SAĞLIK HİZMETLERİNDE KURAM VE UYGULAMA DERGİSİ
Cilt: 2 Sayı: 3 2022
https:\\www.shkud.org/tr/

SHKUD

SAĞLIK KURUMLARINDA MOBBİNG ETKİLERİ: LİSANSÜSTÜ TEZLERİ ÜZERİNE DERLEME

Büşra GÜL

[1] Araştırma Görevlisi, Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

ARTICLE INFO

Makale Türü:
Geleneksel Derleme

Anahtar Sözcükler:
Sağlık Kurumlarında Mobbing, Hemşirelerde Mobbing, Yıldırma Davranışı, Mobbing Sonuçları, Psikolojik Şiddet

Sorumlu Yazarlar
Büşra GÜL

Adres:
Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

E-mail:
busragul50@gmail.com

ÖZET

Mobbing, dünya çapında tüm işletmelerde ortaya çıkan ya da çıkma ihtimali olan bir tehlike haline gelmiştir. Emek yoğun çalışılan sağlık kurumlarında da mobbingin varlığı her geçen gün artmaktadır. Küresel çalışma ajanslarının verilerine göre; Bulgaristan &75,8 oran ile en yüksek mobbinge maruz kalma oranına sahip ülke olarak bulunmuştur, sırasıyla Avusturalya'da %67,2, Güney Afrika'da %61, Tayland'da %54, Brezilya'da %46,7 ve İngiltere'de %40 olarak belirtilmiştir. Türkiye'de ise ALO170 uygulaması üzerinden, özel kurumlarında çalışanlar tarafından gelen şikâyetler 2013 yılında %62 iken bu oran 2014 yılın %70'lere ulaşmıştır. Sağlık kurumlarında mobbing sebeplerini araştırırken demografik özellikler ve unvan arasındaki ilişkiyi de inceleyen 2010 ile 2020 yılları arasında ulasal tez merkezi veri tabanında yayınlanan 46 yüksek lisans tez çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada, Mobbinge maruz kalma ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendiren Türkçe yüksek lisans tezlerinin sonuçlarının derlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda araştırmaların bulgularında; yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi kişilik özellikleri ile mobbing arasında yüksek oranda anlamlı farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca; unvan, deneyim, meslek grubu ve çalışılan birim ile mobbing arasında da anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mobbing ile kişisel ve mesleki özellikler arasında bazı araştırmalarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir bu farklılıkların hangi koşullarda ortaya çıktığının tespit edilmesi ve bu alandaki çalışmaların derinleştirilmesi önerilir.

GİRİŞ

Mobbing; kişi veya grupların çalışma ortamında hedef olarak belirledikleri çalışma arkadaşlarına sistematik bir şekilde yıldırma taktikleri uygulamalarıdır. Literatürde mobbing; yıldırma, zorbalık, duygusal taciz/şiddet veya psikolojik taciz/şiddet olarak çeşitli kavramlar ile ifade edilmektedir. Mobbing, süreklilik arz eder ve uygulanan kişinin çalışamaz hale gelmesine sebebiyet verir. Kurumlar bu davranışı etik dışı olarak kabul etmektedir ve onaylamamaktadır. Bu davranışlar kuruma zarar vermektedir fakat en fazla zarar gören şüphesiz hedeftir (Wachs, 2010). Örgütün sosyalojik ve ekonomik gelişimini sekteye uğratmakla birlikte hedef kişinin de sosyal çevresine olumsuz etkileri olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Sönmeztekin, 2016). Mobbing davranışı, kurum içerisinde sadece uygulayan ve maruz kalanların etkilendiği bir süreç değildir. Kurumun bu davranışlara tanık olan diğer çalışanları da etkilemektedir. Bu sebeple mobbing bütüncül bir süreç içerisinde ele alınması gereken organizasyonel bir dinamiktir (Çevirme, 2017). Mobbing tüm kurum ve sektörlerde görülebilmektedir fakat bu çalışmada sağlık sektörü özelinde incelenecektir. Sağlık kurumlarında çalışanların mobbinge maruz kalma ihtimali diğer sektörlere göre 16 kat daha fazla bulunmuştur. Bunun sebebi olarak özellikle hastanelerin çalışma koşulları gösterilmektedir. Hastanelerde çalışanların; yoğun iş temposu, çalışma saatleri, hasta sayıları, yetersiz maaşlar ve yönetimin beklentileri gibi sebepler mobbing davranışının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Aydın Sayılan ve Aydın, 2020). Türkiye'de mobbing ile mücadele kapsamında oluşturulan birimlere en çok şikâyetin sağlık sektöründe geldiği bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının, psikolojik tehdit ve baskı altında hissettikleri bir ortamda verimli çalışmaları ve hastalara faydalı olmaları beklenemez (Şahin ve Dündar, 2011). Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında mobbing ile ilgili yapılan Türkçe lisansüstü tezlerin bulgu ve sonuçları incelenerek; bu araştırmalarda bulunan mobbing ile demografik özellikler ve unvan arasındaki ilişkinin derlenmesidir.

1. MOBBİNG'E MARUZ KALIYOR MUYUM?

Mobbing çok farklı şekillerde ortaya çıksa da genellikle bir olayın yanlış gitmesiyle ortaya çıkar. Bu olaydan sonra olaya dahil olanlar durumu ya çözemeyecek durumdadır ya da çözmek istememektedir. Zamanla olumsuz duygu ve davranışlar kötü niyetle tekrarlanan ve karşıdakine zarar veren bir davranış haline dönüşür. Bu gibi vakalarda genellikle mağdur suçlanır ve olayın üstü kapatılmaya çalışılır. Mobbingin başlangıcı ve bitişi arasındaki süreç; çözümlenmemiş çatışma mobbing başlangıcı için önemli bir sebep olabilir. Çatışmanın devamında mobbingin ilk işaretleri ortaya çıkabilir ve kendinizi gergin ve depresif hissedebilirsiniz. Bu durum zamanla fiziksel sağlığınızı etkilenebilir ve uzun vadede performansınızı olumsuz etkileyebilir. Bu aşamaya kadar çözüm bulunmaz ise çatışma zamanla tırmanır, zihinsel / fiziksel sağlık daha da bozulur, hastalık üretken çatışmanın önüne geçer ve süreç istifa ya da kovulma ile son bulur (Keim ve Mcdermott, 2010). Çalışma ortamında mobbing belirli davranışlar ve söylemler ile ortaya çıkmaktadır. Bu saldıralar dört gruba ayrılarak incelenmektedir. Saldırı şekilleri amaçlarına ve uygulayan kişilere göre değişiklik göstermektedir. Bu davranışların mobbing olarak değerlendirilmesi için belirli koşulların sağlanması gerekmektedir fakat Tablo 1'de gösterilen davranışlara maruz kalıyorsanız mobbing mağduru olma ihtimaliniz yüksek demektir.

