

# Bir Üniversite Hastanesindeki Araştırma Görevlisi Doktorların Mobbinge Maruz Kalma Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

## *Evaluation of Research Assistant Doctors' Perceptions of Exposure to Mobbing and Burnout Levels at a University Hospital*

Özgür Rıza KAYGUSUZ<sup>1</sup>, Mustafa DEMİRER<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Burdur Adli Tıp Şube Müdürlüğü, Burdur, Türkiye

<sup>2</sup> Antalya Adli Tıp Grup Başkanlığı, Antalya, Türkiye.

### Özet

**Amaç:** Bu çalışmayla bir tıp fakültesi hastanesinde araştırma görevlisi olarak çalışan doktorların mobbing algıları, tükenmişlik düzeyleri ölçekler yardımıyla ölçülmüş ve bu konu hakkında daha sonra yapılacak araştırmalara örnek olmak, farkındalığı arttırmak amaçlanmıştır.

**Gereç ve Yöntemler:** Araştırma görevlisi doktorlara sosyodemografik veri formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Leymann Psikolojik Terör Ölçeği uygulandı. İstatistikler "SPSS for Windows 17.0 istatistik paket programı" kullanılarak yapıldı. Anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edildi.

**Bulgular:** Kadınlarda, branşından veya biriminden memnun olmayanlarda, şu anki branşını veya birimini değiştirmeyi düşünmeyenlerde, daha önceden birinci basamakta çalışanlarda, nöbet sayısı fazla olduğu birimlerde çalışanlarda duygusal tükenmenin daha yüksek olduğu, branşından veya birimlerinden memnun olanlarda, branşını veya birimini değiştirmeyi düşünenlerde mobbing algısının azaldığı saptanmıştır.

**Sonuç:** Mobbing iddiasının varlığında rutin ruhsal durum muayenelerinin yanı sıra daha profesyonel yaklaşımlar tanılama ve kanıtama için elzem hale gelmektedir. İş yeri ortam verilerinin değerlendirilmesinin yanında, psikiyatrik değerlendirmede çalışmamızda kullanılan ölçeklerin tanılamada yol gösterici olabileceği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Adli tıp, Mobbing, Psikolojik tükenme, Tıp asistanlığı

### Abstract

**Objective:** In this study, mobbing perceptions and burnout levels of doctors working as research assistants in a medical faculty hospital were measured with the help of scales; and it is aimed to set an example for future research on this subject and to increase awareness.

**Material and Methods:** The sociodemographic data form, Maslach Burnout Inventory and Leymann Inventory of Psychological Terror were applied to the research assistant doctors. Statistics were made using the "SPSS for Windows 17.0 statistical package program". Significance level was accepted as  $p < 0.05$ .

**Results:** Emotional Exhaustion was higher in women, those who were not satisfied with their branch or unit, who did not plan to change their current branch or unit, who previously worked in primary care, and who worked in units with a high number of shifts. It was determined that the perception of mobbing decreased in those who were satisfied with their branch or unit, and those who were considering changing their branch or unit.

**Conclusion:** In the presence of mobbing allegations, besides routine mental state examinations, more professional approaches become essential for diagnosis and proof. In addition to the evaluation of workplace environment data, it was concluded that the scales used in our study in psychiatric evaluation could be a guide in diagnosis.

**Keywords:** Forensic medicine, Mobbing, Psychological extinction, Medical residency

**Yazışma Adresi:** Özgür Rıza KAYGUSUZ, Burdur Adli Tıp Şube Müdürlüğü, Burdur, Türkiye

**Telefon:** +90 554 734 9131 **e-mail:** drkaygusuz@gmail.com

**ORCID No (Sırasıyla):** 0000-0003-3168-8293, 0000-0001-5027-995X

**Geliş tarihi:** 27.10.2022

**Kabul tarihi:** 28.07.2023

**DOI:** 10.17517/ksutfd.1195269

## GİRİŞ

Mobbing teriminin karşılığı olarak Türkiye'de 'yıldırma', 'yıldırkaçır', 'mobbing' veya 'bullying' kelimeleri kullanılmaktadır (1). Leymann psikolojik terör ya da mobbing kavramını "iş yaşamında sistematik olarak ahlak dışı yöntemlerle bir veya daha fazla kişinin saldırmaya veya kötü muamelede bulunması şeklinde gerçekleştirilen olumsuz bir davranış biçimi" olarak tanımlamaktadır (1,2). Tınaz ise mobbingi "İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir şekil psikolojik terör ve çalışanlara astları, üstleri ve eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama gibi davranışlar" olarak tanımlamıştır (3).

