



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA MOBBİNG: KAMU VE ÖZEL SAĞLIK KURUM ÇALIŞANLARININ KARŞILAŞTIRMALI TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Pelin ÖZAYDIN BÜLBÜL¹, Erdinç ÜNAL¹, Tuba BOZAYKUT¹

Murat KORKMAZ², Ali Serdar YÜCEL³

¹Okan Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü

²Güven Grup A.Ş. Finans Yönetmeni

³Fırat Üniversitesi BESYO

Özet: Günümüzün ve çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında mobbing gelmektedir. Çalışma hayatı içerisinde sıklıkla karşılaşılan mobbing kavramı; başta performans, verimlilik, stres, cinsel taciz, ruhsal ve psikolojik baskı ve yıldırma ve tükenmişlik gibi birçok açıdan ele alınmaktadır. Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe maruz kalınan yıldırma davranışlarının bazı değişkenler açısından irdelemesi, devlet ve özel hastanelerde görev yapan sağlık personelinin mobbing'e maruz kalma oranının karşılaştırmalı olarak tespit edilmesidir. Yapılan bu araştırma, kamu hastaneleri ile özel hastanelerde çalışan personele yönelik saha uygulamalı bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini İstanbul, İzmir, Bursa, Tekirdağ, Sakarya ve Ankara illerinde bulunan sağlık kurum çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini özel (430 kişi) ve kamu (430 kişi) sağlık kurumu çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada 5'li likert ölçekli 45 maddeden oluşan soru ile 12 demografik sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Kullanılan anket daha önce "Leymann tarafından geliştirilen (LIPT) ölçeği doğrultusunda çalışmaya uyarlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programında analiz edilmiştir. Analiz kapsamında, güvenilirlik analizi, frekans tabloları, betimleyici istatistikler, bağımsız örneklem t testi, ki kare analizi, Pearson korelasyon analizi, tek yönlü varyans analizi ve Tukey testinden faydalanılmıştır. Güvenirlilik analizi sonucunda Cronbach alpha katsayısı 0.972 olarak bulunmuştur. Bu sayı çalışmanın oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Karşılaştırma ve araştırma sonucunda özel sağlık kurumlarında çalışan personelin daha fazla mobbing'e uğradığı görülmüştür. Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla mobbing gördüğü saptanmıştır. 29 yaşından küçük çalışanların ve lise mezunu çalışanların daha çok mobbing'e maruz kaldığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Sağlık, Personel, Hastane, Kamu ve Özel Sağlık Kurumları



MOBBING IN HEALTHCARE WORKERS: THE COMPARATIVE TURKEY EXAMPLE OF WORKERS IN PUBLIC AND PRIVATE MEDICAL INSTITUTIONS

Abstract: Mobbing is the leading problem of today's life and working life. The concept of mobbing which is frequently seen in working life is discussed in many aspects like performance, efficiency, stress, sexual abuse, psychological pressure, terrorization and exhaustion. The purpose of this research is to examine the terrorization behaviours which are exposed in health sector in terms of some variables, and to determine the rate of being exposed to mobbing for healthcare staff working in state and private hospitals in a comparative way. This is a research with field application directed to the staff working in state and private hospitals. The research population comprises of the staff in medical institutions in cities of Istanbul, Izmir, Bursa, Tekirdağ, Sakarya and Ankara. The sample of the research is composed of workers in private (a total of 430 people) and public (a total of 430 people) medical institutions. A questionnaire consisting 5 likert scaled and 45-item questions and 12 demographic questions was used in the research. The questionnaire used was adapted to the study in line with the LIPT scale developed by Leymann. Data obtained following the research were analyzed in SPSS 20.0 package program. Reliability analysis, frequency tables, descriptive statistics, independent sample t test, chi-square analysis, Pearson correlation analysis, one-way variance analysis and Tukey test were used as part of the analysis. Following the reliability analysis, Cronbach alpha coefficient was found 0,972. This number indicates that the study is highly reliable. As a result of comparison and research, it was seen that the staff working in private medical institutions are exposed to mobbing more. Female workers were found to be exposed to mobbing more than male workers. It was determined that the workers below the age of 29 and high school graduates are exposed to mobbing at higher rate.

Key Words: Mobbing, Health, Staff, Hospital, Public and Private Medical Institutions



1.GİRİŞ

Mobbing terimi, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme, özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olarak tanımlanır (Bilka, 2009:1).

Davenport ve arkadaşlarına göre duygusal bir saldırı olan mobbing; bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak, söz konusu kişiyi işten çıkarmaya zorlamadır (Yılmaz, 2008:335).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise, mobbing'i, kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, onların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar olarak tanımlar (Akgeyik vd., 2009:96).

Mobbing kavramı; taciz, duygusal taciz, kötü davranış ve kurban etme gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Yurt dışında yapılan yayınlarda işyerinde psikolojik şiddet olgusunu anlatmak için "bullying" kavramı sıklıkla kullanılsa da Türkiye'de psikolojik şiddet olgusunun "mobbing" kavramı ile ifade edildiği görülmektedir (Tutar, 2012: 21)

Mobbing kavramı genel olarak kötü taciz ve kötü muamele ile aynı anlamda kullanılır. Taciz, genel adaba aykırı davranışlar olarak ifade edilirken, kötü muamele ise mobbing değildir. Kötü muameleler her zaman ortaya çıkmadığı gibi bir kötü muamelenin işyerinde yıldırma olarak tanımlanabilmesi için düzenli ve sürekli (haftada bir gibi) ve belli bir zaman süresinde (örneğin yaklaşık altı ay) meydana gelmesi gerekir (Saam, 2010: 51).