Tablo 1. *Mobbing Tipolojileri ve Saldırı Şekilleri*

1. Kendini Göstermeye Yönelik ve İletişime Saldırı Şekilleri	**2. Sosyal İlişkilere Saldırılar**
• Kendinizi gösterme imkânınız üstleriniz tarafında kısıtlanır • Yüksek ses ile azarlanırsınız • Kendinizi gösterme imkânınız çalışma arkadaşlarınız tarafından kısıtlanır • Sürekli eleştirilirsiniz • Sosyal yaşantınız eleştirilir	• İzole bir çalışma alanına gönderilirsiniz • Çalışma arkadaşlarınız sizinle iletişimi keser • Ortamda yokmuşsunuz gibi davranılır • Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmaz • Diğer çalışanlar ile iletişiminiz kısıtlanır

Tablo 1 (devam). *Mobbing Tipolojileri ve Saldırı Şekilleri,*

3. İtibara Saldırılar	**4. Kişinin Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumuna Saldırılar**
• Arkanızdan olumsuz yorumlar yapılır • Gerçek olmayan söylentiler çıkar • Alay konusu olurusunuz • Psikolojik bir rahatsızlığınız varmış gibi davranılır • Tedavi olmanız için baskı yapılır	• Size özel görev verilmez • Sorumluluklarınız azaltılır • Yani bir iş almanız engellenir • Önemsiz işler size verilir • Yeteneklerinizi kullanmanız engellenir

Kaynak: *Özler ve Mercan, 2009; Çiçeklioğlu, 2016.*

1.1. Mobbing'in Nedenleri ve Sonuçları

Mobbing, sosyal ve psikolojik bir yıldırma olduğundan ortaya çıkmasında etkili olan birçok etmen vardır. Mobbingin başlangıç sebebinin sadece uygulayana bağlanmamasının gerektiği ve diğer değişkenlerinde göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. Mobbinge neden olan faktörler bazı kaynaklarda kişisel, örgütsel ve yönetsel faktörler olarak gruplandırılmış bazı kaynaklarda ise mobbing uygulayandan kaynaklanan nedenler, mobbing mağdurundan kaynaklanan nedenler, örgütsel nedenler ve toplumsal neden olarak sıralanmıştır. Ayrıca bazı kaynaklar toplumsal nedenler yerine sosyal nedenler olarak sınıflandırmıştır (Akpınar vd., 2016).

Zapf (1999)' a göre, mobbingin nedenleri üç başlık altında toplanmıştır; Örgütsel, sosyal ve kişisel bu başlıklar kendi içlerinde alt başlıklara dağılmaktadır. Birinci ana başlığımız olan örgütsel nedenlere baktığımızda alt başlıklar şu şekildedir; liderlik, örgütsel iklim, stres yapıcılar ve iş örgütlenmesi. İkinci ana başlığımız olan sosyal grubun alt başlıkları; düşmanlık, kıskançlık, grup baskısı ve günah keçisidir. Son olarak üçüncü ana başlığımız olan kişisel nedenlerin alt başlıkları; kişilik, nitelik, sosyal yetenekler ve kusurlardır. Mobbing davranışları Zapf'a göre; dedikodular, dışlanma, sözel saldırganlık, kurumsal önlemler, özel hayata saldırı, fiziksel/psikolojik saldırı ve birinin davranışlarına saldırı olarak tanımlanmıştır.

Sonuç olarak yukarıda belirtilen nedenler ve davranışların sonuçları mobbing mağdurlarında ciddi rahatsızlanmalara sebep olmaktadır, bunlar mobbingin sonuçları olarak şu şekilde sıralanmaktadır; psikosomatik şikayetler, depresyon, anksiyete, travma sonrası stres bozukluğu ve takıntı. Mobbingin sonuçları kişilerde hem fiziksel hem de ruhsal olarak birçok sıkıntıya sebep olmaktır bu sebeple mobbing davranışı kişilerde geri dönüşü olmayan hasarlar bırakmadan önce fark edilip önlem alınmalıdır. Özellikle sağlık sektöründe çalışan kişilerin ruhsal bozuklar yaşamaları hem kendileri hem de hastalar açışında tehlikeli bir duruma sokabilir yani sağlık kurumlarında çalışanlar ve yöneticiler mobbing hakkında bilgilendirilmelidir. Mobbing davranışı tespit edildiğinde gerektiği gibi müdahale edebilmelidirler.

2. MOBBİNG'İN ETKİLERİ NELERDİR?

Mobbing davranışı uygulayanlar ile bu davranışa maruz kalanlar kişilerin kurum içerisindeki örgütsel konumları, bu davranışın yönünü belirlemektedir. Yıldırma sadece üst kademelerde çalışanlar tarafından alt kademede çalışanlara yönelik gibi düşünülse de tam tersi durumlar da görülmektedir. Dikey yani hiyerarşik yıldırma çift yönlü işlemektedir. (Shallcross vd., 2010; Akgeyik vd., 2013). Örgütlerde dikey yıldırmaya sebep olan nedenler arasında sosyal imajın zedelenmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler sayılabilir. Üst kademede çalışanların astlarına uyguladığı mobbingin sebebi genellikle sahip olunan kurumsal gücü kötü niyetle kullanma, kişisel çatışmalar ve başarılı astların rakip olarak görülmesi olarak sıralanabilir (Şimşek, 2013). Yatay yıldırma örgütlerde aynı seviyede çalışanlar arasında gerçekleşen yıldırma türüdür (Tayyar, 2008). Yıldırmanın yönü ne olursa olsun bu davranışların tüm taraflar açısından bazı sonuçları vardır. Bu sonuçlar; bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere 3 kategori altında incelenmektedir (Çiçeklioğlu, 2016).

2.1. Bireysel Etkiler

Leymann (1996), mobbingin kişiler için önemli düzeyde yıpratıcı etkiye sebep olduğunu belirtmektedir ve mobbing sonucunda kişilerde post travmatik stres gibi psikolojik rahatsızlıkların oluşabileceğini vurgulamaktadır. Leymann'ın sınıflandırması; sosyal etkiler (dışlanma, damgalanma, işsizlik, sosyal uyumsuzluk), sosyo-psikolojik etkiler (sorunların üstesinden gelebilme yetisini kaybetme), psikolojik etkiler (çaresiz hissetme, kaygı, endişe, yasal yolların kullanılması ve tüm bunların sonucunda ortaya çıkan öfke) olarak sıralanmaktadır (Majidli, 2017).