Heinz Leymann mobbing davranışlarının teşhisinde bunun en az haftada bir olmak üzere altı aylık dönem boyunca yapılmış olmasını ölçüt olarak kabul etmektedir (1).

Türkiye'de "iş yerindeki hayalet" olarak adlandırılabilir olan mobbing olgusuna rastlanmasına rağmen sıklık düzeyi ve şiddetinin batılı ülkeler kadar olmadığı söylenebilir. Bunun nedeni Türkiye'de ırksal ve dinsel farklılaşmanın gerek Avrupa gerekse Amerika Birleşik Devletleri'ndeki kadar olmamasından kaynaklanmaktadır (4). Ayrıca Türkiye'de mobbing henüz yasa kapsamına alınmadığı için yeterli düzeyde bilinçlenme olmadığından yaşanan olumsuz davranışların adı konulamamakta, çalışanlar "çalışma hayatı böyledir" şeklinde düşünmektedirler. Çobanoğlu, Türkiye'de duygusal taciz kurbanlarının %20'lerin üzerinde olduğunu belirtmektedir. Bilgel, Aytaç ve Bayram 877 kişi ile yaptıkları araştırmada katılımcıların %55'inin bir veya daha fazla mobbing çeşidine maruz kaldığını, %47'sinin bu mobbing davranışlarına tanıklık ettiklerini saptamışlardır. Aynı çalışmada, psikolojik tacize maruz kalma bakımından en riskli grubun sağlık sektöründe çalışanların olduğu da belirtilmektedir (5-7).

Dr. Heinz Leymann 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bunları davranışın özelliğine göre "Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek", "Sosyal İlişkilere Saldırılar", "İtibarınıza Saldırılar", "Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar", "Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar" başlıkları altına 5 grupta toplamıştır. Her mobbing durumunda bunların hepsinin bulunması şart değildir (8).

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberg tarafından sağlık çalışanlarına yönelik tanımlanmış olup "uzun dönemde iş ile ilgili gelişen stresin ardından, zihinsel ve fiziksel enerji tükenmesi"

ile karakterize bir terimdir (9). Maslach'ın Tükenmişlik Modeline göre tükenmişliğin; "Duygusal Tükenme (Emotional exhaustion)", "Duyarsızlaşma (Depersonalization)", "Azalan Kişisel Başarı Duygusu (Feeling of reduced personal accomplishment)" olarak üç farklı alt-boyutu bulunmaktadır (10).

Literatürde üniversite hastanesinde araştırma görevlisi doktorlar ile yapılmış mobbing algı düzeyleri, tükenmişlik düzeylerinin beraber değerlendirildiği çok az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Türkiye'de 1 Temmuz 2012 tarihinde Borçlar Kanunu'nda yapılan düzenlemeyle adı direkt mobbing olarak geçerse de "psikolojik taciz" adı altında kullanılmaktadır (11).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 10. Maddesinde amirin personele yönelik olması gereken yaklaşımı ortaya konulmuştur. Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller başlığı Madde 125'te uyarma - kınama - kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller sayılmaktadır (12).

Türk Ceza Kanununda da direkt olarak mobbing sözcüğü geçmemekle birlikte "hakaret", "yaralama", "kişilerin huzur ve sükûnunu bozma", "eziyet", "işkençe", "cinsel taciz", "ayrımcılık", "iş ve çalışma hürriyetinin ihlâli" gibi, sistemli işlenebilen ve kişinin maddi ve manevi varlığında sonuç doğuran eylemler bu konu ile ilgili olarak değerlendirilebilir (13,14).

İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine ilişkin olarak 19.03.2011 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'ne göre; çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla bazı tedbirlerin alınması uygun görülmüştür (15).

Yasal düzenlemelerde "mobbing" kavramı açık bir terim olarak kullanılmamakla birlikte adli tıp uygulamalarında mobbinge maruz kalma iddiası ile başvuran olguların değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır. Adli tıp alanında bilirkişilik yapılırken iddianın tıbbi olarak kanıtlanması açısından -fiziksel şiddet içersin/içermesin- adli psikiyatrik yaklaşım kapsamında mobbingin kavramsal içeriği ile ilgili duyarlı ve bilinçli olmak gerekmektedir. Doğrudan adli psikiyatrik tanı kriterlerini karşılama bile bazı ruhsal belirtilerin mobbinge bağlı olarak gelişebileceği ve bu kapsamda mobbingin kanıtı olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Çalışmamızda tıp fakültesi hastanesinde araştırma görevlisi olarak çalışan doktorların mobbing algıları, tükenmişlik düzeylerini ölçmek ve bazı değişkenlerle kıyaslama yapılarak elde edilen bilgiler doğrultusunda mobbing öyküsü ile başvuran olguları değerlendiren doktorlara tanı koyabilmeleri açısından veri sunmak amaçlanmıştır.