Mobbing ile işini ve sağlığını kaybeden insanlar ekonomik, fiziksel ve duygusal olarak olumsuz yönde etkilenmektedirler. İş yerinde mobbinge maruz kalan ve aynı zamanda bu sürece tanıklık eden çalışanlar, bir gün kendilerinin de bu tür olumsuz davranışlara maruz kalabileceklerini düşünürler. Kurum içinde hem mağdur olmamak ve hem de hayatta kalmak için etik dışı davranışlara yönelebilirler. Bunun sonucunda çalışanlar birbirlerine ve kuruma karşı güvensizlik duyarlar ve çalışanların yeni iş arama çabalarında artış görülür (Tınaz, 2006: 189).

Şiddet riskinin yüksek olduğu alanlardan biri olan çalışma hayatı içerisinde bireyler, çalışma arkadaşları, astları-üstleri ve hizmet vermekte oldukları kişilerle sürekli bir etkileşim içindedirler. Bu yoğun etkileşim ve iletişim işyerinde şiddet gibi olumsuz durumlara neden olabilmektedir (Wynne vd., 1997'den aktaran, Di Martino, 2002: 5). İşyerinde saldırgan davranış ya da şiddet, bireysel, örgütsel, toplumsal ve ekonomik açıdan birçok so-

runa neden olmaktadır. (Dursun ve Aytacı, 2011: 11). Ayrıca yapılan araştırmalar, işyerinde şiddete maruz kalmanın, çalışanların iş tatmin düzeylerinin düşmesine, kurumdan ayrılma niyetlerinin artmasına (Hershcovis ve Barling, 2009) ve iş kazalarına (Hintikka ve Saarela, 2010) neden olabildiğini göstermektedir.

İşyeri şiddeti her sektör ve işyerinde görülen bir sorundur. Yapılan araştırmalar bu sorunun hizmet sektöründe daha yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin üretildiği, topluma sunulduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı alanlarda çalışanların işyeri şiddetine daha fazla maruz kaldıkları belirtilmektedir (Özen, 2007: 17).

İşyeri şiddeti üzerine yapılan araştırmalar, günümüzde psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha fazla olumsuz etkiye sahip olduğunu ve çalışanlar bakımından işyerinde önemli bir mesleki sağlık ve güvenlik sorunu haline geldiğini göstermektedir (Chappell-Di Martino, 2006: 17-22).

Çok geniş bir çalışan grubunun (hekim, hemşire, eczacı, hastabakıcı, klinik şefi vb.) bulunduğu sağlık kurumları şiddetin en çok yaşandığı iş alanlarından biridir (Wells, 2002). Yapılan araştırmalar sağlık sektöründe çalışanların şiddete maruz kalma riskinin diğer sektörlere göre yüksek olduğunu göstermektedir (Ayrancı vd., 2002: 148; Annagür, 2010: 163; Aytacı vd., 2011: 49).

Sağlık kurumlarındaki şiddet “hasta, hasta yakınları ya da diğer herhangi bir kişiden gelen, sağlık çalışanı için risk oluşturan, tehdit davranışı, sözel tehdit, fiziksel saldırı ve cinsel saldırıdan oluşan durum” olarak tanımlanmıştır (Saines 1999’dan aktaran; ayrancı, 2002: 148). Sağlık Sektöründe Mesleki Şiddet 2002 raporuna (2002) göre tüm şiddet olaylarının %25’i sağlık sektöründe gerçekleşmektedir (ILO, 2002’den aktaran; Çamcı ve Kutlu, 2011: 10).

Yoğun çalışma temposu, uzun süreli ve kesintisiz çalışma, ergonomik olmayan çalışma ortamları ve iş gerilimi sağlık çalışanlarının diğer meslek alanlarındaki çalışanlara göre çok daha çeşitli meslek riskleri ile karşılaşmasına ve sağlıklarının olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Bunların yanı sıra çalışma ortamında kişiler arasındaki ilişkiler de önem taşımaktadır (Gökçe, 2008; İlhan, 2009). Sağlık kurumunda şiddet; hasta, hasta yakınları ya da diğer başka bir bireyden gelen, sağlık çalışanı için risk oluşturan sözel ya da davranışsal tehdit, fiziksel veya cinsel saldırılardır (Annagür, 2010: 162).

Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddete ilişkin yurt dışı ve yurt içinde birçok çalışma yapılmıştır. Çalışmalardan elde edilen bulguların ortak noktası; sağlık alanında meydana gelen şiddetin diğer iş yerlerine göre daha fazla olduğu ve daha az önemsendiğidir. Sağlık kurumlarındaki şiddetin az oranda bildirildiği, sadece yaralanma gibi ciddi olayların



şiddet olarak algılandığı, diğerlerinin bildirilmediği çalışmalarda öne çıkmıştır (Özcan, 2011'den aktaran; Yiğitbaş ve Deveci, 2011: 24; Barrett, 1997; Gates, 1995). Araştırmalar, sağlık çalışanlarının mobbinge uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu, hemşirelerin ise diğer sağlık çalışanları arasında üç kat daha fazla risk altında olduğunu göstermektedir (Atan, 201; Çobanoğlu, 2005; Kingma, 2001: 129-130).