Davenport (2003), mobbing'in kişiler üzerindeki sonuçlarını üç aşamaya ayırmakta ve bu aşamalar içerisinde kişilerim mobbing davranışından nasıl etkilenebileceğini, karşılaşabilecekleri psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıkların neler olabileceğini ayrı ayrı ortaya koymaktadır. Birinci derece mobbing: Bu aşamada birey durumdan rahatsız olmaktadır ve ufak tefek belirtiler göstermektedir. Örneğin; ağlama krizleri, uyku azlığı, kızgınlık ve üzüntü. Bu aşamada bireyin çevresi henüz olayların farkında değildir. İkinci derece mobbing: Bu aşamada durumdan bireyin sosyal çevresi de etkilenmeye başlamaktadır. Bireyde görülen belirtiler şu şekildedir; uyku düzeninde kalıcı bozuklukla, mide-bağırsak sorunları, anksiyete, depresyon ve konsantrasyon bozukluğu. Üçüncü derece mobbing: Birey ve çevresinin yoğun bir şekilde etkilendiği evredir. Şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri ve hatta intihar girişimleri bu evrede ortaya çıkmaktadır.

2.2. Örgütsel Etkiler

Mobbing davranışının görüldüğü örgütlerde verimlilik ve üretim yavaşlar. Örgütte çalışanların bağlılıkları ve işe devamları bu durumdan olumsuz etkilenir. Çalışma ortamındaki sıkıntılar kurumun hizmet alanına göre müşterileri de etkilemektedir. Özellikle sağlık kurumlarında hastalarla sürekli iletişim halinde olunduğundan örgütteki uyuşmazlıklar hastaları etkilemektedir. Dolayısıyla kurumun imajını zedelemeye varan olaylar ve maddi kayıplar yaşanması çok olasıdır. Örgüt içinde sorunlar yaşandığını anlayabileceğimiz bazı noktalar şu şekildedir: habersiz devamsızlık ve personel devir hızında artış, işin kalitesi ve niceliğinde düşüş, ekip çalışması faaliyetlerinden çok bireysel taktikler, dedikodular ile ilgilenilmesi, işten ayrılan personel ile birlikte bilgi birikiminde kayıp, çalışanlar arasındaki olumsuz iletişimden etkilenen dış çevre (Çiçeklioğlu, 2016). Tüm bu olumsuzluklar sonucunda örgütsel maliyetler ortaya çıkmaktadır.

2.3. Toplumsal Etkiler

Tınaz (2006); mobbing davranışlarının topluma ve ülke ekonomisine ilişkin: Çalışan sigortası masraflarında artış, sağlık harcamalarının artması, işsizlik oranlarındaki artış, vergi kayıpları, sübvansiyon (devlet destekli programlar) yönelen talebin çoğalması, erken emeklilik oranlarının artması gibi kişilerin gelir kaybı ile ilgili sonuçlara sebebiyet vermektedir. Ayrıca toplumsal olarak; mesleki açıdan yetersiz, psikolojik anlamda tükenmiş, sağlıksız bireylerin işsiz kaldığı, mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi, huzursuz ve mutsuz ailelerin bulunduğu ve pozitif çalışma ortamının bulunmadığı bir iş yaşamı gibi sorunlara sebebiyet vermektedir (Çiçeklioğlu, 2016).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Sağlık çalışanlarına ile ilgili yapılan tezler arasında mobbing konulu olan yüksek lisans tezleri geleneksel derleme yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Öncelikle, Ulusal Tez Merkezi veri tabanından "mobbing" ve "sağlık çalışanı" anahtar kelimeleri ile tarama yapılmış, 2010 ile 2020 yılları arasında konusu sağlık çalışanları üzerine mobbbing olan yüksek lisans tezleri incelenmiştir. Bu yıllar arasında yayımlanmış toplam 46 teze ulaşılmıştır. Tezlerin dahil edilme kriterleri; Türkçe olan, araştırma içeren, mobbing ile demografik verileri karşılaştıran ve sağlık personeli üzerinde yapılan araştırmalar olarak belirlenmiştir. Dahil edilme kriterlerini sağlayan 30 tez incelemeye alınmıştır. Ulaşılan tezlerin özellikle yazıldığı yıllar, tezlerde kullanılan veri toplama yöntemleri, bulgular ve sonuçlar kısımları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, sağlık kurumlarında mobbing ile ilgili yapılan Türkçe lisansüstü tezlerin bulgu ve sonuçları incelenerek; bu araştırmalarda bulunan mobbing ile demografik özellikler ve unvan arasındaki ilişkiye dair literatür bilgisi sağlanmaktadır.

4. BULGULAR

Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumları ile demografik özellikleri arasındaki ilişki en çok 2019 yılında araştırılmıştır. Çalışmaların 13'ü İstanbul ilinde bulunan üniversiteler tarafından yapılmıştır. Ankara'da konu ile ilgili 4 tez çalışması yapılmıştır ve illere göre tez sıralamasında ikinci sırada yer almaktadır. Araştırma yapılan diğer iller; Şanlıurfa, Sakarya, Konya, Sivas, Balıkesir, Mersin, Manisa, Kahramanmaraş, Antep ve Samsun gibi çok nüfuslu illerdir. Çalışmaların 15'i kamu hastanelerinden,7'si eğitim ve araştırma hastanelerinden, 4'ü hem özel hem kamu hastanelerinden ve 3'ü özel hastanelerden örneklem seçilerek yapılmıştır. Araştırmalarda veri toplama aracı olarak genellikle anket yöntemi seçilmesine rağmen yüz yüze görüşme gibi yöntemlerde kullanılmıştır. En çok kullanılan ölçekler sırasıyla; Leymann tarafından oluşturulan Mobbing Tipolojisi Ölçeği (LIPT), Meyer tarafından oluşturulan Mesleki Bağlılık Ölçeği, Weiss tarafından oluşturulan Minnesota İş Doyum Ölçeği'dir. Araştırmaların bulgularından özellikle demografik özellikler ve unvan ile mobbing arasında bağlantı olup olmaması durumuna bakılmıştır. Sonuç olarak aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır:

