

Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi

Determining Mobbing Perceptions and Job Satisfaction among Healthcare Professionals

Nurhayat KILIÇ¹, Havva TEL²

İletişim/ Correspondence: Nurhayat KILIÇ Adres/Adress: Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ARTVİN Tel: 0 466 215 10 63
Fax 0 466 215 10 64 E-mail: nurhayatim36@hotmail.com

ÖZ

Amaç: Bu araştırma sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunun belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapıldı.

Yöntem: Araştırmaya 390 sağlık çalışanı alındı. Araştırma verileri kişisel bilgi formu, mobbing algı ölçeği ve minnesota iş doyumunu ölçeği ile toplandı. Verilerin analizinde yüzdelik dağılım, Varyans analizi ve Pearson Korelasyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Sağlık çalışanlarının %57.5'inin mobbing davranışına maruz kaldığı, mobbinge maruz kalan hekimlerin %32.8'inin, ebelerin %56.3'ünün ve teknisyenlerin %41.1'inin bu durumda hiçbir şey yapmadığı, hemşirelerin %33.8'inin durumu arkadaşlarıyla paylaştığı belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının %92'si mobbing'in iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ile iş doyumunu arasında güçlü ilişki olduğu sağlık çalışanlarında iş doyumunu arttıkça mobbing algısının azaldığı saptanmıştır ($r=-.40$, $p=0.00$).

Sonuç: Sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının mobbing davranışına maruz kaldığı ve bu durumun iş doyumlarını olumsuz etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, iş doyumunu, sağlık çalışanı, hemşire.

ABSTRACT

Aim: This study has been carried out as definitive to determine job satisfaction and mobbing perception of health care workers.

Method: Three hundred and ninety healthcare professionals were enrolled in the study. Study data were collected with a personal information form, mobbing perceptual scale, and the Minnesota Job Satisfaction Scale. In the analysis of the data, percentage distribution, the Mann-Whitney U, Kruskal Wallis Variance Analysis and Pearson's correlation analysis tests were used.

Results: It has been determined %57.5 of health care workers are exposed to mobbing and 32.8% of physicians, of 41.1 % of the and technicians 56.3 % of midwives who exposed to mobbing did not do anything in this case but only 33.8 % of nurses shared this with their friends. %92 of health care workers stated that mobbing affects job satisfaction negatively. It has been determined that there is a strong relationship between mobbing perception and job satisfaction of health care workers and job satisfaction has been found to decrease with increasing perception of mobbing ($r=-.40$, $p=0.00$).

Conclusion: It has been stated that more than half of health care workers are exposed to mobbing and mobbing affects job satisfaction of health care workers negatively.

Keywords: Mobbing, job satisfaction, healthcare professional, nurse.

Horatio, European Psychiatric Nursing Congress'de poster bildiri olarak sunulmuştur (31 Ekim - 2 Kasım 2013, İstanbul/ Türkiye), Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi 2013, ¹Arş. Gör. Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Artvin/ TURKEY, ²Prof. Dr. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Sivas/ TURKEY

Yazının gönderilme tarihi: 04.04.2016

Yazının basım için kabul tarihi: 02.01.2017

doi: 10.17672/fnhd.50979

GİRİŞ

Çalışma ortamı bireyin yaşamını sürdürebilmesi ve toplumda belli bir rol sahibi olabilmesi için bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir (Bostan ve Erbil 2004). Çalışma yaşamı bireyin motivasyonunu, üretkenliğini artırdığı gibi yaşanan psikolojik baskılar da çalışanın kendisini olumsuz algılamasına, olumsuz iş davranışlarında bulunmasına ve olumsuz duygular hissetmesine neden olabilmektedir (Bostan ve Erbil 2004; Köse ve Uysal 2010). Çalışma yaşamında çalışanları olumsuz etkileyen durumlardan birisi de iş yerinde yaşanan mobbing durumlarıdır. Leymann (1990) iş yerindeki mobbing'i; "bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik terör" olarak tanımlamıştır. Mobbing insanı psikolojik ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan bir taciz şekli ve oldukça yaygın bir işyeri travmasıdır (Yıldırım 2007).