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

Çalışmamız Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi’de araştırma görevlisi doktor olarak çalışan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olanlara sosyodemografik özellikleri, çalışma koşullarını öğrenmeye yönelik sorular içeren “Sosyodemografik Veri Formu” başlığı altında bir anket (Tablo 1) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ile Ley-

mann’ın Psikolojik Terör Ölçeği (LPTÖ) uygulandı.

“Sosyodemografik Veri Formu” başlıklı anket; yaş, cinsiyet, medeni durum vb. sosyodemografik veriler ile birlikte çalışılan birim/branş memnuniyeti, gelir düzeyi memnuniyeti vb. 14 sorudan oluşmuş olup yaklaşık 5-7 dakika sürede, diğer ölçeklerde olduğu gibi katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Sosyodemografik Veri ve Çalışma Koşulları

		N	%
Yaş	<26	18	11,8
	26-30	98	64,1
	31-35	30	19,6
	36-40	7	4,6
	≤41	0	0,0
Cinsiyet	Kadın	80	53,6
	Erkek	73	47,7
Medeni Hal	Bekar	82	53,6
	Evli	70	54,8
	Dul	1	0,7
Çocuk Varlığı	Var	29	19,0
	Yok	124	81
Birinci Basamakta çalıştınız mı?	Evet	37	24,2
	Hayır	116	75,8
Hekimlik mesleğinde kaçınıcı yılınız?	0-1	8	5,2
	1-3	52	34,0
	3-5	51	33,3
	5-10	36	23,5
	>10	6	3,9
Daha önce başka bir alanda asistanlık yaptınız mı?	Evet	28	18,3
	Hayır	125	81,7
Gece nöbeti tutuyor musunuz?	Evet	114	74,5
	İcap	20	13,1
	Hayır	19	12,4
Aylık Kaç Gece Nöbeti Tutuyorsunuz? (n=134)	1-3	6	4,5
	4-6	45	33,6
	7-9	53	39,6
	≥10	30	22,4
Branştan memnun musunuz?	Evet	118	77,1
	Hayır	35	22,9
Birimden memnun musunuz?	Evet	93	60,8
	Hayır	60	39,2
Branşla ilgili olarak bugünkü bildiklerinizi bilseydiniz tercihiniz	Seçerdim	111	72,5
	Seçmezdim	42	27,5
Birimle ilgili olarak bugünkü bildiklerinizi bilseydiniz tercihiniz	Seçerdim	94	61,4
	Seçmezdim	59	38,6
Mesleğinizle ilgili olarak şu anki gelir düzeyinizden memnun musunuz?	Memnunum	81	52,9
	Değilim	72	47,1

N: Kişi Sayısı

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kendi içinde ölçülen “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” olmak üzere üç alt ölçeği olup tükenmişlik yaşayan bireylerde “Duygusal Tükenmişlik” ve “Duyarsızlaşma” puanlarının yüksek, “Kişisel Başarı” puanlarının düşük olması beklenmektedir (16).

LPTÖ kırk beş maddeden oluşur ve kendi içinde ölçülen beş alt ölçeği vardır. Puanlar ne kadar yüksekse, mobbing algı düzeyi o kadar fazladır (17).

## İstatistiksel Analiz

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel olarak incelenmesi SPSS 17.0 istatistik programı ile yapıp değişkenlerin normal dağılıma uygunlukları Kolmogrov Smirnov testi ile değerlendirildi. Veriler için tanımlayıcı istatistikler ortalama±standart sapma, sayı ve yüzde şeklinde verildi. Verilerin analizinde bağımsız gruplarda t-testi, Mann-Whitney U testi ve Pearson ki-kare testi kullanıldı. Anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edildi.