***Tablo 3.** Sağlık Kurumlarına Mobbing ile İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tez Çalışmaları*

Yazar	Üniversite	Tez Adı	Araştırmanın Yöntemi	Araştırmanın Örneklemi	Araştırma Sonuçları
(Dündar, 2010)	Hacettepe Üniversitesi	"Sağlık Çalışanlarının Yıldırmaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma"	1. Demografik bilgiler 2. Heinz Leymann LIPT ölçeği 3. Victor ve Cullen ECQ ölçeği	Evren: Bolu ilindeki 2 özel ve 2 kamu hastanesi Örneklem: 514 hekim(n=136), hemşire (n=199) ve diğer (n=179)	Demografik Özellikler: Yaş ile mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 31-57 yaş aralığında olanların daha fazla mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Eğitim düzeyi ile arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim seviyesi yükseldikçe maruz kalma sıklığı artmaktadır. Unvan: Meslek grubu ile mobbing arasında anlamlı farklılık yoktur.
(Gürkan, 2010)	Harran Üniversitesi	"Şanlıurfa'da Çalışan Hemşire, Ebe ve Sağlık Memurlarının Psikolojik Şiddete (Mobbing) Maruz Kalma Durumları ve İlişkili Faktörler"	1. Araştırmacı tarafından hazırlanan anket 2. Leymann Mobbing Tipolojisi ölçeği	Evren: Şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğüne Bağlı Hastaneler (n=1861) Örneklem: 275 hemşire(n=165), ebe (n=74) ve sağlık memuru (n=36)	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Eğitim ile maruz kalma arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça mobbinge maruz kalma artmaktadır. Unvan: Deneyim ile maruz kalma arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Meslek grubu ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Hemşirelerin itibarına saldırılar daha fazla olarak bulunmuştur.
(Atasoy, 2010)	Sakarya Üniversitesi	"Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma"	1- 5 bölüm ve 72 sorudan oluşan anket	Evren: Sakarya ilindeki 5 kamu ve 4 özel hastane Örneklem: 364 ebe (n=65) ve hemşire (n=299)	Demografik özellikler: Yaş grupları, medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık yoktur. Eğitim düzeyi ile arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim seviyesi yükseldikçe maruz kalma sıklığı artmaktadır. Unvan: Deneyim ile maruz kalma arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 6-17 yıl çalışma deneyimi olanlar daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Çalışılan birim ile maruz kalma arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
(Fışkın, 2011)	İstanbul Üniversitesi	"Mobbing Davranışı ve Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerindeki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma"	1. Demografik bilgiler 2. Psikoşidddet ölçeği 3. Kişi üzerindeki etkiler	Evren: İstanbul ilindeki Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri (n=62) Örneklem: 62 sağlık personeli	Demografik özellikler: Mobbing davranışı ile sosyo-demografik özellikler arasında ilişki bulunamamıştır. Unvan: Mobbinge maruz kalmanın yöneticilik görevi ve pozisyonu ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
(Karsavuran, 2011)	Hacettepe Üniversitesi	"Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırmaya Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki"	1. Leymann LIPT ölçeği 2. Maslach Tükenmişlik ölçeği	Evren: Ankara ili Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastaneler (n=454). Örneklem: 244 yönetici	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 29-39 yaş grubundaki, kadın, lise ve önlisans mezunu ve bekar hastane yöneticilerinin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları bulunmuştur. Unvan: Unvan ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Başhemşire ve yardımcıları mobbinge en fazla maruz kalan grup olarak bulunmuştur.

Tablo 3 (Devam). *Sağlık Kurumlarına Mobbing ile İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tez Çalışmaları*

(Yılmaz, 2013)	Okan Üniversitesi	"Mobbing Davranışı ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma"	1. Demografik bilgiler 2. Erkan Yaman Psiko-şiddet Ölçeği 3. Kişilerin tutumları	Evren: Balıkesir İli Bandırma ilçesi kamu hastaneleri (n=853) Örneklem:729 sağlık personeli	Demografik özellikler: Mobbing davranışı ile karşılaşma durumunun sosyo-demografik özelliklerle ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Unvan: Unvan ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
(Tekin, 2013)	Selçuk Üniversitesi	"Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi"	1. Demografik bilgiler 2. Olumsuz Davranışlar ölçeği 3. İş Stresi Envanteri 4. Araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu	Evren: Konya ili merkez Selçuklu ilçesinde bulunan 3 devlet hastanesi (n=750) Örneklem: 600 hemşire	Demografik özellikler: Cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınlar mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça maruz kalma durumu azalmaktadır. Medeni durumlarına göre farklılık bulunmamıştır. Unvan: Kıdem ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
(Kılıç, 2013)	Cumhuriyet Üniversitesi	"Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi"	1. Demografik bilgiler 2. Leymann Mobbing Algı ölçeği 3. Weiss Minnesota İş Doyumu ölçeği	Evren: Kars ili merkezinde bulunan Sağlık Müdürlüğü 'ne bağlı 10 Aile Sağlığı Merkezi (n=790) Örneklem: 390 sağlık çalışanı	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınların mobbinge daha fazla maruz kaldığı bulunmuştur. 21-30 yaş grubundaki hekim ve teknisyenlerin mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça maruz kalma artmaktadır. Unvan: Meslek grubu ve deneyim ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanlarda maruz kalma daha yüksek bulunmuştur. Hekimlerin mobbinge daha fazla maruz kaldığı bulunmuştur.
(Görgülü, 2013)	Okan Üniversitesi	"Mobbing'in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Davranışlarına (Bezdiri) Maruz Kalma Durumu Anketi 3. Mobbingin Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri Anketi	Evren: Balıkesir ilinde bir hastane (n=911) Örneklem: 238 sağlık personeli	Demografik özellikler: Cinsiyet ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınlar ve evlilerde maruz kalma artış göstermektedir. Yaş grupları ve mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Unvan: Meslek grupları ile mobbing anlamlı farklılık bulunmuştur. Hemşire ve ebelerin mobbinge daha fazla maruz kaldığı bulunmuştur.
(Çınğırlar, 2014)	Çağ Üniversitesi	"Mobbinge Neden Olan Etmenler ve Mobbingle Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma"	1. Demografik bilgiler 2. Leymann Mobbing Tipolojisi ölçeği 3. Kişi üzerindeki etkiler	Evren: Adana İlçesindeki 11 Kamu Hastanesi (n=3353) Örneklem: 405 Sağlık personeli	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet ve medeni durum ile mobbing algısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Unvan: Meslek grubu ve mobbing algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Sekreterlerin mobbing algısı diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur.
(Teker, 2014)	Balıkesir Üniversitesi	"Mobbing'in İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumu Örneği"	1. Demografik bilgiler 2. Leymann LIPT ölçeği 3. Weiss Minnesota İş Doyum ölçeği	Evren: Bursa İli Merkezinde bir hastane (n=480) Örneklem: 155 sağlık personeli	Demografik Özellikler: Cinsiyete, eğitim düzeyine ve yaş ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Unvan: Unvan ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 3(Devam). *Sağlık Kurumlarına Mobbing ile İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tez Çalışmaları*