Mobbing'in iş yaşamında yaygın olarak yaşandığı düşünülmekle birlikte genellikle dile getirilmediği görülmektedir. Mobbing çalışma yaşamında birçok insanın yaşadığı ama büyük bölümünün farkında olmadığı bir olgudur. Mobbing yolu ile bireyin saygınlığına, güvenirliliğine, mesleki yeterliliğine sistematik ve sürekli olarak ahlak dışı yaklaşımlarla saldırılmakta, bireyin performansı ve dayanma gücünü yok edilerek, işten ayrılması hedeflenmektedir (Tetik 2010; Yıldırım 2007). Mobbing yaşantısı bireyi, ailesini ve çalıştığı kurumu çok yönlü etkilemektedir. Mobbing sonucunda bireyin sosyal imajı zedelenmekte, çoğunlukla fiziksel veya ruhsal hastalıklar ortaya çıkmakta, iş kazaları, işten ayrılmalar hatta intiharlar görülmektedir (Tetik 2010; Yıldırım 2007). Mobbing yaşayan bireyin aile ilişkileri bozulmakta, eşler arasındaki ilişki, ebeveyn-çocuk ilişkisi ve çocukların psikolojik gelişimleri olumsuz etkilenmektedir (Gökçe 2006; Tınaz 2011). Kurumda ise güvensiz bir çalışma ortamı oluşmakta, çalışanlar arasında çalışma barışı bozulabilmekte, kişilerarası ilişkilerde sorunlara neden olabilmekte, çalışanların iş verimi ve iş doyumunu olumsuz etkilenmekte, kuruma ve işe bağlılık azalmaktadır (Kocaoğlu 2007; Köse ve Uysal 2010; Tınaz 2011; Tigrel ve Kokalan 2009).

Her işyerinde ve her kuruluştaki görülebilen mobbing'in çok yaygın bir biçimde yaşandığı alanlardan biri de sağlık sektörüdür. Sağlık sektöründe mobbing ile ilgili yapılan çalışmalarda; Güney Afrika'da kamu ve özel hastanelerde çalışan 1044 sağlık çalışanının %60-70'inin (Steinman 2003), Portekiz'de sağlık sektöründe çalışanların %51'inin (Ferrinho ve ark. 2003), Jamaica'da 832 sağlık çalışanının %46'sının (Jackson ve Ashley 2005) mobbing yaşadığı saptanmıştır. Sağlık ekibi üyeleri arasında hemşirelerin mobbing'e daha fazla maruz kaldıkları belirtilmektedir. Yıldırım ve Yıldırım (2007) Kamu hastanesi (325) ile özel hastanede (180) çalışan 505 hemşirenin %86.5'inin son bir yılda iş yerinde mobbing davranışı ile karşılaştığını, Karcioğlu ve Akbaş (2010) kamu hastanesinde çalışan 210 hemşirenin %38.6'sinin mobbing mağduru olduğunu belirlemiştir. Sağlık sektöründe görülen mobbing sağlık personelinin iş performansını, iş doyumunu, sosyal ilişkilerini, ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Dikmetaş, Top ve Ergin 2011; Jelic, Stoini ve Bunickic 2005). Bununla birlikte, sağlık hizmetleri birçok farklı meslek grubundan oluşan sağlık ekibi ile 24 saat kesintisiz olarak sürdürüldüğünden, sağlık ekibi üyelerinin işbirliği içinde çalışması, etkin ve kaliteli bir hizmet verilebilmesi için çalışanlarda motivasyonun sürdürülmesi, iş doyumunun ve memnuniyetinin sağlanması önemlidir. İş doyumunu yüksek olan sağlık çalışanlarının yüksek kaliteli hizmet verdikleri, başarılı oldukları ve kuruma bağlılıklarının yüksek olduğu bilinmektedir (Kuzey 2012; Topal 2008). Bu bağlamda sağlık çalışanlarının meslek gruplarına göre mobbing algısı ve iş doyumunun değerlendirilmesi, sağlık çalışanlarına mobbing'i tanıma, bu duruma karşı kendini koruma ve olumsuz etkilerini azaltma fırsatı verecektir.

Bu araştırma Kars ili merkezindeki sağlık kurumlarında çalışan sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunu belirlemek amacı ile yapılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı tiptedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kars ili merkezindeki sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan 790 sağlık personeli oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiştir. Ancak 230 sağlık çalışanı çalışmaya katılmayı kabul etmediği, 150 sağlık çalışanı bir yıldan az çalışma deneyimi olduğu, 20 sağlık çalışanı veri araçlarını eksik doldurduğu için araştırmaya alınmamıştır. Araştırmanın örneklem grubunu ise Kars ili merkezindeki sağlık kurumlarında 1 Mart 2012 - 30 Haziran 2012 tarihleri arasında çalışan, en az 1 yıllık çalışma deneyimi olan ve çalışmaya katılmayı kabul eden, toplam 390 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Araştırma örneklemini evrenin %60.93'ünü temsil etmiştir.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından literatür taranarak oluşturulan bu form sağlık çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslek, çalışma şekli, aynı kurumdaki çalışma süresi, toplam hizmet süresi, çalıştığı kurum, pozisyon, gelir düzeyi gibi demografik özellikleri belirlemeye yönelik 15 kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır (Aydın 2008; Dilman 2007; Fıışkın 2011; Üye 2009; Zonp 2012).

