir etki yaratır (Davenport, Schwartz & Elliott, 1999: 38). Leymann, mobbing sürecini İsveç-Alman Modeli olarak adlandırdığı beş aşamada açıklamaktadır. Bu aşamalar, kurbanın maruz kaldığı tacizin artarak kötüleşen etkilerini detaylandırarak sürecin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Bu model, mobbingin giderek artan bir karmaşıklıkla ve zararlı etkilerle ilerlediğini gösterir, bu da işyeri ortamlarında önemli bir konu olarak kabul edilmesine yol açmıştır (Leymann, 1996: 171).

- *Kritik Olay (Çatışma ve Anlaşmazlık):* Bu aşama, genellikle bir çatışmanın varlığıyla tetiklenmekte ve temelinde iki veya daha fazla taraf arasında bir anlaşmazlık veya çatışma bulunmaktadır. Bu noktada, mobbing sıklıkla artan bir çatışma veya anlaşmazlığın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. (Leymann, 1996: 171).
- *Agresif Davranışlar:* Mobbing mağduru olan kişinin karşı saldırgan ve agresif davranışlar sergilemeye başladığını ifade etmektedir. (Özdemir, 2022: 37).
- *Personel Yönetimi:* İşletme yönetimi, önceki aşamalarda bulunan önyargıları kabul etme ve devralma eğiliminde olmaktadır. (Leymann, 1996: 171).
- *Damgalanma:* Bu aşamada, mobbing sürecinin bir parçası olarak, mağdur kişi işyerindeki diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından olumsuz bir şekilde etiketlenmekte ve dışlanmaktadır. Damgalama genellikle, mağdurun sosyal statüsünün ve itibarının olumsuz etkilenmesine yol açtığı için diğer çalışanlar arasında izole edilme ve işyerindeki sosyal ilişkilerin bozulması kaçınılmaz hale gelmektedir. (Leymann, 1996: 171).
- *Sınır Dışı Etme:* Çalışanların yaşadığı olumsuz deneyimler, kişinin iş yerindeki motivasyonunu ve verimliliğini düşürmektedir. İşten ayrılma aşamasında, mağdur genellikle yaşadığı stres, endişe ve duygusal yorgunluk nedeniyle artan bir istekle işten ayrılmayı tercih etme eğilimde olmaktadır (Tümer, 2014: 15).