(Demir, 2014)	Beykent Üniversitesi	"İş Yaşamında Mobbing (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi ve Serik Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)"	1. Demografik bilgiler 2. Leymann Mobbing Algı Ölçeği 3. Mobbing davranışının neden kaynaklandığını sorgulayan 8 soruluk anket.	Evren: Atatürk Devlet Hastanesi ve Serik Devlet hastanesi (n=764) Örneklem: 229 hemşire	Demografik özellikler: Cinsiyet, yaş ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu ile anlamlı farklılık bulunmamıştır. 25 yaş altı ve 45 yaş üzeri, erkek ve bekar hemşirelerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Unvan: Meslek grubu ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Hemşireler mobbinge maruz kalmaktadır.
(Adalar Solmaz, 2015)	Beykent Üniversitesi	"Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi"	Kişisel görüşme anketi uygulanmıştır.	Evren: Zeynep Kâmil Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneklem: 98 sağlık personeli	Demografik özellikler: Cinsiyet ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın ve evli olan çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur.
(Gökdemir, 2016)	İstanbul Gelişim Üniversitesi	"Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma"	1. Demografik bilgiler 2. Leymann Psikolojik Terör Envanteri (LIPT) 3. Weiss Minnesota İş Tatmini ölçeği	Evren: Bir kamu hastanesi (n=1078) Örneklem: 386 hekim(n=59), hemşire (n=309) ve ebe (n=18)	Demografik özellikler: Cinsiyet ve eğitim durumu ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınlar mobbinge daha çok maruz kalmaktadır. Eğitim düzeyi arttıkça mobbine maruz kalma artmaktadır. Yaş ve medeni durum ile mobbinge maruz kalma arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Unvan: Meslek grubu ve deneyim ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
(Çiçeklioğlu, 2016)	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	"Mobbıng ve Fiziksel Şiddetin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Sağlık Kurumlarında Bir Alan Araştırması"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing ve Fiziksel Şiddet Ölçeği (LIPT) 3. İş Tatmini Ölçeği 4. Yaşam Tatmini Ölçeği 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 6. Mobbing ve Fiziksel Şiddete Verilen Tepki Ölçeği	Evren: Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde faaliyet gösteren 8 adet kamu ve özel hastane (n=650) Örneklem: 595 sağlık personeli	Demografik özellikler: Eğitim durumu ile mobbing arasında fark bulunmuştur. Unvan: Meslek grubu ile mobbing arasında fark bulunmuştur.
(Taştan, 2017)	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	"Hemşirelikte Mobbing Yaşama Durumunun Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Güvene Etkisi"	1. Demografik bilgiler 2. Meyer Kurumsal Bağlılık ölçeği 3. Bromiley ve Cummings Kurumsal Güven Envanteri (kısa formu) 4. Öztürk vd. Mobbing ölçeği	Evren: Samsun'da bir kamu hastanesi (n=450) Örneklem: 304 hemşire	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Unvan: Çalışılan birim ve meslek grubu ile mobbing arasında farklılık bulunmuştur.

Tablo 3(Devam). *Sağlık Kurumlarına Mobbing ile İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tez Çalışmaları*

(Saraç, 2018)	Süleyman Demirel Üniversitesi	"Hemşirelerde Mobbingin Anksiyete Düzeyi ile İlişkisi"	1. Demografik bilgiler 2. Durumluk ve Sürekli Anksiyete Ölçeği 3. Psikolojik Şiddet Ölçeği	Evren: Kanuni Sultan Süleyman E.A.H, Mehmet Akif Ersoy Göğüs ve Kalp Damar Cerrahisi E.A.H ve Avcılar Murat Kölük Devlet Hastanesi (n=774) Örneklem: 500 hemşireden	Demografik özellikler: Yaş, eğitim durumu ve medeni durumu ile mobbing arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Unvan: Görev yapılan serviste çalışma süresi, çalışılan servisteki pozisyon, haftalık çalışma saati ve çalıştığı servisten memnuniyet değişkenleri ile mobbing arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
(Khaghanyrad, 2018)	Atatürk Üniversitesi	"Birinci Basamakta Çalışan Hemşirelerin Mobbing Düzeylerinin ve Algılarının Belirlenmesi"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği	Evren: Erzurum ilinde Aile Sağlığı Merkezleri ve Toplum Sağlığı Merkezleri Örneklem: 80 hemşire	Demografik özellikler: Yaş, eğitim durumu ve medeni durumu ile mobbing arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Unvan: Görev yapılan birim, çalışma süresi ile mobbing arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalıştığı servisten memnuniyet ile mobbing algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Birimden memnuniyet arttıkça mobbing algısı azalmaktadır.
(Akyol Aydın, 2018)	Haliç Üniversitesi	"Ameliyathane Hemşirelerinde Mobbing ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği 3. Tükenmişlik Ölçeği	Evren: İstanbul ve Cerrahpaşa Tıp Fakültesi (n=158) Örneklem: 112 ameliyathane hemşiresi	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Eğitim durumu ile anlamlı bir fark bulunmuştur. Lise ve yüksek lisans mezunlarının daha fazla mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Unvan: Ameliyathanede çalışma süresi ile mobbing arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma yılı, pozisyon ve birimden memnuniyet ile arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 20 yıl ve altı çalışma deneyimi olanların ve çalışılan birimden memnun olmayanların mobbinge daha fazla maruz kaldığı bulunmuştur.
(Pala, 2018)	Celal Bayar Üniversitesi	"Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mobbing Yaşama Durumlarının Hemşirelik Bakım Kalitesine Etkisi"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Algı Ölçeği 3. Bakım Davranışları Ölçeği-24 4. Hasta Tanıtım ve Hemşirelik Bakımı Değerlendirme Soru Formu	Evren: Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi (n=216) Örneklem: 186 Cerrahi kliniklerde çalışan hemşire (n=100) ve cerrahi kliniklerde yatan hastalar (n=86)	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durumu ile mobbing arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Unvan: Görev yapılan serviste çalışma süresi, çalışılan servisteki pozisyon ve çalıştığı servisten memnuniyet değişkenleri ile mobbing arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.
(Kavak, 2018)	Beykent Üniversitesi	"Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İş Tatmini (Ardahan İli Örneği)"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği 3. İş Tatmini Ölçeği	Evren: İl Sağlık Müdürlüğü, Halk Sağlığı Müdürlüğü ve Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği Örneklem: 233 sağlık personeli	Demografik özellikler: Cinsiyet ve eğitim durumu ile mobbing arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaş ve medeni durum ile arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kadınlar ve yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olanlar mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır. Unvan: Çalışma süresi ve pozisyon ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır fakat çalışılan birim ile anlamlı farklılık bulunmuştur. İl sağlık müdürlüğünde çalışanların daha az mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur.