Mobbing Algı Ölçeği: Ölçek Heinz Leymann tarafından mobbing tipoloji olarak geliştirilmiştir (Leymann 1996). Mobbing tipolojisi Türkçeye Osman Cem Öner toy (2003) tarafından "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" (Davenport ve ark. 2003) adlı kitapta yayımlanarak kazandırılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt grupları; kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11), sosyal ilişkilere saldırılar (12, 13, 14, 15, 16), sosyal itibara saldırılar (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28), yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar (29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37), sağlığa doğrudan saldırılara yönelik (38, 39, 40, 41) olarak sıralanmıştır. Ölçekten alınacak puanlar 41-205 arasında değişmektedir (Aydın 2008).

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Ölçek Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Oran-Başkaya (1989) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri içsel doyum (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) ve dışsal doyum (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) olarak gruplandırılmaktadır (Tözün, Çulhacı ve Ünsal 2008; Yelboğa 2007). Ölçekten alınacak puanlar 20-100 arasında değişmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir (Okyay 2009).

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Etik Kurulu'ndan 15.02.2012 tarih ve 2012-02/14 no'lu kararla etik kurul izni alınmıştır. Kars il Sağlık Müdürlüğü ve Kafkas Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nden de kurum izinleri alınmıştır. Çalışmaya katılmak gönüllülük esasına dayandığından sağlık çalışanlarına konu hakkında sözlü ve yazılı olarak bilgi verilerek yazılı bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, Mobbing Algısı Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veri toplama araçları çalışanlara kapalı zarflar içerisinde verilmiş, sağlık çalışanlarından veri toplama araçlarını 24 saat içerisinde, çalışma saatleri dışında doldurmaları istenmiş ve 24 saat sonra kapalı zarflarda geri alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verileri SPSS 18.0 programda değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde yüzdelik dağılım, Varyans Analizi (ANOVA) ve Pearson Correlation analizi testleri kullanılmış, yanılma düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

BULGULAR

Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunu belirlemek amacı ile yapılan bu araştırmaya 117 hekim, 116 hemşire, 83 ebe, 25 teknisyen, 49 diğer sağlık çalışanı (eczacı, psikolog, fizyoterapist, diyetisyen, sağlık memuru, sosyal hizmet uzmanı) katılmıştır.

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Gruplar	Hekim (117)		Hemşire (116)		Ebe (83)		Teknisyen (25)		Diğer Sağlık Çalışanı (49)		Toplam (390)	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Cinsiyet												
Kadın	41	35.0	109	94.0	83	100.0	12	48.0	31	63.3	276	70.7
Erkek	76	65.0	7	6.0	13	52.0	18	36.7	114	29.3
Yaş												
21-30 Yaş	45	38.5	63	54.3	31	37.3	7	28.0	43	87.8	189	48.4
31-40 Yaş	72	61.5	41	35.4	33	39.8	12	48.0	6	12.2	164	42.0
41-50 Yaş	12	10.3	19	22.9	6	24.0	37	9.6
Medeni Durumu												
Evli	61	52.1	66	56.9	54	65.1	20	80.0	17	34.7	218	55.9
Bekar	56	47.9	50	43.1	29	34.9	5	20.0	32	65.3	172	44.1
Eğitim Durumu												
Lise	23	19.8	30	36.1	3	12.0	11	22.4	67	17.1
Ön Lisans	30	25.8	42	50.6	18	72.0	16	32.7	106	27.4
Lisans	54	46.6	11	13.3	4	16.0	15	30.6	84	21.5
Yüksek Lisans	54	46.2	9	7.8	7	14.3	70	17.9
Doktora	63	53.8	63	16.1
Çalışma Şekli												
Nöbet (24 st)	7	6.0	51	44.0	12	14.5	4	16.0	15	30.6	89	22.8
8-16 st	46	39.3	44	37.9	38	45.8	2	8.0	18	36.7	148	37.9
Vardiya Usulü	9	7.7	17	14.7	33	39.7	15	60.0	16	32.7	90	23.1
Diğer	55	47.0	4	3.4	4	16.0	63	16.2
Çalışılan Kurum												
Devlet Hastanesi	53	45.3	81	69.8	55	66.3	18	72.0	12	24.5	219	56.2
Üniversite Hastanesi	41	35.1	35	30.2	3	3.6	5	20.0	25	51.0	109	27.9
Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi	2	8.0	12	24.5	14	3.6
Aile Sağlığı Merkezi	23	19.6	25	30.1	48	12.3
Çalışma Süresi												
1-5 Yıl	54	46.2	51	44.0	17	20.5	40	81.6	162	41.5
6-10 Yıl	45	38.4	24	20.6	17	20.5	16	64.0	9	18.4	111	28.5
11-15 Yıl	12	10.3	14	12.1	24	28.7	9	36.0	59	15.1
16-20 Yıl	6	5.1	16	13.8	13	15.7	35	9.0
21-30 Yıl	11	9.5	12	14.5	23	5.9
Kurumdaki Çalışma Süresi												
1-5 Yıl	100	85.5	89	76.7	43	51.8	13	52.0	44	89.8	289	74.1
6-10 Yıl	17	14.5	11	9.5	21	25.3	6	24.0	5	10.2	60	15.4
11-15 Yıl	9	7.8	19	22.9	6	24.0	34	8.7
16-20 Yıl	7	6.0	7	1.8