Mobbing, iş yerindeki bireyler üzerinde çeşitli olumsuz etkilere neden olabilmekte, bu etkiler genellikle psikolojik, duygusal ve fiziksel düzeyde görülmektedir. Mobbinge maruz kalan kişilerde stres, kaygı, depresyon ve özsaygı eksikliği gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkabilir. Duygusal olarak, sürekli aşağılanma, küçük düşürülme veya dışlanma gibi durumlar kişinin duygusal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Einarsen, Hoel & Nielsen, 2005: 25). Mobbingin, sağlık sektöründeki etkileri diğer setktörlere göre daha yoğun yaşanabilmektedir. Bu durum sağlık sektörünün karmaşık bir yapıda ve emek yoğun bir şekilde faaliyet göstermesi, kaygılı, hasta bireylere hizmet sunulmasından ileri gelmektedir. Nitekim sağlıkta yaşanan mobbing, sağlık profesyonellerinin ruhsal durumlarını bozarak, özsaygılarını yitirmelerine ve kendilerini dışlanmış hissetmelerine neden olmaktadır (Pranjić vd., 2006). Bunun yanı sıra sağlık çalışanları, mobbing olarak da adlandırılan sürekli şiddet ve tacize maruz kalma durumlarıyla karşı karşıya kalmakta ve bu durum sağlık sektöründe çalışanlar için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Campo & Klijin, 2018). Uzun süreli mobbing, sağlık sektöründe çalışanların fiziksel sağlığını da olumsuz etkileyebilir. Bu durum, artan stres seviyeleri, uyku problemleri ve sindirim sorunları gibi fiziksel belirtilerle kendini gösterebilir. Ayrıca, sürekli stres altında çalışmanın iş performansında azalmaya yol açtığı ve dikkat dağınıklığına neden olarak iş verimliliğini düşürdüğü bilinmektedir. Mobbing ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılığını azaltabilir; iş yerine olan güvenlerini sarsabilir ve işten ayrılma niyetlerini güçlendirebilir, bu da iş birliği ve genel verimlilik düzeylerini olumsuz etkileyebilir (Lane, 2013: 5). Dolayısıyla, sağlık sektöründe mobbingin varlığı, sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanmasının ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır (Václavíková & Kozáková, 2021: 156; Zapf & Einarsen, 2005: 238). Bu çalışmanın temel amacı,sağlık alanında yapılan lisansüstü tezlerde mobbing davranışının nasıl yansıdığını incelemek ve bu konuda belirlenen ölçütlere göre bir değerlendirme yapmaktır. Bu değerlendirme, mobbingin nedenlerini, sağlık çalışanları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik olup,mobbingin sonuçlarını ve bu konudaki önerileri içerecek şekilde detaylı bir analiz sunmayı hedeflemektedir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada, Türkiye'de 2007-2023 yılları arasında sağlık alanında yazılan yüksek lisans ve doktora tezleri YÖKTEZ veri tabanında taranmıştır. Tez başlığı olarak ilk başta 'mobbing' anahtar kelimesi, daha sonra filtrelenerek 'sağlık ve hastane' anahtar kelimeleri aranmıştır. Mobbing ile ilgili yapılan diğer alanlardaki toplam çalışma sayısı Aralık 2023 tarihi ile 708 olarak tespit edilmiştir. Bu tezler yazarlar tarafından dikkatlice incelenerek sağlık alanında yapılan 75 adet tez çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırma betimsel olup, nitel veri toplama tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye'de 2007-2023 yılları arasında sağlık alanında mobbing ile ilgili yapılan ve YÖK Ulusal Tez Veri Tabanında yer alan 75 lisansüstü tez oluşturmaktadır.

2.1. Veri Toplama Süreci ve Analiz

Verilerin analizinde doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada ilk olarak tezler, YÖK Ulusal Tez Veri Tabanından indirilerek incelenmiştir. Tezlerin amaç, özet ve yöntemini içeren bilgiler bilgisayar formatında düzenlenmiştir. Daha sonra tezler; türüne, kabul olduğu yıllara, araştırma yöntemine, araştırma evren ve örneklemine, anahtar kelime ve içeriklerine göre sınıflara ayrılmıştır. Çalışmanın son kısmında ise tezlerin belirlenen sınıflara göre dağılımları sayısallaştırılarak frekans ve yüzdeler verilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında veriler, çeşitliliklerine göre sınıflandırılmış, ayrıca tablo ve grafikler kullanılarak incelenmiştir. Mobbing ile ilgili yapılan diğer alanlardaki toplam çalışma sayısı Aralık 2023 tarihi ile 708 olarak tespit edilmiştir. Bu tezlerin alanlarına göre dağılımı Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Mobbing İle İlgili Tezlerin Alanlara Göre Dağılımı

Alan	Yüksek Lisans Tez (f)	Yüksek Lisans Tez (%)	Doktora Tez (f)	Doktora Tez (%)	Tıpta Uzmanlık (f)	Tıpta Uzmanlık (%)
İşletme	174	%26,6	7	%14,5	-	-
Eğitim/Öğretim	157	%24	12	%25	-	-
Sağlık	73	%10,3	2	%4,1	-	-
Psikoloji	61	%9.3	7	%14,5	1	%12,5
Kamu Yönetimi	34	%5.2	2	%4,1	-	-
Hukuk	31	%4,7	3	%6,25	-	-
Spor	23	%3.5	6	%12,5	-	-
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	19	%2,9	2	%4,1	-	-
Turizm	17	%2,6	1	%2	-	-
Diğer	62	%9,5	6	%12,5	7	%87,5
Toplam	**652**	**100**	**48**	**100**	**8**	**100**