## BULGULAR

Sosyodemografik Veriler ve Çalışma Koşulları ile İlgili Veriler

Çalışmaya dâhili tıp bilimleri bölümünden 116 (%75.8) ve cerrahi tıp bilimleri bölümünden 37 (%24.2) olmak üzere toplam 153 araştırma görevlisi doktor alın-

mış olup katılımcıların 80'i (%52.3) kadın, 73'ü (%47.7) erkeklerden oluşmakta ve yaş dağılımı incelendiğinde çoğunluğunun (%64.1) 26-30 yaş aralığında olduğu saptanmış olup diğer veriler tabloda verilmiştir (Tablo 1).

## Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile ilgili veriler

MTÖ'nin alt ölçekleri ve toplam puanı minimum, maksimum, ortalama değerleri ve standart sapması tabloda verilmiştir (Tablo 2).

Kadınların erkeklere göre ( $p=0.045$ ), nöbet tutanların tutmayanlara göre ( $p=0.06$ ) duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı yükseklik olduğu, çocuk sahibi olmayanların olanlara göre ( $p=0.041$ ) duyarsızlaşma puanlarının anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır.

Biriminden ve branşından memnun olmayanlarda duygusal tükenme ( $p<0.001$ ) ve duyarsızlaşma ( $p=0.001$ ) puanlarında istatistiksel olarak anlamlı yükseklik olduğu, biriminden memnun olanlarda ise kişisel başarı puanlarının ( $p=0.015$ ) istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Branşını ve birimin yeniden seçmeyi düşünmeyenlerin seçmeyi düşünenlere göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarında istatistiksel olarak anlamlı yükseklik olduğu, branşını ve birimin yeniden seçmeyi düşünenlerde ise kişisel başarı puanlarının istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır.

Gelirlerinden memnun olanlarla ( $n=81$ ) olmayanlar ( $n=72$ ) arasındaki ilişkisi incelenmiş olup istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır.

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS
Duygusal Tükenme	153	11	42	26,69	7,172
Duyarsızlaşma	153	5	23	11,95	4,320
Kişisel Başarı	153	13	40	29,04	5,135

N: Kişi Sayısı, SS: Standart Sapma

Tablo 3. MTÖ/Alt Ölçekleri - Birim memnuniyetlerine göre karşılaştırması

	Birim Memnuniyeti	N	Ortalama	SS	p
Duygusal Tükenme	Memnun	93	24,49	6,539	<0.001
	Memnun Değil	60	30,10	6,814	
Duyarsızlaşma	Memnun	93	11,05	4,176	0.001
	Memnun Değil	60	13,35	4,198	
Kişisel Başarı	Memnun	93	29,85	4,859	0.015
	Memnun Değil	60	13,35	4,198	

İstatistik: t-testi, Mann-Whitney U testi, Pearson ki-kare testi.  $p<0.05$  istatistiksel anlamlı farklılık.

N: Kişi Sayısı, SS: Standart Sapma

Daha önceden asistanlık yapmış olmayanlarda kişisel başarı puanlarının istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu ( $p=0.038$ ),

daha önceden birinci basamakta çalışmış olanlarda duygusal tükenme puanlarının istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu ( $p=0.004$ ) saptanmıştır.

### Leymann Psikolojik Terör Ölçeği ile ilgili veriler

LPTÖ'nün alt ölçekleri ve toplam puanı minimum, maksimum, ortalama değerleri ve standart sapması tabloda verilmiştir (**Tablo 4**).

Ölçek maddelerinin tamamı pozitif yönlü olup en yüksek puan 225, en düşük puan ise 45'tir. Puanlar ne kadar yüksekse, mobbing algı düzeyi o kadar fazladır. Puanlar 45-81 arasında "hiçbir zaman", 82-117 arasında "çok nadir", 118-153 arasında "bazen", 154-189 arasında "sık sık", 190-225 arasında ise "her zaman" seçeneğine denk gelmektedir. Bu ölçeğin kesme puanı yoktur. Dol-

durulan ölçeklerin ortalama puanı 68.00 olarak ölçülmüş ve bu "hiçbir zaman" seçeneğine karşılık gelmektedir.

Leymann alt ölçek puanlarının cinsiyetle olan ilişkisi incelendiğinde alt ölçek puanlarının hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Kendini gösterme ( $p=0.002$ ), itibara saygı ( $p=0.012$ ) ve Leymann toplam puan ( $p=0.026$ ) türlerinde nöbet tutanlarda tutmayanlara göre anlamlı derecede yükseklik saptanmıştır.