Tablo 1’de sağlık çalışanlarının demografik özellikleri görülmektedir. Araştırmaya katılan hekimlerin %65.0’inin erkek, %61.5’inin 31-40 yaş grubunda, %52.1’inin evli, %53.8’inin uzman doktor, %47.0’

sinin diğer çalışma saatleri arasında çalıştığı, %45.3’ünün devlet hastanesinde çalıştığı, %46.2’sinin 1-5 yıl arasında çalıştığı, %85.5’inin aynı kurumda 1-5 yıl arasında çalıştığı saptanmıştır.

Hemşirelerin %94.0'ünün kadın, %54.3'ünün 21-30 yaş grubunda, %56.9'unun evli, %46.6'sının lisans mezunu, %44.0'ünün nöbet usulü ile çalıştığı, %69.8'inin devlet hastanesinde çalıştığı, %44.0'ünün 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu, %76.7'sinin aynı kurumda 1-5 yıl arasında çalıştığı belirlenmiştir.

Ebelerin tamamının kadın, %39.8'inin 31-40 yaş grubunda, %65.1'inin evli, %50.6'sının önlisans mezunu, %45.8'inin 08-16 saatleri arası çalıştığı, %66.3'ünün devlet hastanesinde çalıştığı, %28.7'sinin 11-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu, %51.8'inin aynı kurumda 1-5 yıl arasında çalıştığı saptanmıştır.

Teknisyenlerin %52.0'sinin erkek, %48.0'ının 31-40 yaş grubunda, %80.0'inin evli, %72.0'ünün önlisans mezunu, %60.0'ünün vardiya usulü ile çalıştığı, %72.0'ünün devlet hastanesinde çalıştığı, %64.0'ünün 6-10 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu, %52.0'ünün aynı kurumda 6-10 yıl arasında çalıştığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan diğer sağlık çalışanlarının %63.0'ünün kadın, %87.8'inin 21-30 yaş grubunda, %65.3'ünün bekar, %32.7'sinin önlisans mezunu, %36.7'sinin 08-16 saatleri arası çalıştığı, %51.0'inin üniversite hastanesinde çalıştığı, %81.6'sının 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu, %89.8'inin aynı kurumda 1-5 yıl arasında çalıştığı saptanmıştır.

Tablo 2'de belirtildiği gibi hekimlerin %62.4'ü, hemşirelerin %53.4'ü, ebelerin %49.4'ü, teknisyenlerin %68.0'i, diğer sağlık çalışanlarının %63.3'ü mobbing davranışına maruz kaldığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının mobbing algı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$). Araştırmada diğer sağlık çalışanının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanı ile sosyal itibara saldırı puanı hekim, hemşire, ebe ve teknisyen puanından daha düşük, teknisyenlerin sağlığa doğrudan saldırı puanı ise hekim, hemşire, ebe ve diğer sağlık çalışanı puanından daha düşük saptanmıştır.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Mobbinge Maruz Kalma Durumu (n=224)

Mobbinge Maruz Kalma Durumu	Hekim Sayı %	Hemşire Sayı %	Ebe Sayı %	Teknisyen Sayı %	Diğer Sağlık Çalışanı Sayı %	Toplam Sayı %
Kalan	73 62.4	62 53.4	41 49.4	17 68.0	31 63.3	224 57.5
Kalmayan	44 37.6	54 46.6	42 50.6	8 32.0	18 36.7	166 42.5

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algı Ölçeği Puanları

Sağlık Çalışanı	Mobbing Algı Ölçeği Puanları				
	Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması X± SD	Sosyal İlişkilere Saldırı X± SD	Sosyal İtibara Saldırı X± SD	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı X± SD	Sağlığa Doğrudan Saldırı X± SD
Hekim	22.27±7.86	5.68±2.26	14.60±5.25	10.84±4.78	4.79±2.41
Hemşire	19.86±7.31	6.11±2.19	15.70±5.66	12.53±5.79	4.93±2.02
Ebe	19.76±7.38	5.72±2.55	13.96±4.54	10.40±3.95	4.47±1.76
Diğer Sağlık Çalışanı	19.18±6.38	5.86±1.51	16.51±5.80	11.65±5.34	4.59±1.35
Teknisyen	22.80±6.45	5.44±0.87	15.80±6.12	11.56±5.23	4.12±0.33
F;p	F=3.10; p=0.02	F=0.88;p=0.48	F=2.50;p=0.04	F=2.68;p=0.03	F=1.34;p=0.26