Hastaneler sağlık çalışanları için gün geçtikçe tehlikeli ortamlar olmakta ve tüm sağlık çalışanları kendilerini güvende hissetmemektedir. Gerek sağlık hizmetindeki hızlı değişimler gerek yasal uygulamalardaki eksiklikler şiddetin önlenmesinde ve sağlıklı insan gücünün güvenliğini sağlama konusunda boşluklar bırakmaktadır (Annagür, 2010:162).

Mobbing, hastanelerde yaygın olarak görülen ve sağlık çalışanları için önlem alınmasını gerektiren ciddi bir mesleki sağlık ve güvenlik riski oluşturmaktadır. İşyerlerinde gerek yönetim, gerekse çalışanlar bakımından alınacak tedbirler ve yapılacak düzenlemeler için, bu sorunun farkındalığının sağlanması oldukça önemlidir (Davenport, 2003; Arısoy, 2011:63).

Yapılan çalışmalar sağlık profesyonellerinin %18 ile 37 oranında kasten mobbinge maruz kaldığını, %74 ile 91'inin bir veya birden fazla mobbing davranışıyla karşılaştığını ve çalışanların çoğunun işyerinde çalışma arkadaşlarının bu tür davra-

nışlara maruz kaldıklarına tanık olduklarını göstermektedir (Davenport, 2003). Ayrıca sağlık kurumlarında yaşanan her tür şiddet davranışlarını, kadınların erkeklerden daha fazla yaşadığı tahmin edilmektedir (Fronteira, 2003'den aktaran; Yiğitbaş ve Deveci, 2011: 25). Diğer taraftan erkeklerin çoğunlukta olduğu işyerlerinde fiziksel şiddetin, kadınların yoğun olduğu işyerlerinde ise psikolojik şiddetin daha sık görüldüğü, kadınların özellikle kendi cinslerine karşı pasif-saldırgan davranışlar sergilediği belirtilmektedir (Björkqvist, 2001'den aktaran; Yiğitbaş ve Deveci, 2011: 25).

Kamu hizmetlerinin yaygın olarak sunulduğu sağlık işyerlerinde, yoğun iş yükü, düzensiz ve belirsiz çalışma koşulları sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete uğrama riskini arttıran nedenler olarak görülmektedir (Eurofound, 2007: 38).

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının bazı değişkenler açısından irdelenmesi, kamu ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının mobbing'e maruz kalma oranının tespit edilmesi, ayrıca mobbingi uygulayan birim ile sağlık çalışanı statüsü arasında ilişki olup olmadığının saptanması amaçlanmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada kamu ve özel sektörde görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik uygulanan mobbing düzeyi incelenmiştir. Bu bağlamda 860 katılımcıya iki bö-

lümünden oluşan bir anket formu uygulanmıştır. Anketlerin 430 tanesi özel hastanelerde, 430 tanesi de kamu hastanelerinde yapılmıştır. Kullanılan anket daha önce “Leymann tarafından geliştirilen (LIPT) ölçeği doğrultusunda çalışmaya uyarlanmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların maruz kaldıkları yıldırma davranışlarını (mobbing) ölçmek üzere 45 maddeden oluşan 5’li likert ölçek sunulmuştur. İkinci bölümünde ise demografik özellikleri ölçen sınıflayıcı ölçekle ölçülmüş yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenler yer almaktadır.

Kullanılan anketin alındığı tez çalışması: “Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık çalışanlarının yıldırma maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyo-demografik özelliklerinin rolü, Bolu İli Hastanelerinde bir araştırma, Tuğba Dünder, Sağlık Kurumları Yönetimi programı yüksek lisans tezi, ANKARA’dır.

Analiz sonuçları SPSS 20.0 paket programı ile elde edilmiştir. Maruz kalınan mobbingin hangi düzeyde olduğuna ilişkin tespitlerden sonra bazı demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı test edilmiştir. Ayrıca çalışmada kamu ve özel sektöre göre mobbing düzeyi ile mobbingi uygulayan birim ile sağlık çalışanı statüsü arasında ilişki olup olmadığı da incelenmiştir. Oluşturulan ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach’s alpha analizi uygulanmıştır. İki bağımsız gruptan oluşan değişkenlere

ilişkin yapılan analizlerde bağımsız örnek t testi kullanılırken, üç ve daha fazla gruba sahip karşılaştırmalarda tek yönlü ANOVA tercih edilmiştir. İki nominal değişkenin karşılaştırmasında ise ki kare analizi kullanılmıştır.

2.1. KAPSAM

Araştırmanın kapsamı sadece özel ve sağlık kurumlarında çalışan sağlık personeline ilişkin uygulamadır. Uygulamada kullanılan anket daha önce “Leymann tarafından geliştirilen (LIPT) 45 maddelik ölçeğin içinde yer aldığı, Elmas (2012)’nin çalışmasında kullandığı ankettir. Bu anket üzerindeki bazı sorular yaptığımız araştırmaya uygun olması açısından güncellenmiştir. Araştırma kapsamında evren olarak İstanbul, İzmir, Bursa, Tekirdağ, Sakarya ve Ankara illeri seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise bu illerde bulunan toplam 50 sağlık kurumu oluşturmaktadır. Bu sağlık kurumlarının 25’i özel 25’i ise kamu kurumudur. Uygulanan anketler katılımcılara posta ve mail yolu ile gönderilmiştir. Hiçbir katılımcının tanınırlığının belirlenmemesi için kimlik bilgileri istenmemiştir. Araştırma süresi yaklaşık olarak 30 gündür. Kullandığımız anket internet ve posta yolu ile toplam 1500 personele gönderilmiş olup geri dönen anket sayısı ise 1260 adettir. Fakat bu anketlerin sadece 860 tanesi araştırmaya uygun bulunmuş ve bu miktar üzerinden uygulama ve analize gidilmiştir. Uygulama tamamen rast gele yapılan tercihleme şeklindedir. Bu nedenle



hiçbir katılımcı daha öncesinde tanınan kişiler arasından seçilmemiştir.