LPTÖ alt ölçek puanlarının cerrahi veya dâhili bir tıp biliminde çalışıyor olmakla ilişkisi aşağıdaki tabloda verilmiş olup tüm puan türlerinin cerrahi bilim dallarında çalışanlarda daha yüksek olduğu, sosyal hayata saldırı haricinde diğer puan türlerinde istatistiksel olarak anlamlı yükseklik olduğu saptanmıştır (**Tablo 5**).

LPTÖ alt ölçek tüm puan türlerinde şu anki branşlarından ve biriminden memnun olanların puanlarının memnun olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır.

**Tablo 4. Leymann Psikolojik Terör Ölçeği Genel Bakış**

Alt Ölçek puanla Türleri	N	Minimum	Maximum	Ortalama	SS
<b>Kendini Gösterme</b>	153	11,00	46,00	18,6797	6,02042
<b>Sosyal Saldırı</b>	153	5,00	18,00	6,5882	2,24350
İtibara Saldırı	153	15,00	58,00	20,9085	6,88568
<b>Sağlığı Tehdit</b>	153	5,00	15,00	6,4314	1,79826
<b>Mesleki Saldırı</b>	153	9,00	38,00	15,3922	4,85342
<b>Leymann Toplam</b>	153	45,00	175,00	<b>68,0000</b>	19,40598

N: Kişi Sayısı, SS: Standart Sapma

\*68,00 puan mobbing algı düzeyinde "Hiçbir zaman" seçeneğine karşılık gelmektedir.

**Tablo 5. Leymann Alt Ölçekleri - Dahili / Cerrahi branş ayrımı**

	Tıp Bilimi	N	Ortalama	SS	p
<b>Kendini Gösterme</b>	Dahili	116	18,1379	5,72089	<b>0.048</b>
	Cerrahi	37	20,3784	6,67646	
<b>Sosyal Saldırı</b>	Dahili	116	6,3966	2,08881	0.061
	Cerrahi	37	7,1892	2,61234	
<b>İtibara Saldırı</b>	Dahili	116	20,0086	5,76420	<b>0.004</b>
	Cerrahi	37	23,7297	9,12460	
<b>Sağlığı Tehdit</b>	Dahili	116	6,2586	1,69972	<b>0.035</b>
	Cerrahi	37	6,9730	2,00675	
<b>Mesleki Saldırı</b>	Dahili	116	14,6638	4,27316	<b>0.001</b>
	Cerrahi	37	17,6757	5,83597	
<b>Leymann Toplam</b>	Dahili	116	65,4655	17,17502	<b>0.004</b>
	Cerrahi	37	75,9459	23,70999	

İstatistik: t-testi, Mann-Whitney U testi, Pearson ki-kare testi.  $p<0.05$  istatistiksel anlamlı farklılık.

N: Kişi Sayısı, SS: Standart Sapma



Tüm puan türlerinin branşlarını yeniden seçmeyi düşünmeyenlerde daha yüksek olduğu, “Mesleki Saldırı” haricinde diğer puan türlerinde istatistiksel olarak anlamlı yükseklik olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Tüm puan türlerinde gelirden memnun olmayanların puanları daha yüksek olmakla birlikte hiçbir puan türünde gelirden memnun olanlarla olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

## TARTIŞMA

Mobbing ve tükenmişlik konularında yapılan çalışmaların çoğunluğu diğer sağlık çalışanları, eğitim sektöründe yapılmış olup literatürde araştırma görevlisi doktorlarla yapılan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır (18).

Dikmetaş ve ark.’nın ‘Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi’ isimli çalışmasında ise mobbing algı düzeyi aritmetik puan ortalaması 84,15 olarak bulunmuş ve çalışmalarına göre “çok nadir” seçeneğine denk geldiği bildirilmiştir (17).

Son yıllarda özellikle sağlık sektöründe mobbing oranının arttığı yapılan çalışmalarda vurgulanmıştır (19). Hekimlik gibi yoğun çalışma saatleri, ağır iş yükü, ölümcül hastalara bakım verme, hasta ve yakınlarına gerektiğinde destek verme gibi duygusal yük ve strese sebep olan durumlara maruz kalınan mesleklerde tükenmişlik riski yüksektir (2,18).

Aile hekimliği asistanlarında tükenmişlik algıları üzerine Yaman ve Urgan’ın yaptıkları çalışmada ve ameliyat hemşireleri üzerinde Aydın’ın yaptığı çalışmada cinsiyete göre tükenmişliğin üç boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (20,21).