Tablo 4. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Durumuna Yaklaşımı (n= 224)

Mobbing Durumunda Yaklaşım	Hekim n %	Hemşire n %	Ebe n %	Teknisyen n %	Diğer Sağlık Çalışanı n %	Toplam n %
Hiçbir şey yapmamak	24 32.8	12 19.3	23 56.3	7 41.1	6 19.3	72 32.1
Durumu arkadaşı ile paylaşmak	22 30.1	21 33.8	8 19.5	4 23.5	5 16.1	60 26.7
Sorun yaşadığı kişi ile konuşmak	6 8.1	12 19.3	5 12.1	6 35.4	9 29.2	38 17.0
Yöneticiden yardım istemek	21 29.0	8 12.9	5 12.1	0 0.0	5 16.1	39 17.4
Yasal süreci araştırmak	0 0.0	9 14.7	0 0.0	0 0.0	6 19.3	15 6.8

Sağlık çalışanlarının mobbing durumuna yaklaşımlarında; hekimlerin %32.8'inin, ebelerin %56.3'ünün ve teknisyenlerin %41.1'inin hiçbir şey yapmadığı, hemşirelerin %33.8'inin bu durumu arkadaşlarıyla paylaştıklarını, diğer sağlık çalışanlarının ise %29.2'sinin durumu sorun yaşadıkları kişiler ile paylaştıkları belirlenmiştir.

Tablo 5. Sağlık Çalışanlarının İş Doymu Ölçeği Puanları

Sağlık Çalışanı	İş Doymu		
	İçsel Doym X± SD	Dışsal Doym X± SD	Genel Doym X± SD
Hekim	38.50±12.72	23.21±8.65	61.71±20.28
Hemşire	35.97±10.61	20.82±7.52	56.78±17.33
Ebe	39.23±10.75	23.02±8.15	62.25±18.13
Teknisyen	28.16±12.00	17.44±7.67	45.60±19.03
Diğer Sağlık Çalışanı	39.45±9.67	23.29±7.86	62.73±16.66
F, p	F=38.50 p=12.72	F=23.21 p=8.65	F=61.71 p=20.28

Tablo 5'te sağlık çalışanlarının iş doymu ölçeği puanları görülmektedir. Sağlık çalışanlarının iş doymu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir (p>0.05).

Sağlık çalışanlarının mobbing algısı ile iş doymuları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; hekim ve hemşirelerde mobbing algısı ve iş doymu arasında istatistiksel olarak negatif anlamlı zayıf bir ilişki, ebelerde mobbing algısının kendini gösterme ve iletişim ola-

naklarının kısıtlanması boyutu ile iş doymunun dışsal doym boyutu arasında istatistiksel olarak negatif anlamlı güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Teknisyenlerin mobbing algısının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması boyutu ile iş doymunun tüm boyutları ile mobbing algısının sosyal ilişkilere saldırı boyutu ile iş doymunun içsel doym ve genel doym arasında istatistiksel olarak negatif anlamlı güçlü bir ilişki olduğu, diğer sağlık çalışanlarında ise mobbing algısının sosyal itibara saldırı boyutu ile dışsal doym arasında istatistiksel olarak negatif anlamlı güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

TARTIŞMA

Kars il merkezinde sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan sağlık personeli ile yapılan bu çalışmada sağlık çalışanlarının yarım fazlasının mobbing davranışına maruz kaldığı saptanmıştır. Sağlık çalışanlarında mobbing'in araştırıldığı çalışmalarda; Quine (2001) sağlık çalışanlarının %44'ünün mobbing'e maruz kaldığını, Fışkın (2011) ebe ve hemşirelerin %64.7'sinin, hekimlerin %52.9'unun, laborantların ve diğer sağlık personellerinin %66.7'sinin en az bir defa mobbing davranışı ile karşılaştıklarını saptamıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Yıldız, Yıldız ve Erdağı (2009) Kars'ta 167 sağlık personeli ile yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının %35.3'ünün yüksek düzeyde mobbing'e maruz kaldığını saptamıştır.