2.2. HİPOTEZ VE ALT PROBLEMLER

H₁: Kamu ve özel sektörde görev yapan çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Kadın ve erkek çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Mobbingi uygulayan birim ile sağlık çalışanı statüsü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Evli ve bekar çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Farklı eğitim düzeylerindeki çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Kurumdaki çalışma süresi ile mobbinge maruz kalma düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.BULGULAR

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi

Madde- Toplam İstatistikleri				
	M.S. Ölçek Ortalaması	M.S. Ölçek Varyansı	Madde-Toplam Korelasyonları	M.S. C. Alfa
1	67.2616	784.000	.498	.971
2	67.1698	775.161	.696	.970
3	67.3500	782.479	.576	.971
4	67.5233	779.044	.668	.971
5	67.2988	773.674	.729	.970
6	67.4244	774.310	.685	.970
7	67.7581	785.562	.585	.971
8	67.8709	792.317	.553	.971
9	67.8709	790.450	.605	.971
10	67.7605	776.080	.710	.970
11	67.7640	777.068	.729	.970
12	67.8093	783.356	.701	.970
13	67.7919	781.280	.696	.970
14	67.9267	789.437	.620	.971

Madde- Toplam İstatistikleri				
	M.S. Ölçek Ortalaması	M.S. Ölçek Varyansı	Madde- Toplam Korelasyonları	M.S. C. Alfa
15	67.9523	788.255	.643	.971
16	67.7907	779.004	.711	.970
17	67.4523	776.641	.599	.971
18	67.4349	774.942	.597	.971
19	67.7593	778.169	.663	.971
20	67.7919	777.711	.720	.970
21	67.8407	787.536	.584	.971
22	67.9023	786.058	.639	.971
23	67.6035	778.507	.582	.971
24	67.5942	772.467	.679	.971
25	67.8174	780.687	.736	.970
26	67.7860	782.876	.582	.971
27	67.7791	770.517	.799	.970
28	67.5116	763.943	.746	.970
29	67.5395	769.972	.778	.970
30	67.8314	779.088	.696	.970
31	67.5802	775.955	.593	.971
32	67.6826	776.028	.679	.971
33	67.7640	776.502	.739	.970
34	67.7779	772.848	.760	.970
35	67.7535	774.845	.732	.970
36	67.8000	780.011	.641	.971
37	67.7651	772.720	.732	.970
38	67.7395	778.326	.707	.970
39	67.7744	782.850	.666	.971
40	68.0256	799.925	.383	.971
41	67.8605	781.815	.754	.970
42	67.9430	787.125	.668	.971
43	67.9942	793.691	.531	.971
44	68.0023	794.920	.469	.971



Madde- Toplam İstatistikleri				
	M.S. Ölçek Ortalaması	M.S. Ölçek Varyansı	Madde- Toplam Korelasyonları	M.S. C. Alfa
45	67.4163	779.764	.469	.972

45 maddeden oluşan mobbing ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda alfa değeri %97,1 olarak hesaplan-

mıştır. Söz konusu ölçek yüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	363	42.2
Kadın	497	57.8

Araştırmada yer alan katılımcıların %42.2 si erkek %57.8 i kadındır.

Tablo 3: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	F	%
21-29	413	48.0
29-39	287	33.4
40-49	120	14.0
50 ve +	40	4.7

Katılımcıların %48 i 29 yaşın altında, %33,4 ü 29-39 yaş aralığında, %14 ü 40-49 yaş aralığında ve %4.7 si 50 yaşın üzerindedir.

Tablo 4: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	F	%
Evli	344	40.0
Bekar	380	44.2
Diğer	136	15.8

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun %44.2'lik oranla bekar oldukları görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	F	%
1	242	49.9
2	181	37.3
3	37	7.6
4	25	5.2

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun %49,9'luk oranla 1 çocuca sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim	F	%
Lise	55	6.4
Ön lisans	36	4.2
Lisans	211	24.5
Lisans üstü	558	64.9

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun %64,9'luk oranla lisans üstü eğitim düzeyinde öğrenime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Branş Değişkenine Göre Dağılımı

Branş	F	%
Cerrahi Tıp Bilimleri	223	25.9
Dahili Tıp Bilimleri	215	25.0
Temel Tıp Bilimleri	120	14.0
Tıbbi Biyolojik Bilimler	50	5.8
Diğer	252	29.3

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların %25.9'u cerrahi tıp bilimleri, %25'i dahili tıp bilimleri, %14'ü temel tıp, %4.8'i tıbbi biyolojik bilimler ve %29.3'ü diğer branşlarda görev yapmaktadır.