Tablo 3(Devam). *Sağlık Kurumlarına Mobbing ile İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tez Çalışmaları*

(Zivalı, 2019)	İstanbul Okan Üniversitesi	"Hemşirelerin ve Asistan Hekimlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği	Evren: İstanbul'da kamuya bağlı dört eğitim araştırma hastanesi (n=3046) Örneklem: 340 asistan hekim (n=78) ve hemşire (n=262)	Demografik özellikler: Yaş ile mobbing arsında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Cinsiyet ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkekler mobbinge daha çok maruz kalmaktadır. Unvan: Toplam deneyim, meslekten ve birimden memnuniyet, kurumsal deneyim ve çalışılan birim ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Deneyim arttıkça mobbinge maruz kalma artmaktadır.
(Kara, 2019)	Necmettin Erbakan Üniversitesi	"Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği 3. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Evren: Konya ilinde bir Üniversite hastanesi ve kamu hastanesi (n=2901) Örneklem: 345 sağlık personeli	Demografik özellikler: Cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkekler, 18-25 yaş ve 45 yaş üzeri, bekar ve eğitim düzeyi yüksek olanların mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Unvan: Çalışılan birim ve görev unvanı ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Deneyim ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Acil serviste çalışan ve hemşire olanlar mobbinge maruz kalmaktadır.
(Kıbrıs, 2019)	Gazi Üniversitesi	"Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği 3. Hukuksal Farkındalık Ölçeği	Evren: Fethiye İlçe Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı kurumlar (n=1168) Örneklem: 423 sağlık personeli	Demografik özellikler: Cinsiyet, yaş ve eğitim durumu ile mobbinge yönelik örgütsel farkındalık arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Unvan: Görev ile mobbinge yönelik örgütsel farkındalık arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.
(Cibik, 2019)	Harran Üniversitesi	"Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalması ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği	Evren: Mehmet Akif İnan E.A.H, Şanlıurfa E.A.H., Balıklıgöl Devlet Hastanesi ve Harran Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi (n=1774) Örneklem: 1099 hemşire	Demografik özellikler: Cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuş, yaş ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Erkekler, lisans öncesi eğitim düzeyinde olanlar ve evliler mobbinge maruz kalmaktadır. Unvan: Kurum ve unvan ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Deneyim ile anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 11-20 yıl arasında deneyim sahibi olanlar mobbinge maruz kalmaktadır.
(Arslan, 2019)	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa	"Sağlık Çalışanlarının Mobbinge Maruz Kalma Durumları ile Stres Arasındaki İlişki ve Stresle Başa Çıkma Yolları"	1. Demografik bilgiler 2. Çalışmada olumsuz davranışlar ölçeği 3. İş Stresi ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği	Evren: Karakoçan ilçesinde bir kamu hastanesi (n=120) Örneklem: 96 sağlık personeli	Demografik özellikler: Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Unvan: Çalışılan birim, görev unvanı ve deneyim ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
(Mızrak, 2019)	Ordu Üniversitesi	"Hemşirelere Yönelik Psikolojik Şiddet ve Çatışma Eylem Stilleri Arasındaki İlişki"	1. Demografik bilgiler 2. İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği 3. Çatışma Eylem Stilleri Ölçeği	Evren: Ordu ili merkezi ve ilçelerinde faaliyet gösteren 12 kamu hastanesi (n=1107) Örneklem: 300 hemşire	Demografik özellikler: Yaş, medeni durum, eğitim durumu ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Unvan: Çalışılan birim, haftalık çalışma saati, vardiyadaki hemşire sayıları ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 3(Devam). *Sağlık Kurumlarına Mobbing ile İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tez Çalışmaları*

(Kırcı, 2019)	Gümüşhane Üniversitesi	"Acil Yardım ve Müdahale Personellerinin Karşılaştığı Mobbing, Tükenmişlik ve Mesleki Tehlike Seviyelerinin Belirlenmesi: Gümüşhane İli Örneği"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği 3. Tükenmişlik ölçeği kullanılmış	Evren: Gümüşhane ilinde görev yapan personel (n=108) Örneklem: 108 sağlık personeli	Demografik özellikler: Yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 25-31 yaş aralığında olanlaar, kadınlar ve lisansüstü eğitim düzeyinde olanlar maobbinge maruz kalmaktadır. Unvan: Meslek grubu ve çalışma yılı ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 5-10 yıl deneyimi olanlar mobbinge maruz kalmaktadır. UMKE çalışanları mobbinge maruz kalmaktadır.
(Daşcı, 2019)	Beykent Üniversitesi	"Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Hastane Etik İklimi ile İlgili Değerlendirmeleri"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing Ölçeği (Leymann (1996) tipolojisi) 3. Etik İklim Ölçeği	Evren: Ankara İli Atatürk Eğitim ve Araştırma hastanesi (n=650) Örneklem: 250 hemşire	Demografik özellikler: Yaş, medeni durum ve eğitim durumu ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet ile anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadınlar mobbinge daha çok maruz kalmaktadır. Unvan: Çalışma yılı ve çalışılan birim ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.
(Kaplan, 2020)	Atatürk Üniversitesi	"Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması (Erzurum İli Örneği)"	1. Demografik bilgiler 2. Mobbing ölçeği (LIPT)	Evren: Erzurum'da bir devlet hastanesi ve özel hastane Örneklem: 134 sağlık personeli	Demografik özellikler: Cinsiyet, yaş, medeni durum ile mobbing arsında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Unvan: Deneyim, unvan, çalışılan birim ile mobbing arsında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Mobbing ile yaş faktörü arasındaki ilişki araştırmaların 27'sinde analiz edilmiştir. Bu duruma göre araştırmaların 21'inde mobbing ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Buna göre, mobbinge maruz kalma durumunda yaş ayırt edici bir özellik değildir. Mobbing ile yaş arasında anlamlı ilişki tespit edilen araştırmalarda, sağlık kurumlarında 20-39 yaş aralığında bulunan çalışanların mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur (Dündar, 2010; Karsavuran, 2011; Kılıç, 2013; Kırcı, 2019).

Cinsiyet açısından bakıldığında, araştırmaların 25'inde cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık aranmıştır. Araştırmaların 12'sinde cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mobbing genellikle cinsiyetten bağımsız bir şekilde ilerlemektedir ancak cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı farklılık tespit eden çalışmaların sonuçlarına göre, kadın çalışanların daha çok mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Fakat bazı araştırmalar sonucunda özellikle hemşireler arasında erkek çalışanların sayısal olarak daha az olmalarına rağmen mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Demir, 2014; Zıvalı, 2019; Kara, 2019; Cibik, 2019).

Kurumlarda çalışanların medeni durumları ile mobbing arasındaki bağlantı araştırmaların 25'inde incelenmiştir. Bu araştırmaların 18'inde medeni durum ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Medeni durum ile mobbing arasında anlamlı farklılık tespit eden çalışmalarda bu farklılığın evli çalışanlardan kaynaklandığı bulunmuştur. Evli olan çalışanlar diğerlerine göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır (Kılıç, 2013; Görgülü, 2013; Adalar Solmaz, 2015; Cibik, 2019).