2007-2023 yılları arasında mobbing ile ilgili yapılan tezler alanlarına göre incelendiğinde en fazla tezin yüksek lisans derecesinde ve işletme (%26,6) alanında yapıldığı, bununla birlikte eğitim/öğretim (%24) alanında yapılan yüksek lisans tezlerinin 2. Sırada yer aldığı gözlemlenmiştir. Sağlık alanında yapılan tezlerin çoğunluğunun ise yüksek lisans derecesindeki çalışmalarda (%10,3) yer aldığı görülmektedir. Buna karşın mobbing ile ilgili yapılan

doktora tezleri incelendiğinde, en fazla oranın %25 'lik bir oranla eğitim-öğretim alanında yapıldığı, %14,5'lik oranla da işletme ve psikoloji alanlarının 2. Sırada geldiği saptanmıştır.

Tablo 2. Tezlerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımı

Araştırma Yöntemi	Toplam f	Toplam %
Nitel	7	%9,33
Nicel-Nitel	4	%5,33
Nicel	64	%85,33
Genel Toplam	**75**	**100**

Tablo 2 incelendiğinde, alan yazında mevcut tezlerin çoğunluğunun nicel çalışmalardan (%85,33) olduştuğu tespit edilmiştir. İncelenen tezlerin 7'si (%9,33) nitel iken 4'ü (%5,33) hem nitel hem nicel çalışma olarak yapılmıştır.

Tablo 3. Tezlerin Mobbinge Maruz Kalan Bireyler Açısından Demografik Değişkenlere Göre İçerik Analizi

Demografik Değişkenler	N	*Mobbing davranışı ile anlamlı bir ilişkisi vardır. (n)*	*Mobbing davranışı ile anlamlı bir ilişki yoktur. (n)*
Cinsiyet	68	60	8
Yaş	68	59	9
Medeni Durum	68	60	8
Eğitim	68	62	6

2007-2023 yılları arasında sağlık alanında gerçekleştirilen 75 lisansüstü tez çalışmasının 68'inde, mobbing davranışına maruz kalan bireylerin demografik değişkenleri ile mobbing düzeyleri arasındaki ilişki nicel ya da karma yöntemlerle incelenmiştir. Tablo 3'te yer alan verilere göre, incelenen 68 çalışmanın 60'ında mobbingin, maruz kalan bireylerin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Mobbing düzeyinin yaş değişkenine göre ele alındığı 59 çalışmada ise mobbingin yaşa bağlı olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde, 68 tezden 60'ında mobbing davranışının bireylerin medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Eğitim durumu açısından yapılan incelemelerde ise, 62 tezde mobbinge maruz kalma düzeylerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

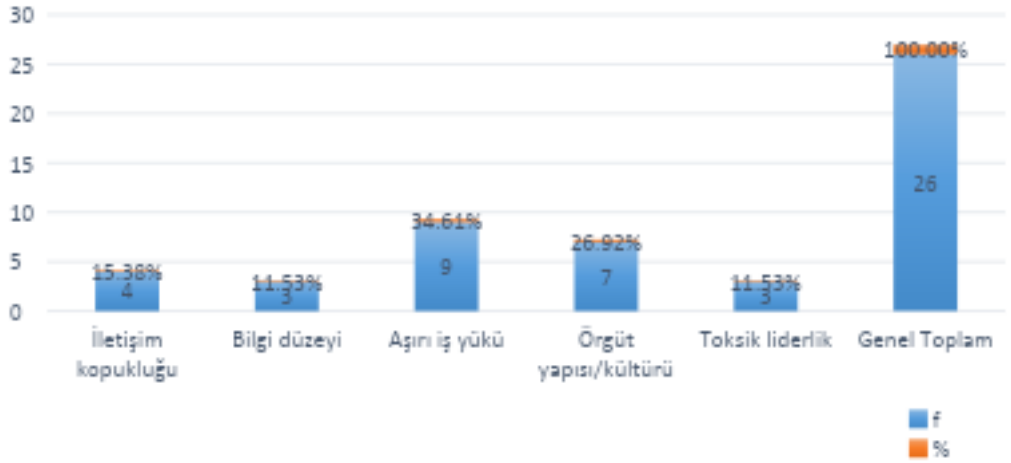
Tablo 4. Kamu-Özel Karşılaştırması Yapan Tezlerin Tablosu