Tablo 8: Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Kurumdaki Pozisyon	F	%
Hemşire	309	35.9
Başhemşire	25	2.9
Asistan doktor	48	5.6
Uzman doktor	315	36.6
Klinik şefi	21	2.4
Başhekim	17	2.0
Tıbbi direktör	10	1.2
Destek bitimler	20	2.3
Hasta kabul	40	4.7
Hasta yatış çıkış	14	1.6
Danışma	5	.6
Temizlik görevlisi	9	1.0
Laboratuvar görevlisi	4	.5
Diğer	23	2.7

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların %36.6'lık çoğunluğu uzman doktor statüsünde görev yapmaktadır.

Tablo 9: Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	Ortalama	SS
Toplam çalışma süresi	6.1570	2.69346
Kurumdaki çalışma süresi	3.5453	2.33943

Katılımcıların toplam çalışma süresi ortalamaları 6.15 yıl ve kurumdaki çalışma süresi ortalamaları ise 3.54 yıl olarak belirlenmiştir.

Tablo 10: Ölçeğe İlişkin Betimleyici İstatistikler

Sorular	Min.	Mak.	Ortalama	SS
Kendimi ifade etme olanaklarım kısıtlanmaktadır.	1.00	5.00	1.9849	1.09545
Sözüm sürekli kesilmektedir.	1.00	5.00	2.0767	1.01956
İşim gereği karşılaştığım kişiler, kendimi ifade etme olanaklarımı kısıtlanlar.	1.00	5.00	1.8965	1.00046



Bana bağırlı ve yüksek sesle azarlanırım.	1.00	5.00	1.7233	.95908
Yaptığım işler sürekli eleştirilir.	1.00	5.00	1.9477	1.01252
Özel yaşantım sürekli eleştirilir.	1.00	5.00	1.8221	1.05703
Telefonla rahatsız edilirim.	1.00	5.00	1.4884	.89552
Tehdit içeren sözler işitirim.	1.00	5.00	1.3756	.73471
Tehdit içeren yazılı mesajlar alırım.	1.00	5.00	1.3756	.72834
Hiçbir şekilde iletişim kurmama izin verilmez.	1.00	5.00	1.4860	.97872
Varlığım yok sayılır.	1.00	5.00	1.4826	.92987
Çevremdeki insanlar benimle konuşmaz.	1.00	5.00	1.4372	.80858
İşyerimde benimle iletişim kurulmaz ve başkalarıyla iletişim kurmam engellenir.	1.00	5.00	1.4547	.86668
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir ortamda çalışmak zorunda bırakılırım.	1.00	5.00	1.3198	.73896
İş arkadaşlarımdan benimle konuşması yasaklanır.	1.00	5.00	1.2942	.74641
Sanki orada ben yokmuşum gibi davranılır.	1.00	5.00	1.4558	.90486
İnsanlar arkamdan kötü konuşur.	1.00	5.00	1.7942	1.13191
Hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır.	1.00	5.00	1.8116	1.18463
Gülünç duruma düşürülürüm ve benimle alay edilir.	1.00	5.00	1.4872	.98938
Psikolojik rahatsızlıklarım varmış gibi davranılır.	1.00	5.00	1.4547	.92516
Psikiyatriste gitmem için baskı yapılır.	1.00	5.00	1.4058	.83949
Bir özürümle/kusurumla alay edilir.	1.00	5.00	1.3442	.81038
Beni gülünç duruma düşürmek için yürüyüşüm, mimiklerim veya sesim taklit edilir.	1.00	5.00	1.6430	1.10844
Dini ve siyasi görüşlerim nedeniyle eleştirilirim.	1.00	5.00	1.6523	1.11349
Özel yaşamımla alay edilir.	1.00	5.00	1.4291	.83483
Milliyetimle alay edilir.	1.00	5.00	1.4605	.97921
Özgüvenimi zedeleyici işler yapmaya zorlanırım.	1.00	5.00	1.4674	.99714
Çaba ve başarılarım haksız bir şekilde değerlendirilir.	1.00	5.00	1.7349	1.21953
Kararlarım sürekli sorgulanır.	1.00	5.00	1.7070	1.03499



Küçük duruma düşürücü isimlerle anılırim.	1.00	5.00	1.4151	.92110
Cinsel imalarda veya fiili olarak cinsel tekliflerde bulunulur.	1.00	5.00	1.6663	1.16268
Bana hiçbir özel/önemli görev verilmez.	1.00	5.00	1.5640	1.02215
Görevlerim kısıtlanır.	1.00	5.00	1.4826	.93112
Anlamsız işler yapmaya mecbur bırakılırim.	1.00	5.00	1.4686	.99132
Kapasitemin altında işler yapmaya zorlanırim.	1.00	5.00	1.4930	.97998
Sürekli yeni işler verilerek, işim değiştirilir.	1.00	5.00	1.4465	.97138
Özgüvenimi zedeleyecek işler verilir.	1.00	5.00	1.4814	1.03078
Kasıtlı olarak kapasitemi aşan işler verilir.	1.00	5.00	1.5070	.92624
Maddi zararları karşılamak zorunda bırakılırim.	1.00	5.00	1.4721	.86204
İşyerime veya evime hasar verilir.	1.00	5.00	1.2209	.70754
Tehlikeli görevler bana verilir.	1.00	5.00	1.3860	.78980
Fiziksel olarak tehdit edilirim.	1.00	5.00	1.3035	.74891
Gözümü korkutmak amacıyla fiziksel olarak hafif şiddete uğrarım.	1.00	5.00	1.2523	.71914
Sağlığımı etkileyecek boyutta fiziksel şiddet görürüm.	1.00	5.00	1.2442	.76501
Cinsel tacize maruz kalırim.	1.00	5.00	1.8302	1.30781

Katılımcıların ölçekte belirtilen yargılara ilişkin görüşleri incelendiğinde sık karşılaşılan mobbing konusu 2.07 yanıt ortalaması ile "Sözüm sürekli kesilmektedir" olarak belirlenirken en az karşılaşılan

mobbing konusu ise 1.24 yanıt ortalaması ile "Sağlığımı etkileyecek boyutta fiziksel şiddet görürüm" biçiminde ortaya çıkmıştır.