Eğitim seviyesi ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık araştırmaların 24'ünde incelenmiştir ve 12'sinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırmalın 8'inde mobbinge maruz kalma ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça mobbinge maruz kalma artmaktadır (Dündar, 2010; Gürkan, 2010; Atasoy, 2010; Kılıç, 2013; Gökdemir, 2016). Özellikle yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olan çalışanlar mobbinge maruz kaldıklarını bildirmişlerdir (Akyol Aydın, 2018; Kavak, 2018; Kara, 2019; Kırcı, 2019).

Kurumlarda çalışanların unvanlarına göre mobbinge maruz kalma durumları araştırmaların 23'sinde analiz edilmiştir. Araştırmaların 13'ünde unvan ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yönetim kadrosunda görev alan sağlık çalışanlarından orta kademe yöneticiler daha çok mobbinge maruz kaldıklarını belirtirken; sağlık personeli arasından en çok mobbinge uğrayan grup hemşire ve ebeler olarak bulunmuştur (Gürkan, 2010; Karsavuran, 2011; Görgülü, 2013; Demir, 2014; Kara, 2019). Genel olarak bakıldığında ise yöneticiler ile kıyaslandığında çalışan konumundaki kişilerin daha çok mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Sağlık kurumlarında çalışanların çalışılan birime göre mobbinge maruz kalma durumları 14 araştırmada incelenmiştir. Bu araştırmaların 9'unda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışılan birimden memnuniyet arttıkça mobbing azalmaktadır. Acil serviste çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur (Kara, 2019). Çalışmaların 15'inde deneyim ile mobbing arasındaki ilişki incelenmiş ve 9'unda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mobbinge maruz kalma ile deneyim arasında anlamlı ilişki bulan araştırmalara göre, 10-20 yıl arası deneyime sahip çalışanların mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur (Atasoy, 2010; Kılıç, 2013; Akyol Aydın, 2018; Cibik, 2019).

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmalarda; yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerin mobbing mağduru olma üzerine anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Mobbinge maruz kalanların çoğunlukla; 20-29 yaş aralığında, kadın, evli ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar olduğu bulunmuştur. Bunun dışında; çalışılan birim, deneyim ve unvan da mobbing karşısında kişileri korumadığı anlaşılmaktadır. Fakat incelenen mobbing ile iş değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulan araştırmalara göre, mobbing mağdurlarının genellikle 10 ila 20 yıl deneyim sahibi olan hemşireler olduğu da çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Somani vd., (2015), hemşireler üzerine yaptığı çalışmada mobbinge maruz kalma oranını %33.8 olarak bulmuştur. Araştırmanın sonucunda göre, 19-29 yaş aralığında olan çalışanlar diğerlerine göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Özellikle hemşire olarak görev yapan kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı, bu durumun psikolojik ve fizyolojik sonuçlarına katlanmak durumunda kaldıkları bulunmuştur (Erdoğan ve Yıldırım, 2017) . Sağlık kurumları kadın çalışanların sayıca fazla olduğu kurumlardır fakat literatür incelendiğinde çalışan sayısından bağımsız olarak cinsiyetin mobbinge maruz kalma durumunda etkili olduğu görülmektedir (Canbaz vd., 2008). Ferrinho vd., (2003), kadınların sağlık kurumlarında her türlü şiddet davranışını erkeklere göre daha fazla deneyimlediğini bulmuştur. Björkqvist (2000)'e

göre, kadınlar fiziksel şiddet yerine psikolojik şiddet uygulamayı tercih etmektedir. Dolayısıyla kadınlar sıklıkla kadınlar tarafından mobbinge maruz bırakılmaktadır. Çalışmamızda, incelemeye dahil edilen araştırmaların sonuçları literatür ile uyumlu bulunmuştur. Medeni durum ile mobbing arasındaki ilişkiye dair çalışmamızda, evli kadınların daha çok mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat literatürde medeni durum ile mobbing arasındaki ilişki farklı sonuçlar vermekte ve ortak bir kanıya ulaşılamamaktadır (Yıldırım vd., 2007, Bilgel vd., 2006, Di Martino vd., 2003 Picakçife vd., 2015).

Eğitim düzeyi mobbingi etkileyen demografik özelliklerden biridir. Çalışmamızda incelenen araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyi arttıkça mobbinge maruz kalma artmaktadır. Fakat liteteratür incelendiğin de bunun tam tersi durumların da bulunduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük olanların daha çok mobbinge maruz kaldığını bulan çalışmalar da mevcuttur. Erdoğan ve Yıldırım (2017), lisansüstü eğitime sahip olan çalışanların mobbinge daha az maruz kaldığını belirtmiştir. Sağlık çalışanları arasındaki güç dengesi mobbingi etkilemektedir (Salin, 2003). Hemşirelerin doktorlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir (Erdoğan ve Yıldırım, 2017). Çalışmamız kapsamında incelenen araştırmaların sonuçları da literatür ile uyumlu bulunmuştur. Ayrıca kurumda çalışılan yıl ve deneyim arttıkça mobbinge maruz kalmanın da arttığı bulunmuştur. Yıldırım ve Yıldırım (2007), yaptıkları çalışmada hemşirelerin %86'sının yılda en az bir ya da iki kere mobbinge maruz kaldığını ve davranışın kaynağının çoğunlukla yöneticiler olduğunu bulmuştur.

Picakçife vd., (2015), sağlık çalışanlarının %31.1',inin son bir yılda en bir veya daha fazla kez mobbinge maruz kaldığını bulmuştur. Mobbing ile ilgili araştırmalara göre sağlık çalışanları dünyanın her yerinde farklı düzeylerde de olsa mevcuttur (Boyle vd., 2007; Canbaz vd., 2008; El-Gilany vd., 2010; Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Sağlık sektöründe görev alanlar mobbinge uğrama konusunda yüksek risk grubunda sayılmaktadır. Tıbbi cerrahi üniteler, yoğun bakım üniteleri, acil ve psikiyatri bölümlerinde çalışanların mobbinge daha çok maruz kaldığı bulunmuştur (Somani vd., 2015). Sağlık kurumlarında mobbing'in varlığı bir gerçektir fakat ortaya çıkmasında etkili olan kişisel özelliklerin hangi koşullarda ortaya çıktığı konusunda kesin bir yargıya varmak elimizdeki bilgiler ile mümkün değildir. Bu konu ile ilgili çalışmayı planlayan araştırmacılara, mobbing'in ortaya çıkmasında etkili olabilecek kişisel ve mesleki özelliklerin hangi koşullar altında etkili olduğunu tespit etmeye çalışmaları önerilir.