Ergin cinsiyetin önemli bir tükenmişlik değişkeni olduğunu; duyarsızlaşma alt ölçeği puanlarında cinsiyetlere göre anlamlı farklılık olmadığını ancak duygusal tükenmenin kadınlarda daha fazla olduğunu, erkeklerin ise kişisel başarı duygusunda azalmayı daha fazla tanımladığını bildirmektedir (16).

Karahan’ın İzmir ilinde altı hastane acil servisinde yaptığı çalışmada kadınlarda kişisel başarının erkeklerle göre daha düşük olduğu ancak duyarsızlaşmanın cinsiyetten etkilenmediği saptanmıştır (22).

Literatürdeki çalışmalarda cinsiyet ve tükenmişlik arasında farklı sonuçlar çıkmış olup çalışmamızda kadınlarda erkeklere göre duygusal tükenme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı yükseklik olduğu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının erkeklerde daha yüksek olduğu ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Erol ve ark.’nın araştırmaları sonucunda asistan hekimlerin duyarsızlaşma düzeylerinin dâhili ve cerrahi branşlara göre anlamlı farklılık gösterdiğini bulmuşlardır (23). Yıldız ve ark.’nın tıp uzmanlık öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada cerrahi birimlerde çalışanların kişisel başarı puanının dâhili birimlerde çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (24).

Tablo 6. Leymann Alt Ölçekleri - Branşından memnun olup olmama karşılaştırması

	Branş memnuniyeti	N	Ortalama	SS	p
<b>Kendini Gösterme</b>	Memnun	118	18,0169	5,26557	<b>0.012</b>
	Memnun Değil	35	20,9143	7,74358	
<b>Sosyal Saldırı</b>	Memnun	118	6,2119	1,76312	<b>&lt;0.001</b>
	Memnun Değil	35	7,8571	3,10732	
İtibara Saldırı	Memnun	118	19,7712	5,06270	<b>&lt;0.001</b>
	Memnun Değil	35	24,7429	10,20479	
<b>Sağlığı Tehdit</b>	Memnun	118	6,2542	1,60760	<b>0.025</b>
	Memnun Değil	35	7,0286	2,25553	
<b>Mesleki Saldırı</b>	Memnun	118	14,7458	4,28910	<b>0.002</b>
	Memnun Değil	35	17,5714	5,97192	
<b>Leymann Toplam</b>	Memnun	118	65,0000	15,33389	<b>&lt;0.001</b>
	Memnun Değil	35	78,1143	27,16483	

İstatistik: t-testi, Mann-Whitney U testi, Pearson ki-kare testi. p<0.05 istatistiksel anlamlı farklılık

N: Kişi Sayısı, SS: Standart Sapma

Çalışmamızda da duygusal tükenme, duyarsızlaşma puanlarının cerrahi bilim dallarında çalışanlarda, kişisel başarı puanlarının dâhili bilim dallarında çalışanlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır ancak çalışmamızda istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bunun nedeninin cerrahi branşlarda çalışan asistan doktorların ağır iş yükleri nedeniyle katılımlarının az olması olduğu düşünülmüştür.

Yılmaz'ın yaptığı çalışmada aldıkları ücreti yeterli bulmayanların tükenmişlik düzeyleri yeterli bulanlara göre daha yüksek bulunmuştur (25). Yıldız ve ark.'nın çalışmasında ise ücretinden memnun olmayanlarda yalnızca duyarsızlaşma alt puan türünde anlamlı yüksek fark bulunmuştur (24). Ancak bizim çalışmamızda gelirinden memnun olanlar ile memnun olmayanlar arasında tükenmişlik ölçeği alt puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır.

Literatürde birinci basamakta çalışıp çalışmama ve tükenmişlikle ilgili bilgiye rastlanılmamakla birlikte daha önceden birinci basamakta çalışmış olanlarda duygusal tükenme puanlarının istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır.

Mobbing ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme algulamaları arasında pozitif ilişkiler literatürde yer almaktadır (7,26). Çalışmamızda da beklendiği gibi mobbing algı puanlarının artması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları arasında pozitif korelasyon, kişisel başarı puanında ise negatif korelasyon olduğu saptanmıştır. Mobbingin artması duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada artışa neden olurken, tükenmenin de etkisiyle kişisel başarıda azalma olması beklenen bir durumdur.