Tablo 11: Sektöre İlişkin Karşılaştırmalar

Sektör	N	Ortalama	SS	t	p
Özel	430	1.5969	.69609	2,694	0.007
Devlet	430	1.4807	.56152		

Bağımsız örneklem t testi sonucunda özel ve devlet hastanesi çalışanları arasında, maruz kalınan mobbing bakımından an-

lamlı bir farklılık bulunduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Mobbing yargılarına verilen yanıt ortalamaları incelendiğinde özel hastane çalışanların maruz kaldıkları mobbing

düzeyinin devlet hastanesine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Katılımcıların Cinsiyete İlişkin t-testi Analizi

Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	p
Erkek	363	1.4860	.42211	-2,269	0.024
Kadın	497	1.5774	.75105		

Bağımsız örneklem t testi kadın ve erkek çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma düzeyi ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık vardır sonucuna va-

rılmıştır. ($p < 0,05$) Kadın çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi erkeklere göre daha yüksektir.

Tablo 13: Katılımcıların Medeni Duruma İlişkin t-testi Analizi

Medeni	N	Ortalama	SS	t	P
Bekâr	344	1.6129	.64651	2.424	0.016
Evlü	380	1.4957	.65315		

Tabloda görüldüğü gibi evli ve bekâr çalışanlar arasında mobbing'e maruz kalma düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık

vardır ($p < 0,05$). Bekar çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi evlilere göre daha yüksektir.

Tablo 14: Mobbing Uygulayan Birim İle Sağlık Çalışanlarının Statüsüne İlişkin Karşılaştırmalar

Statü	f	Birim						Total
		Yönetici	Ast	Üst	Arkadaş	Hasta	Hasta yakını	
Hemşire	165	27	89	18	0	10	309	
	% statü	53.4%	8.7%	28.8%	5.8%	0.0%	3.2%	100.0%
Başhemşire	21	0	4	0	0	0	25	
	% statü	84.0%	0.0%	16.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Asistan doktor	27	0	21	0	0	0	48	
	% statü	56.2%	0.0%	43.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Uzman doktor	89	23	159	44	0	0	315	
	% statü	28.3%	7.3%	50.5%	14.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Klinik şefi	8	0	4	5	0	4	21	
	% statü	38.1%	0.0%	19.0%	23.8%	0.0%	19.0%	100.0%
Başhekim	10	5	2	0	0	0	17	
	% statü	58.8%	29.4%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Tıbbi direktör	5	0	5	0	0	0	10	
	% statü	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Destek	16	0	0	4	0	0	20	
	% statü	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Hasta kabul	40	0	0	0	0	0	40	
	% statü	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Hasta yatış	14	0	0	0	0	0	14	
	% statü	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

Danışma	f	5	0	0	0	0	0	5
	% statü	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Temizlik	f	1	0	0	4	4	0	9
	% statü	11.1%	0.0%	0.0%	44.4%	44.4%	0.0%	100.0%
Laboratuar	f	4	0	0	0	0	0	4
	% statü	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Diğer	f	21	0	2	0	0	0	23
	% statü	91.3%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Total	f	426	55	286	75	4	14	860
	% statü	49.5%	6.4%	33.3%	8.7%	0.5%	1.6%	100.0%

Ki kare tablosunda görüldüğü gibi Mobbingi uygulayan birim ile sağlık çalışanı statüsü arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,05$). Doktor statüsündeki çalışanlar

çoğunluk olarak mobbingi üstlerinden gördüklerini belirtirken diğer çalışanlar ise genel olarak yöneticileri tarafından mobbinge maruz kalmaktadır.

Tablo 15: Katılımcıların Yaşa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	Ortalama	SS	F	p	Fark Tukey
< 29	413	1.7400	.66186			
29-39	287	1.3568	.59011			
39-49	120	1.3169	.46620	29.660	0.000	1-2,3,4
50 ve +	40	1.4333	.43900			
Total	860	1.5388	.63469			

Tek yönlü varyans analizi sonucunda farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasında, maruz kalınan mobbing düzeyi bakımından anlamlı bir fark olduğu tespit

edilmiştir ($p < 0,05$). Tukey testi sonuçlarına göre 29 yaşından küçük çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyi 29 yaşından büyük olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 16: Katılımcıların Öğrenim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Öğrenim	N	Ortalama	SS	F	p	Fark Tukey
Lise	55	2.5535	1.07725			
Ön Lisans	36	1.6019	.71663			
Lisans	211	1.5894	.58197	66.976	0.000	1-2,3,4
Lisansüstü	558	1.4156	.48029			
Total	860	1.5388	.63469			

Farklı öğrenim düzeylerine sahip çalışanlar arasında, maruz kalınan mobbing düzeyi bakımından anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tukey testi sonuçlarına göre lise düzeyinde öğrenime sahip çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyi diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