Araştırmada mobbing'e maruz kalan sağlık çalışanlarının meslek gruplarına göre farklı yaklaşımlarda buldukları, hekim, ebe ve teknisyenlerin mobbing duruma yönelik bir şey yapmama, hemşirelerin durumu

Tablo 6. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algısı ile İş Doyumları Arasındaki İlişki

		Hekim	Hemşire	Ebe	Teknisyen	Diğer Sağlık Çalışanı
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	İçsel doyum	r=-0.16 p=0.08	r=-0.43** p=0.00	r=-0.33** p=0.00	r=-0.53** p=0.01	r=-0.17 p=0.24
	Dışsal doyum	r=-0.24** p=0.01	r=-0.44** p=0.00	r=-0.51** p=0.00	r=-0.54** p=0.01	r=-0.37** p=0.01
	Genel doyum	r=-0.19* p=0.04	r=-0.45** p=0.00	r=-0.43** p=0.00	r=-0.52** p=0.01	r=-0.28 p=0.05
Sosyal İlişkilere Saldırı	İçsel doyum	r=-0.07 p=0.43	r=-0.11 p=0.22	r=-0.39** p=0.00	r=0.63** p=0.00	r=-0.28 p=0.06
	Dışsal doyum	r=-0.15 p=0.11	r=0.09 p=0.36	r=-0.36** p=0.00	r=0.48* p=0.02	r=-0.38** p=0.01
	Genel doyum	r=-0.12 p=0.21	r=-0.12 p=0.20	r=-0.38** p=0.00	r=0.59** p=0.00	r=-0.34* p=0.02
Sosyal İtibara Saldırı	İçsel doyum	r=-0.14 p=0.14	r=-0.38** p=0.00	r=-0.23* p=0.04	r=-0.01 p=0.98	r=-0.43** p=0.00
	Dışsal doyum	r=-0.16 p=0.09	r=-0.38** p=0.00	r=-0.25* p=0.02	r=-0.10 p=0.65	r=-0.52** p=0.00
	Genel doyum	r=-0.16 p=0.08	r=-0.40** p=0.00	r=-0.25* p=0.03	r=-0.02 p=0.92	r=-0.49** p=0.00
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	İçsel doyum	r=-0.19* p=0.04	r=-0.34** p=0.00	r=-0.28** p=0.01	r=0.06 p=0.77	r=-0.29* p=0.04
	Dışsal doyum	r=-0.17 p=0.06	r=-0.28** p=0.00	r=-0.24* p=0.03	r=-0.17 p=0.40	r=-0.37** p=0.01
	Genel doyum	r=-0.20* p=0.03	r=-0.34** p=0.00	r=-0.28* p=0.01	r=0.01 p=0.98	r=-0.34* p=0.02
Sağlığa Doğrudan Saldırı	İçsel doyum	r=-0.19* p=0.04	r=-0.34** p=0.00	r=-0.34** p=0.00	r=-0.10 p=0.62	r=-0.32* p=0.03
	Dışsal doyum	r=-0.12 p=0.21	r=-0.27** p=0.00	r=-0.31** p=0.01	r=-0.21 p=0.32	r=-0.40** p=0.01
	Genel doyum	r=-0.16 p=0.09	r=-0.32** p=0.00	r=-0.34** p=0.00	r=-0.10 p=0.62	r=-0.40** p=0.00

* p<0.05

**p<0.01

diğer arkadaşları ile paylaşma, diğer sağlık çalışanlarının da durumu sorun yaşadıkları kişiler ile paylaşma gibi yaklaşımları daha fazla ortaya koydukları görülmüştür. Sağlık personelinin mobbing durumunda çoğunlukla hiç bir şey yapmaması sonucunda; mobbing davranışlarının günlük yaşamda normal davranış olarak algılanmasının, çalışma ortamında açık, etkin iletişimin olmamasının, sağlık personelinin gerek mesleki eğitiminde gerekse hizmet içi eğitimlerinde mobbing ile mücadele konusuna yeterince yer verilmemesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Yapılan

çalışmalarda sağlık çalışanlarının mobbing durumuna yaklaşımları oldukça farklılık göstermektedir. Bazı çalışmalarda mobbing durumuna bireylerin; %42'sinin sessiz kalma, %30.6'sının davranışı yapan kişiyi görmezden gelme (Bardakçı 2014), %94.4'ünün eleştiri almamak için işine daha çok özen gösterme (Fışkın 2011) şeklinde yaklaşımda bulunduğu, bazı çalışmalarda da bireylerin %91.7'sinin mobbing durumunu sorun yaşadığı kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma, %69.4'ünün durumu üst makama bildirme (Fışkın 2011), %19.2'sinin eylemi yapana aynı şekilde

karşılık verme, %19.7'sinin eylemi yaparı yazılı olarak şikayet etme (Tüfekçi 2014) şeklinde yaklaşımda buldukları belirlenmiştir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeyinin birbirine yakın olduğu ve her bir sağlık meslek grubu çalışanın büyük çoğunluğunun mobbing durumunun iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirttiği görülmüştür (Tablo 5 ve 6). Karcıoğlu ve Akbaş (2010) sağlık çalışanlarında psikolojik şiddet ile iş doyumunu arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Mobbing iş doyumunun azalması ile birlikte iş veriminin düşmesine de neden olmaktadır. Sağlık çalışanları ile yapılan birçok çalışmada da mobbing'in iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Einarsen, Matthiesen ve Skogstad 1998; Vega ve Comer 2005; Yavuz 2007). Çalışma bulgusu araştırma sonuçları ile uyumludur.