Türkiye'de diğer sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda mobbing algı düzeyinin genel olarak düşük olduğu gözlenmiştir (1,17). Ayrancı ve ark.27. yaptıkları çalışmada pratisyen hekimlerin %67,6'sının ve hemşirelerin %58,4'ünün mobbing davranışına maruz kaldıklarını saptamış, Çakıl'ın28 2011 yılında yaptığı çalışmada ise hemşirelerin %40,8'inin, asistan doktorların %12,8'inin, Yayak ve Top'un29 araştırmasına göre ise araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %36,9'unun mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (27-29).

Çalışmamızda Leymann Psikolojik Terör Ölçeği ortalama puanı 68.00 çıkmıştır, bu puan ölçekteki "hiçbir zaman" seçeneğine karşılık gelmektedir.

Çoban ve Hacıcaferoğlu30 araştırmalarında yaş ile mobbing arasında ilişki olduğunu, Leymann duygusal tacizin nispeten genç insanlara, daha çok 21-41 yaş aralığında yapıldığını ifade etmiştir (30,31). Buna karşılık Kök32 Türkiye'deki çalışmalarında, Einarsen ve Skogstad ise elde ettikleri bulgulara dayanarak yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla risk altında olduğunu ileri sürmektedirler (32,33).

Türkiye'de Yılmaz ile Köseoğlu tarafından ve Gökçe tarafından yapılan birçok araştırmada ise yaşın mobbinge maruz kalma durumunu etkilemediğini bildirilmiştir (34,35). Çalışmamızda da yaşın mobbinge maruz kalma durumunu etkilemediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Portekiz'de yapılan bir araştırmada sağlık sektörü içinde kadın çalışanların mobbinge ve şiddete karşı en savunmasız grup oldukları saptanmış olup (36), Yayak ve Top'un 2020 yılındaki araştırmasında ise cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı fark bulunmamıştır (29). Çalışmamızda cinsiyet ile Leymann alt ölçek puanlarının hiçbirinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Dilman ve Aydın'ın yaptığı çalışmasında çalışılan bölümden memnuniyet durumuna göre mobbing davranışlarında fark olduğunu, çalıştığı bölümden memnun olmayanların mobbinge daha çok maruz kaldığını söylemiştir (21,37). Çalışmamızda da literatürle uyumlu olarak şu anki branşlarından ve birimlerinden memnun olanlarda tüm puan türlerinde memnun olmayanların puanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı yüksek olduğu saptanmıştır. Branşlarını yeniden seçmeyi düşünmeyenlerde düşünenlere göre tüm puan türlerinin daha yüksek olduğu, birimlerini yeniden seçmeyi düşünmeyenlerde istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır.

Çakıl'ın 21 hemşire ve asistanlar ile, Aydın'ın28 ameliyathane hemşireleri ile 2018 yılında yaptığı çalışmada maaşını yeterli bulmayanlarda mobbinge maruziyet algısının daha fazla olduğu saptanmıştır (21,28). Çalışmamızda ise tüm puan türlerinde gelirinden memnun olmayanların puanları daha yüksek olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır.

Çalışmamızda asistan doktorların bile mobbing kavramının farkındalığında olmadıkları göz önüne alındığında ortaya çıkan psikolojik bulguların, mağdurlar ve başvuru alan hekimlerce mobbing ile ilişkilendirilmesi son derece önem kazanmaktadır. Ayrıca bir mobbing iddiasının varlığında rutin ruhsal durum muayenelerinin yanı sıra daha profesyonel yaklaşımlar tanılama ve kanıtlama için elzem hale gelmektedir. Adli tıp uzmanı bilirkişiler için de konunun çok yeni olduğu düşünüldüğünde; iş yeri ortam verilerinin değerlendirilmesinin yanında, psikiyatrik değerlendirme ve tanılamada çalışmamızda kullanılan ölçeklerin yol gösterici olabileceği sonucuna varılmıştır.

**Etik Kurul Onayı:** Çalışmamız ile ilgili olarak Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'nın 04.11.2015 tarihli, 210 sayılı kararı ile araştırmaya izin alınmıştır. Çalışma, 1975 Helsinki Bildirgesi'ne uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan gönüllü onam formu alınmıştır.

**Çıkar çatışması ve Finansman Beyanı:** Çalışmamız bir kurum ve kuruluşça finanse edilmemiştir. Bu çalışmada yazarlar arasında herhangi bir konuda çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyan Özeti:** Fikir/Konsept: Ö.R.K., M.D. -Tasarım: Ö.R.K. -Veri toplama ve analiz: Ö.R.K. -Literatür incelemesi: Ö.R.K., M.D. – Makalenin yazılması: Ö.R.K., M.D.