	Toplam f		*Toplam %*
Özel	1		%20
Kamu	2		%40
Kamu-Özel	2		%40
Genel Toplam	**5**		**100**

Mobbing davranışını ele alan 75 lisansüstü tezden 5 tanesi, çalışmayı kamu ve özel hastane çalışanlarında mobbing görme düzeyi olarak ele almıştır. Bu çalışmalardan biri, özel hastanelerde çalışanların kamu hastanelerinde çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını öne sürmekteyken, diğer ikisi bunun karşıtı sonuçlar elde etmiştir; başka bir ifadeyle kamuda çalışanların özel hastane çalışanlarına göre daha yüksek oranda mobbinge maruz kaldığını belirtilmiştir. Bununla birlikte, bu alanda yapılan iki çalışma, kamu ve özel hastaneler

arasında mobbing davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı yönünde sonuçlar ortaya koymuştur. Diğer 70 lisansüstü tezde ise mobbing görme düzeyinin organizasyon yapısı (özel veya kamu) değişkeni ile anlamlı fark olup olmadığı hakkında bir bulguya rastlanmamıştır.

Grafik 1. Mobbingin Nedenlerini İçeren Tezlerin Grafiği



Araştırmada değerlendirilen 75 tez arasında mobbingin nedenlerini ele alan 26 çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda mobbinge neden olan beş farklı etken bulunmuş ve kategorize edilmiştir. İncelenen tezlerin dokuzunda çalışanların aşırı iş yükü sebebiyle mobbinge maruz kaldığıulgusu yer almaktadır. Dört çalışmada yönetici-çalışan ve çalışan-çalışan arasındaki iletişimsizlik nedeniyle mobbing davranışlarına maruz kalındığı bulgusuna ulaşılmış, üç çalışmada bilgi eksikliğinin, benzer şekilde üç çalışmada ise yöneticinin toksik ve agresif liderliğinin mobbinge neden olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 2. Mobbingin Sonuçlarını İçeren Tezlerin Grafiği



75 tez arasındaki 49 çalışmada mobbingin etkileri incelenmiştir. Sonuçlara göre mobbingin sonuçları 8 temel kategoride toplanmıştır. Çalışmaların 11'inde mobbingin iş doyumu ve iş tatminini azalttığı, 8'inde örgütsel bağlılığı düşürdüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca 8 çalışmada mobbingin TSSB, anksiyete ve stres gibi ruhsal sağlık sorunlarına yol açtığı belirtilmiştir. Diğer etkiler arasında tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, performans düşüşü, örgütsel sinizm ve artan iş stresi yer almaktadır.

4. TARTIŞMA

Mobbingin önlenmesi ve yönetimi, sağlık çalışanlarının ve hastaların sağlığı için kritik bir öneme sahiptir. 2007-2023 yılları arasındaki YÖK tezlerinin analizi, nicel çalışmaların ağırlıkta olduğunu ve nitel çalışmalara yeterince yer verilmediğini göstermiştir. Bu da mobbingin sağlık sektöründe daha derinlemesine anlaşılması için nitel araştırmalara ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Tezlerde, mobbingin demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş ve eğitim gibi faktörler mobbing üzerinde etkili olsa da, bazı çalışmalarda anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, kamu ve özel hastaneler arasında mobbing düzeylerinde çelişkili sonuçlar bulunmuştur; bazı çalışmalarda özel sektör çalışanlarının daha fazla mobbing yaşadığı, bazılarında ise tam tersi saptanmıştır. Genel olarak mobbingin iş doyumu, tatmini ve örgütsel bağlılığı azalttığı, ruhsal sağlık sorunlarına yol açtığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, mobbingin bireysel ve örgütsel düzeyde ciddi etkileri olduğunu ve bu sorunun çözümü için kapsamlı stratejilere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır.