		N	Ortalama	SS	t	p
Yaş	29-49 (Orta yaş grubu)	407	1.3450	0.55618	-0.975	0.330
	50 ve +	40	1.4333	0.43900		

50 yaş üzeri ve orta yaş grubu (29-49) karşılaştırıldığında ise 50 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi ortalamasının orta yaş

grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüşse de söz konusu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. ($p > 0,05$)

Tablo 17: Kurumdaki Çalışma Süresi İle Mobbing Düzeyine İlişkin Karşılaştırmalar

	Çalışma süresi
Mobbing	Pearson Korelasyon
	-0.141**
	P
	0.000
	N
	860

Korelasyon analizine göre kurumdaki çalışma süresi ile mobbing düzeyi arasındaki ilişki anlamlıdır. ($p < 0,05$) Söz konusu ilişki negatif yönlüdür. Kurumdaki çalışma süresi arttıkça maruz kalınan mobbing düzeyi azalmaktadır.

SONUÇ

Kamu ve özel sektörde görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik uygulanan mobbing düzeyini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada 430 devlet ve 430 özel hastanede olmak üzere toplam 860 katı-

lımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır.

Maruz kalınan mobbing düzeyini etkileyen faktörler incelendiğinde kadın katılımcıların erkeklere göre daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kaldıkları, özel hastane çalışanlarının devlet hastanesinde görev yapanlara göre yine daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Doktor statüsünde görev yapanlar mobbingi üstlerinin (hekim yöneticiler) uyguladığını belirtirken diğer çalışanlar ise yöneticilerinin uyguladıklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında bekâr, 29 yaşın altında ve lise mezunu katılımcıların daha yüksek düzeyde mobbinge uğradıkları bir başka sonuç olarak göze çarpmaktadır.

Son olarak kurumdaki çalışma süresi ile mobbing düzeyi karşılaştırılmış ve kurumdaki çalışma süresi arttıkça maruz kalınan mobbing düzeyinin azaldığı belirlenmiştir.

Söz konusu bulguların elde edilmesinde t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi ve Pearson korelasyon testi kullanılmıştır.

Maruz kalınan mobbing düzeyi, anket formunda belirtilen 45 mobbing yargısına verilen yanıtların toplam puan ortalamaları alınarak elde edilmiştir. Söz konusu ortalamalar cinsiyet, medeni durum gibi iki farklı grup için bağımsız örnek t testi ile karşılaştırılırken, eğitim düzeyi, yaş gibi 3 ve daha fazla sayıda grubun or-

talamasının karşılaştırmasında tek yönlü varyans analizi kullanılmış ve anlamlı farklılık bulunması durumunda farklılığın kaynağının belirlenmesi için Tukey testinden faydalanılmıştır.(Yaş grupları ilk aşamada 4 grupta, sonraki aşamada iki gruba indirgenerek 2 farklı şekilde karşılaştırılmıştır)

Çalışma süresi ve mobbing düzeyi ortalaması arasındaki ilişkiyi belirlemek için iki sayısal değişkeni karşılaştırmada sıkça kullanılan Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir.

Bu çalışmada kamu sağlık kurumları ile özel sağlık kurumları arasında yapılan karşılaştırmada genellikle özel sağlık kurumlarında çalışanların daha fazla mobbing'e maruz kaldığı sonucu saptanmıştır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür.

Mobbing iş yaşamında kişilerin iş yaşamlarını tamamen değiştirecek, fiziksel ve psikolojik olarak belki de ömür boyu sürecek etkilere sebep olabilecek ciddi bir psikolojik terördür.

Türkiye'de çalışma alanında mobbingin, bilinçlenme, algılanma, konuşulma düzeyi çok düşüktür. Bu da mobbing mağdurlarının sayısını fazlalaştırıp, iş hayatında yaşanan fiziksel ve psikolojik sıkıntıların da artmasına neden olmaktadır.

Mobbing mağdurları, işlerini kaybetmek korkusuyla ya da mobbinge uğradıklarının bile bilincinde olmadan yaşadıkları



tacizleri kabullenip, susmayı tercih etmektedirler. Bu zorunlu kabullenme, iş hayatı sürdüğü sürece birçok çeşit fiziksel rahatsızlık, birçok da psikolojik rahatsızlığı beraberinde getirmektedir. Bu duyguyu yaşamalarına neden olabilecek herhangi bir kişilik özellikleri ya da başarısızlıkları olmadığı halde birçok mağdur, sürekli aşağılanıp yerildikleri için kendilerine olan güvenlerini yitirmektedirler

Birçok mobbing kurbanı, çalıştığı işten ayrılmak zorunda kalıp, birçoğu da çalışma hayatlarına ya devam edemeyip ya da bütün çalışma ve sosyal hayatlarını etkileyecek fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara maruz kalmaktadır.

Bazı mobbing kurbanları, başvurdukları psikiyatris tarafından mobbing olgusuyla değerlendirilmedikleri için yanlış tedaviye yönlendirilmektedirler, bu da geri döndürülebilir ya da durdurulabilecek durumların daha kötüye gitmesine neden olmaktadır.

Ülkemizde mobbing konusuna gerek hukuksal gerek sağlık alanlarında daha fazla önem verilmesi, organizasyonlarda özellikle yönetim kadrosu olmak üzere bütün çalışanlara mobbing eğitimi verilmesi, sağlık çalışanlarına, psikiyatris ve psikologlara mobbing bilinçlendirme çalışmaları yapılması, bireylerin hukuksal anlamda bilinçlendirilmesi için gerekli çalışmaların yapılması birçok sektörde,ama özellikle insan hayatıyla iç içe olan sağlık sektöründe mobbin-

gin önlenmesi,azaltılması, böylece hizmet kalitesinin artırılması açısından oldukça büyük bir önem kazanmaktadır.