Araştırmada hekim, hemşire ve ebelerin kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları, sosyal itibara saldırı ile sağlığa doğrudan saldırı puanlarını yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Yapılan çalışmalarda da mobbing'e maruz kalan çalışanların kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları yüksek bulunmuştur (Çakıl 2011; Dündar 2010; Gürkan 2010). Yıldız, Akbolat ve Işık (2011) mobbing'e maruz kalan sağlık çalışanlarında kişinin kendini gösterme ve iletişim olanaklarına yönelik saldırı boyutu puanının hekimlerde daha yüksek olduğunu bunu teknisyen, diğer sağlık personeli ve hemşirelerin puanlarının izlediğini, Şahin ve Dündar (2011) ise mobbing'e maruz kalan sağlık çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ile sosyal itibara saldırı puanlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ile iş doyumunu arasında anlamlı negatif ilişki olmakla birlikte bu ilişkinin gücünün hekim ve hemşirelerde zayıf, ebelerde ve teknisyenlerde güçlü olduğu bulunmuştur (Tablo 6). Mobbing'in çalışanın iş doyumunu olumsuz etkilediği, iş doyumunun düşmesine, kurum ikliminin olumsuz

özellikler taşınmasına neden olduğu belirtilmektedir (Hoel, Cooper ve Faragher 2001; Salin 2003). Özalp (2013) mobbing ile iş doyumunu arasında anlamlı negatif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğunu mobbing'in iş doyumunu azalttığını saptamıştır. Mobbing algısının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması düzeyi tüm sağlık çalışanlarının içsel doyum düzeyini azaltmaktadır. Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunu ölçeceği alt boyutu arasında herhangi bir çalışma sonucuna rastlanmamakla birlikte farklı meslek gruplarında yapılan çalışmalarda kendisini göstermesi ve iletişim olanaklarının kısıtlanmasına yönelik yapılan saldırıların çalışanların iş doyumunu azalttığı belirlenmiştir (Cengiz, Aytaç, Servi ve Yetiş 2012; Vural-Özkan 2011; Yapıcı 2008).

Sağlık çalışanlarının sürekli ve etkin hizmet vermesinde kendilerini güvende ve değerli hissettikleri bir kurum iklimi önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle sağlık çalışanlarına mobbing'den uzak, iş doyumunu destekleyen ve iş doyumunu olumsuz etkileyecek faktörleri önleyen veya azaltan bir çalışma ortamının sağlanması ve sürdürülmesi gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kars ilinde kamu kurumlarında çalışan hekim, hemşire, ebe, teknisyen ve diğer sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunun belirlenmesi amacı ile yapılan bu çalışmada sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının mobbing davranışına maruz kaldığı, sağlık çalışanlarının mobbing durumuna yaklaşımlarının farklılık gösterdiği hekim, ebe ve teknisyenlerin mobbing duruma yönelik birşey yapmama, hemşirelerin durumu diğer arkadaşları ile paylaşma, diğer sağlık çalışanlarının da durumu sorun yaşadıkları kişilerle paylaşma gibi yaklaşımları seçtikleri, mobbing yaşanmasının sağlık çalışanlarının iş doyumunu olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitimler ile mobbing davranışı, bu davranışı etkileyen faktörler ve mobbing'e yaklaşım konusunda farkındalıklarının artırılması,