5. SONUÇ

Mobbing, iş yeri ortamlarında sıkça karşılaşılan bir sorun olup, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle sağlık sektöründe, mobbingin etkileri daha da büyük önem taşımaktadır. Bunun nedeni, bu alanda çalışan profesyonellerin doğrudan insan hayatına temas etmeleridir. Mobbing, sağlık çalışanlarının iş performansını düşürmekte, empati yeteneklerini azaltmakta ve nihayetinde hasta bakımında kaliteyi etkileyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında sağlık sektöründeki mobbingin sonuçları hem çalışanların hem de hastaların sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte, mobbinge maruz kalan sağlık çalışanları, hasta güvenliğini tehlikeye atmakta, yanlış kararlar almakta ve sağlık çalışanlarının stres ve motivasyon eksikliği nedeniyle hatalı uygulamalar yapma olasılığı artmaktadır. Bu durum hastalar üzerinde sakatlık, ölüm gibi geri dönüşü olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Mobbinge maruz kalan sağlık personeli, hasta iletişiminde zorluk yaşayabilmekte ve buna bağlı olarak hasta memnuniyeti düşmektedir. Sonuç olarak, mobbing sağlık sektöründe kaliteli ve etkili sağlık hizmetlerinin sunulmasını engellemekte ve sağlık sisteminin genel performansını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, mobbingin önlenmesi ve etkili bir şekilde yönetilmesi sağlık alanında çalışanların ve hastaların sağlığı açısından hayati önem arz etmektedir. Bu durum bu alanda yapılan akademik çalışmaların analiz edilmesini zaruri kılmaktadır.

Kaynakça

Akbolat, M., Yılmazer, A., & Tutar, H. (2014). Konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mobbingin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.

Atalay, E., & Doğan, A. (2020). Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde depresyonun aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 8(6), 1729-1741.

Browne, M. N., & Smith, M. A. (2008). Mobbing in the worplace: The latest ıllustration of pervasive ındividuailsm ın American law. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 12(1), 131- 161.

Campo, V. R., & Klijn, T. P. (2018). Verbal abuse and mobbing in pre-hospital care services in Chile. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 25.

Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliot, G. P. (1999). Mobbing. Emotional abuse in the American workplace. *Civil Society Pub*, 5(24-36), 140-162.

Einarsen S., Hoel, H., & Nielsen, M. B. (2005). Mobbing i arbeidslivet: Et vanskelig begrep på et utbredt fenomen. Magma, 8(3).

Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C., & Rodriguez-Carballeira, A. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(2), 178-205.

Hodson, R., Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2006). Chaos and the abuse of power: Workplace bullying ın organizational and ınteractional context. *Work And Occupations*, 33(4), 382-416.

Karcıoğlu, F., & Çelik, Ü. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve ögütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.

Lane, A. L. (2013). Antecedents to mobbing. (Unpublished master's thesis). Marshall University, West Virgina.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Özdemir, Ö. (2022). *Kamusal alanda kadınların yaşadığı psikolojik şiddetin (mobbing) özel alana etkisinin nitel analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Pranjić, N., Maleš-Bilić, L., Beganlić, A., & Mustajbegović, J. (2006). Mobbing, stress, and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: survey study. *Croatian Medical Journal*, 47(5), 750-758.

Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does social support matter in the workplace? social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8).

Tengilimoğlu, D., & Mansur, F. (2009). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(3), 69-84.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.

Tümer, E. Ö., (2014). *İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi*. Ankara:Özel Matbaası.

Uye, E. E., Roberts, E. R., Ojo-Oba, R. B., & Olapegba, P. B. (2022). Workplace mobbıng and perceıved stress: Moderatıng role of resılıence among referees ın South-West, *Nıgerıa. International Journal of Arts, Languages and Business Studies*, 12(1). 383-394.

Václavíková, K., & Kozáková, R. (2021). Mobbing and its impact on health of nurses–A pilot study. *Pielegniarstwo XXI Wieku/Nursing in the 21st Century*, 20(3), 155-159.

Yuvalı, E. (2015). Mobbingin psiko-sosyal sağlık ve iş sağlığı bakımından sonuçları ve mobbing mağdurunun başvurabileceği hukuki çareler. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(4), 723-738.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. *American Psychological Association*, 237–270.