KAYNAKLAR

AKGEYİK, T., GÜNGÖR, M., USEN, Ş., OMA, U., (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi", Sosyal Siyaset Konferansları 56.kitap, İstanbul Üniversitesi yayın no: 4806, S:91-150.

ANNAGÜR, B., (2010). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Risk Faktörleri, Etkileri, Değerlendirilmesi ve Önlenmesi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 2(2):161-173.

ARISOY, A., (2011). Mobbingi Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta- Antalya-Burdur'da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.63.

ATAN, S.Ü., DÖNMEZ, S., (2011). Hemşirelere karşı işyeri şiddeti. Adli Tıp Dergisi, 25(1):71-80.

AYRANCI, Ü., YENİLMEZ, Ç., GÜNAY, Y., KAPTANOĞLU, C., (2002). Çeşitli Sağlık Kurumlarında ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 3, 147-154.

AYTAÇ, S., BOZKURT, V., BAYRAM, N., YILDIZ, S., AYTAÇ, M., AKINCI, S.F.,

- BİLGEL, N., (2011).** *Workplace Violence: A Study of Turkish Workers*, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 17(4), 385-402.
- BARRETT, S., (1997).** Protecting against workplace. Public Managment, 79:9-12.
- BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), (2009).** İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, proje koordinatörü: Dilşat Özer.
- BJÖRKQVIST, K., (2001).** Social defeat as a stressor in humans. Physiology & Behavior, 73:435-442.
- BÜLBÜL, Ö.P., (2013).** Sağlık Çalışanlarında Mobbing, Okan Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü Yayınlanmamış Lisans Tezi. s.1-36
- CHAPPELL, D., Di MARTINO, V., (2006).** Violence at Work, International Labour Organization, Third Edition, Geneva.
- ÇAMCI, O., KUTLU, Y., (2011).** Kocaeli'nde Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşyeri Şiddetinin Belirlenmesi, Psikiyatri hemşireliği dergisi, (2)1, s.10
- ÇOBANOĞLU, Ş., (2005).** Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- DAVENPORT, N., SCHWARTZ, R.D., ELİOT, G.P., (2003).** Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. Çeviren: Osman Cem Önerioy. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DI MARTINO V. (2002).** *Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies*. [http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/activities/workplace/WVs_synthesisreport.pdf] Erişim: 16.04.2013.
- DURSUN, S., AYTAÇ, S., (2011).** İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama, TİSK Akademi, 6(11), 6-29.
- EUROFOUND., (2007).** Quality Report of the 4th European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- FRONTEIRA, I., CRAVEIRO, I., ANTUNES, A.R., CONCEIÇÃO, C., FLORES, I., SANTOS, O., (2003).** Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector, Human Resources for Health, 1,1-11.
- GATES, D.M., (1995).** Workplace violence. AAOHN J, 43:536-543.
- GÖKÇE, T.A., (2008).** Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri. Ankara: Pegem Yayınları.
- HERSHCOVIS, M.S., BARLING, J., (2009).** *Towards A Multi-Foci Approach to Workplace Aggression: A Meta-Analytic Review of Outcomes from Different*



- Perpetrators, Journal of Organizational Behavior*, 31, 24-44.
- HİNTİKKA, N., SAARELA, K.L., (2010).** *Accidents at Work Related to Violence-Analysis of Finnish National Accident Statistics Database*, Safety Science, 48, 517-525.
- ILO., (2002).** Workplace violence, Erişim adresi: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/health/state.pdf>, Erişim: 14.05.2013.
- İLHAN, M.N., ÖZKAN, S., KURTCEBE, Z.Ö. (2009).** Gazi üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde Çalışan araştırma görevlileri ve intörn Doktorlarda şiddete maruziyet ve şiddetle ilişkili etmenler. Toplum Hekimliği Bülteni, 28(3):15-23.
- KİNGMA, M., (2001).** Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion, International Nursing Review, 48 (3):129-130.
- ÖZCAN, N.K., (2011).** Türkiye’de sağlık çalışanlarına yönelik şiddet: Sistematik derleme. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 31(6),1442-1456.
- ÖZEN, S., (2007).** İşyerinde Psikolojik Şiddet, TES-İŞ Dergisi, Haziran.
- SAAM, N. J., (2010).** Interventions in workplace bullying: A multilevel approach, European Journal of Work and Organizational Psychology, 19 (1): 51-75.
- SAİNES, J.C., (1999).** Violence and aggression in A&E: recommendations for action. Accid Emerg Nurs, 7:8-12.
- TINAZ, P., (2006).** İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul, 1.Baskı, Beta Basım.
- TUTAR, H., AKBOLAT, M., (2012).** Sağlık çalışanlarının yönetici cinsiyetleri bakımından mobbing alguları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi v.28, s.21.
- WELLS, J., BOWERS, L., (2002).** How prevalent is violence towards nurses working in general hospitals in the UK? J Adv Nurs;39:230-240.
- YILMAZ, A., ÖZLER, D.E, MERCAN, N., (2008).** Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, V.7, N.26 s:334 – 357.
- YİĞİTBAŞ, Ç., DEVECİ, S.E., (2011).** Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 42, s.24.