- Sağlık kurumlarında sağlık ekibi üyeleri arasında, sağlık çalışanları ile yöneticiler arasında açık ve etkin bir iletişimin sürdürülmesi,
- Sağlık çalışanlarının başarısını ödüllendiren, gelişimine katkı veren performans değerlendirmelerini dikkate alan objektif değerlendirme kriterlerinin oluşturulması,
- Sağlık kurumlarında mobbing uygulama potansiyeli olan kişileri bu davranıştan caydırıcı ve mobbing mağduru olma riski taşıyan bireyleri ise koruyucu düzenlemelerin yapılması,
- Mobbing mağduru çalışanlara yönelik kurumsal yardım ve destek programları oluşturulması,
- Mobbing yaşantılarının belirlenmesi ve etkin şekilde ele alınmasına ilişkin kurumsal düzeyde stratejiler geliştirilmesi,
- Her bir sağlık meslek grubunda görülen mobbing yaşantısına yönelik analitik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Aydın, S. İ. (2008). İşyerinde yıldırma (mobbing) algısına ilişkin bir alan çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bardakçı, E. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yaşadığı mobbingin ruhsal sağlıklarına etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Bostan, Ö., Erbil, N. (2004). Ebe ve hemşirelik iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3): 56-66.
- Cengiz, R., Aytaç, K. Y., Servi, T., Yetiş, Ü. (2012). Futbol kulüplerinde yıldırma algısı ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9): 65-75.
- Çakıl, E. (2011). Üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbingin işe gönülden adanma üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Devanport, N., Distler-Schwartz, R., Pursel-Elliott, G. (2003). *Mobbing, Emosyonel Abuse in The American Workplace*. Çeviren: O. C. Öneroy, 2. basım, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3): 137-149.
- Dilman, T. (2007). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dündar, T. (2010). Sağlık çalışanlarının yıldırma maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyo-demografik özelliklerinin rolü: Bolu ili hastanelerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14(6): 563-568.
- Ferrinho, P. ve ark. (2003). Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector. *Human Resources for Health*, 1: 1-11.
- Fışkın, G. (2011). Mobbing davranışı ve ana çocuk sağlığı merkezlerindeki sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkan, K. P. (2010). Şanlıurfa'da çalışan hemşire, ebe ve sağlık memurlarının psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma durumları ve ilişkili faktörler. *Yüksek Lisans Tezi*, Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Gökçe, T. A. (2006). İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hoel, H., Cooper, C., Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4): 443-465.
- Jackson, M., Ashley, D. (2005). Physical and psychological violence in Jamaica's Health Sector. *Pan Am J Public Health*, 18(2): 114-121.
- Jelic, J. Z., Stoini, E., Bunikic, C. S. (2005). The effect of mobbing on medical staff performance. *Acta Clin Croat*, 44(4): 347-352.
- Karıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3): 139-162.
- Kocaoğlu, M. (2007). Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S., Uysal, Ş. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1): 261-276.
- Kuzey, C. (2012). Impact of health care employees' job satisfaction on organizational performance support vector machine approach. *European Journal of Economic and Political Studies*, 5(1): 65-89.

- 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.
- Okyay, N. (2009). Emniyet teşkilatına bağlı okullardan mezun olup çevik kuvvet şube müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik şiddet algıları, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Oran-Başkaya, N. (1989). Job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University. *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of health psychology*, 6(1): 73-84.
- Özalp, F. (2013). Çalışma yaşamında mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişki: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and process in the work environment. *Human Relations*, 56(10): 1213-1232.
- Steinman, S. (2003). Workplace violence in the health sector, country case study, South Africa, http://www.icn.ch/SewWorkplace/WPV_HS_South Africa (22.11. 2012).
- Şahin, B., DüNDAR, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 66(1): 129-159.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18): 81-89.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 3. basım, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Tigrel, Y. E., Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 55: 963-971.
- Topal, E. (2008). Hekim ve hemşirelerin iş doyum düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tözün, M., Çulhacı, A., Ünsal, A. (2008). The job satisfaction of physicians that working in primary health care in institutions in family medicine system (Eskişehir). *TAF Prev Med Bull*, 7(5): 377-384.
- Tüfekçi, M. (2014). Acil Tıp uzmanlık öğrencilerinde mobbing algı düzeylerinin incelenmesi. *Tıpta Uzmanlık Tezi*, Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp Anabilim Dalı, Mersin.
- Üye, C. (2009). Hemşirelerin yöneticileri tarafından mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Vega, G., Comer, D. (2005). Sticks and stones may break your bones but words can break your spirit: Bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 58(1): 101-109.
- Vural-Özkan, G. (2011). İş yerinde yıldırma (mobbing) ve iş doyum ilişkisi. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies, Washington.
- Yapıcı, N. (2008). İş yerlerinde sistematik yıldırma (mobbing), algılanan nedenleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Antalya ili tarım sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-18.
- Yıldırım, A. (2007). Sağlık kuruluşlarında psikolojik şiddetin (mobbing) tanımı, boyutları ve önemi. *V. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı*, Antalya, 93-95.
- Yıldırım, A., Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8): 1444-1453.
- Yıldız, S., Yıldız, S. E., Erdağı, S. (2009). Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma davranışının değerlendirilmesi. *Hastane Yönetimi Dergisi*, 13(1): 1-13.
- Yıldız, G., Akbolat, M., Işık, O. (2011). Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(13): 113-141.
- Zonp, Z. (2012). Psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin mobbing algıları ve ilişkili faktörler. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.