KAYNAKÇA

Adalar Solmaz, S. (2015). *Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akgeyik, T., Güngör Delen, M., Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz* (1b.). Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Akpınar, Burhan, Ç., Orhan, A., & Nur, E. (2016). Sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedenleri üzerinde bir analiz: Şanlıurfa ili örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 30(5), 1241-1251.

Akyol Aydın, F. (2018). *Ameliyathane Hemşirelerinde Mobbing ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Arslan, İ. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Mobbinge Maruz Kalma Durumları ile Stres Arasındaki İlişki ve Stresle Başa Çıkma Yolları.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitiim Enstitüsü.

Atasoy, I. (2010). *Sağlık sektöründe mobbing: Sakarya ilinde kamu ve özel hastanelerde çalışan ebe ve hemşireler üzerine bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler.

Aydın Sayılan, A., & Aydın, A. (2020). Mobbing among healthcareworkers: Areview of research findings and methods of struggling. *Journal of Human Sciences, 17*(1), 185-193. doi:10.14687/jhs.v17i1.5364

Björkqvist, K. (2000). Social defeat as a stressor in humans. *Physiology& Behavior*(73), 435-442.

Boyle, M., Koritsas, S., Coles, J., & Stanley, J. (2007). A pilot study of workplace violence towards paramedics. *Emergency Medicine Journal*(24), 760-763.

Canbaz, S., Dündar, C., Dabak, Ş., Sünter, A. T., Pekşen, Y., & Çetinoğlu, E. Ç. (2008). Violence towards workers in hospital emergency services and in emergency medical care units in Samsun: an epidemiological study. *Turkish Journal of Trauma & Emergency Surgery, 14*(3), 239-244.

Cibik, M. (2019). *Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalması ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çevirme, A. (2017). Önlenebilir bir halk sağlığı sorunu: İşyerlerinde mobbing ve sonuçları. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*(20), 217-223.

Çiçeklioğlu, H. (2016). *Mobbıng ve Fiziksel Şiddetin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Sağlık Kurumlarında Bir Alan Araştırması.* Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çıngırlar, Ö. (2014). *Mobbinge Neden Olan Etmenler ve Mobbingle Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma.* Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Daşcı, D. (2019). *Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Hastane Etik İklimi İle İlgili Değerlendirmeleri.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Davenport, N. R. D., Swartz G., Ellıot P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Demir, E. (2014). *İş Yaşamında Mobbing (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi ve Serik Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği).* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dündar, T. (2010). *Sağlık Çalışanlarının Yıldırmaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma.* Yüksek Lisans. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

El-Gilany, A. H., El-Wehady, A., & Amr, M. (2010). iolence against primary health care workers in Al-Hassa, Saudi Arabia. *Journal of Interpersonal Violence*(4), 716-734. doi:10.1177/0886260509334395

Erdoğan, V., & Yıldırım, A. (2017). Healthcare professionals' exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment. *Procedia Computer Science*(120), 931-938. doi:10.1016/j.procs.2017.11.328

Ferrinho, P., Biscaia, A., Fronteira, I., Craveiro, I., Antunes, A. R., Conceiçao, C., . . . Santos, O. (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: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Gökdemir, D. (2016). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Görgülü, N. (2013). *Mobbing'in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Gürkan, K. P. (2010). *Şanlıurfa'da Çalışan Hemşire, Ebe Ve Sağlık Memurlarının Psikolojik Şiddete (Mobbing) Maruz Kalma Durumları Ve İlişkili Faktörler.* Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kaplan, Y. (2020). *Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması (Erzurum İli Örneği).* Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kara, S. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Karsavuran, S. (2011). *Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırmaya Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kavak, A. (2018). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İş Tatmini (Ardahan İli Örneği).* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keim, J., & Mcdermott, C. (2010). Mobbing: Workplace violance in the academy. *The Educational Forum, 74*(2), 167-173.

Khaghanyrad, E. (2018). *Birinci Basamakta Çalışan Hemşirelerin Mobbing Düzeylerinin ve Algılarının Belirlenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kıbrıs, Ş. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kılıç, N. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kırcı, E. (2019). *Acil Yardım Ve Müdahale Personellerinin Karşılaştığı Mobbing, Tükenmişlik ve Mesleki Tehlike Seviyelerinin Belirlenmesi: Gümüşhane İli Örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Majidli, F. (2017). *Mobbing ile mücadelede farklılıkların yönetiminin önemi.* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.

Mızrak, C. (2019). *Hemşirelere Yönelik Psikolojik Şiddet ve Çatışma Eylem Stilleri Arasındaki İlişki.* Yüksek Lisans Tezi. Ordu: Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Pala, B. (2018). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mobbing Yaşama Durumlarının Hemşirelik Bakım Kalitesine Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Picakçife, M., Acar, G., Çolak, Z., & Kılıç, İ. (2015). The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, and Level of "Mobbing" of Health Workers in Primary Health Care. *Journal of Interpersonal Violence, 32*(3), 373-398. doi:10.1177/0886260515586360

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*(56), 1213-1232.

Saraç, E. (2018). *Hemşirelerde Mobbingin Anksiyete Düzeyi ile İlişkisi.* Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Somani, R., Karmaliani, R., Mc Farlane, J., Asad, N., & Hirani, S. (2015). Prevalence of Bullying/Mobbing behaviour among Nurses of Private and Public Hospitals in Karachi, Pakistan. *International Journal of Nursing Education, 8*(2), 234-239.

Shallcross, L., Ramsey, S., & Barker, M. (2010). A proactive response to the mobbing problem : a guide for HR managers. *New Zealand Journal of Human Resource Management,* 10(1), 27-37.

Sönmeztekin, B. (2016). *Sağlık Sektöründe Üst Yönetimin Mobbing Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.

Şahin, B., & Dündar, T. (2011). xamining the relationship between ethical climate and mobbing behaviours in health sector. *Ankara University SBF Journal*(12), 129-159.

Şimşek, A. S. (2013). Mobbing kaderimiz midir? *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi,* 1(2), 38-39.

Taştan, T. (2017). *Hemşirelikte Mobbing Yaşama Durumunun Kurumsal Bağlılık Ve Kurumsal Güvene Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.

Teker, S. K. (2014). *Mobbing'in İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumu Örneği.* Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.

Tekin, H. H. (2013). *Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Wachs, J. (2010). Workplace Incivility, Bullying, and Mobbing. *Health Updates*, 88.

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. doi:doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01814.x

Yılmaz, E. (2013). *Mobbing Davranışı ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Zapf, D. (1999) "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work", *International Journal of Manpower*, 20(2), 70-85

Zıvalı, M. (2019). *Hemşirelerin ve Asistan Hekimlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.