## KAYNAKLAR

- Dündar T. Sağlık Çalışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyodemografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2010.
- Leymann H. The Content and Development of Mobbing At Work. *European Journal of Work And Organizational Psychology* 1996;5(2):165-184.
- Tınaz P. İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing), 2. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2008, p.7.
- Yılmaz T. Kadın Çalışma ve Toplum, Editörler: Yılmaz T. ve Fidan F., 'Psikolojik ve Fizyolojik Yıkım Nedeni Olarak Mobbing Ve Çalışan Kadın', Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2008: p: 180.
- Yıldız S. A new problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying), *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 2007;34:113-128.;34.
- Yıldırım D, Yıldırım A, Timuçin A. 'Mobbing Behaviours Encountered by Nurse Teaching Staff', *Nursing Ethics* 2007;14:447-463.
- Sevda K, Kaya Ş. Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 2021;24(2):381-99.
- Davenport N, Schwartz RD, Eliot GP. Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, (İngilizceden Çeviren: Osman Cem ÖnerToy), 1. Baskı, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003. p.4-15.
- Serinken M, Ergör A, Çımrın A, Ersoy G. İzmir ilindeki acil servis hekimlerinin tükenme düzeyleri. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 2003;18(4):293-9.
- Maslach C, Zimbardo PG. *Burnout - The Cost Of Caring*, 1st ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs. 1982. p.12.
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> Erişim 02.06.2023.
- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> Erişim: 02.06.2023.
- Sağun A. İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) hukuksal temelleri ve sonuçları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Haziran 2015.
- <http://www.ceza-bb.adalet.gov.tr/mevzuat/5237.htm> Erişim 02.06.2023.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm> Erişim: 02.06.2023.
- Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Bayraktar R, Dağ I. (Ed), Ankara, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını, 1993; 143-160.
- Dikmetaş E, Top M, Ergin G. Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi* 2011; 22(3):137-49.
- Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Hukuk İşleri Dergisi*, İstanbul 2006;1646: 184.
- Yıldırım D, Yıldırım A. Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştığı psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkisi. *Türkiye Klinikleri J Med Sci* 2010;30(2):559-70.
- Yaman H, Ungan M. Tükenmişlik: Aile hekimliği asistan hekimleri üzerine bir inceleme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 2002; 17(49): 37-44.
- Akyol Aydın F. Ameliyathane hemşirelerinde mobbing ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Yüksek Lisans Tezi, Halic Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2018.
- Karahan H. Acil servislerde çalışan sağlık personellerinde tükenmişlik sendromu görülme sıklığı ve demografik özellikleri. *Anatolian J. Emerg. Med.* 2020;3(3):81-4.
- Erol A, Sarıççek A, Gülseren Ş. Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 2007; 8: 241-247.
- Yıldız MS, Doğan ÖB, Dayan A. Tıp Uzmanlık Öğrencilerinde Ruhsal Liderlik ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi. *Türk Aile Hek Derg.*, 2022;26(2):29-36.
- Yılmaz T. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanelerinde Tıp Uzmanlık Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeyi ve İlişkili Etmenler. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara 2009.
- Zapf D. "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work", *International Journal of Manpower*, 1999;20 (1/2):70 - 85.
- Ayrancı Ü, Yenilmez Ç, Günay Y, Kaptanoğlu C. The frequency of being exposed to violence in the various health institutions and health profession groups. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 2002;3:147-54.
- Çakıl E. Zonguldak Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, 2011.
- Yayak A, Top Ö. Sağlık Çalışanlarında Mobbing (Psikolojik Terör) ve Motivasyon Algıları ile Uyku Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Edirne Örneği. *Türkiye Klinikleri Adli Tıp ve Adli Bilimler Dergisi*, 2020;17(3):264-76.
- Çoban B, Hacıcaferoğlu S. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2011; 2:48.
- Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 5(2): 251-75.
- Kök BS. İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri'. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006: (16), 433- 448.
- Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 1996;5(2):185-201.
- Yılmaz S, Köseoğlu D. İl sağlık müdürlüğünde çalışanların mobbing algısı. *Turkish Studies - Social Sciences*, 2020;15(1):767-87.
- Gökçe AT. İş yerinde yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, 2006.
- Ferrinho P, Biscaia A, Fronteira I, Craveiro I, Antunes AR, Conceição C, et al. Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector, *Human Resources for Health*, 2003;1, 1-11.
- Dilman T. Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2007.