

Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İlişkili Faktörler*

Mobbing in Health Professionals: A Study in A Public Hospital

Taşkın Kılıç, Fatma Çiftçi, Şeyma Şener

Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü

ÖZET

AMAÇ: Son yıllarda çalışanlar üzerinde psikolojik ve fiziksel etkileri olduğu belirtilen mobbing kavramı, pek çok farklı sektörde araştırmalara konu edilmiştir. Bu çalışma, Karadeniz bölgesinde bir devlet hastanesinde görev yapan yerli çalışanlar (o ilde doğmuş olanlar) ile yabancı (farklı illerden gelenler) çalışanların mobbinge maruz kalma oranlarının tespit edilmesi ve bazı demografik değişkenler ile mobbing arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM: Araştırma verileri anket aracılığıyla elde edilmiş olup, araştırmaya doktor, hemşire, sağlık personeli (hemşire, ATT vb.) gibi farklı alanlarda çalışan 160 personel katılmıştır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

BÜLGULAR ve SONUÇ: Araştırma sonucunda, mobbing davranışlarının çalışanların geldikleri illere göre (yerli-yabancı) anlamlı şekilde farklılaştığı ve diğer illerden gelen çalışanların, yerli çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca mobbing davranışlarının diğer demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında ise mobbing davranışlarının çalışanların yaşlarına, cinsiyetlerine, unvanlarına ve eğitim durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı, medeni durumlarına ve deneyimlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Mobbing, psikolojik şiddet, bezdirme, sağlık çalışanları, hastane

ABSTRACT

AIM: Mobbing has been indicated to have psychological and physical effects on employees, and it has been the subject of investigations performed in many different sectors. This study was performed with the intention to determine correlations (if any) between local workers (native inhabitants of the concerned province), and foreign workers (those coming from another province) employed in a state hospital situated in the Black Sea Region with respect to exposure to mobbing, and also between mobbing, and some demographic variables.

METHODS: Data of the investigation were obtained from a questionnaire survey, and a total of 160 health professionals working in different fields of medicine including physicians, nurses and other health staff members (nurses, emergency medicine technicians etc.) participated in the study. Data were analyzed using SPSS program.

RESULTS and CONCLUSION: As an outcome of the study, mobbing behaviour of employees differed significantly according to the city they come from (native inhabitants, and foreigners). Also, workers from other provinces are exposed to mobbing more frequently than the native ones. In addition, other demographic characteristics of mobbing behaviours differ significantly. It was concluded that exposure to mobbing behaviours differed according to the age, title, and educational status of the employees, but a significant difference was not found as for exposure to mobbing behaviour regarding the marital status and experience of the health care workers.

Key words: Mobbing, psychological violence, psychological harassment

*Bu çalışma, 10-12 Eylül 2014 tarihinde Lefke Avrupa Üniversitesi'nde düzenlenen 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Geliş Tarihi / Arrival Date: 02.11.2015

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 27.04.2016

İletişim / Corresponding author: Taşkın Kılıç, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Gümüşhane

E-posta / E-mail: taskinkilic79@hotmail.com

Sayı / Number: 2 **Cilt / Volume:** 3 **Yıl / Year:** 2016

e-ISSN:2149-018X **doi:**10.5222/SHYD.2016.065

GİRİŞ

Mobbing kavramı son 30 yıl içerisinde çalışmalara konu olmuş ve bu bağlamda pek çok sektörde araştırmalar yapılmıştır. Araştırmaların odak noktası, mobbing davranışlarının neler olduğu ve bu davranışlara maruz kalan kişi ve grupları belirlemeye dönük olmuştur. Ancak bu araştırmalar incelendiğinde yerli çalışanlar (kendi doğduğu ilde çalışanlar) ile yabancı çalışanların (başka yer ve bölgelerden gelenler) mobbinge maruz kalma derecelerinin incelenmediği görülmektedir. Oysa sağlık sektörü yapısı gereği hem birçok meslek grubunu (doktor, teknisyen, temizlik hizmetleri ve idari kadrolar gibi) bir arada istihdam etmekte hem de farklı il ve bölgelerden gelen çalışanların birlikte çalıştığı karmaşık bir yapıda hizmet vermektedir. Bu açıdan bakıldığında yerli çalışanlar ile yabancı çalışanların mobbinge maruz kalma seviyeleri ve mobbing davranışları farklılaşabilmektedir. Literatürde yer alan ve bu çalışmanın yapılmasına zemin oluşturan bazı araştırma sonuçlarına göre; yerli ve yabancı olmanın veya hemşericiliğin (aynı coğrafi alandan/il ve bölgeden olmanın) farklı uygulamalara (ücret, şiddet, vb.) neden olduğuna ilişkin bazı bulgular belirtilmektedir (Asunakutlu ve Safran, 2005; Kurtoğlu, 2005; Chappell ve Martino, 2006; Özerkmen ve Kahya, 2008). Örneğin, 2014 yılı ABD İşgücü İstatistikleri Yabancı İşgücü Raporuna göre (Bureau of Labor Statistics, 2014) yabancı çalışanlar (Amerika'da doğmayanlar), yerli çalışanlara göre ücretler, iş bulma ve işyerindeki üst pozisyonları (yönetici vb.) elde etme konusunda dezavantajlı konumdadırlar (yerli çalışanların yönetim kademelerindeki oranı yabancılara göre %10 daha fazladır).

Bu çalışmalar referans alınarak yerli ve yabancı çalışanların karşılaştıkları farklı davranış ve uygulamalar aşağıdaki şekilde belirtilir:

İlk olarak yerli çalışanların kendi aralarında oluşan hemşericilik anlayışı ile sağladıkları destek ve dayanışma duygusuyla, hem birbirlerine mobbing davranışı uygulamayacaklar hem de hizmet verdikleri kesim tarafından yabancı çalışanlara göre daha az mobbing davranışına maruz kalacaklardır. Çünkü hemşericilik bağları ile birbirine bağlı bireyler diğerlerini dışlarken kendi üyelerini desteklerler.

Diğer taraftan yerli çalışanların hem ailelerinden ve yıllardır doğup büyüdüğü çevreden aldıkları destek hem de hizmet verdikleri kesimin beklenti ve davranış modellerini tanıma ve ona uygun davranma avantajı yabancı çalışanlara göre daha fazladır. Bu bağlamda yerli ve yabancı çalışanların mobbinge maruz kalma durumları birbirinden farklı olacaktır. Yukarıdaki bilgilerden hareketle bu çalışmada, temel olarak yerli ve yabancı çalışanların mobbinge maruz kalma seviyeleri ve diğer demografik göstergeler (yaş, cinsiyet vb.) açısından karşılaştırılması ele alınacaktır.

Kavramsal Çerçeve

Mobbing Kavramı: Mobbing kavramı, "mob" kökünden türemiştir. "Mob" sözcüğü, İngilizcede kanuna uygun olmayan bir şekilde şiddet davranışı uygulayan çete veya kalabalık anlamına gelmektedir. Bir davranış şekli olarak ise rahatsız etme, kuşatma, topluca saldırma, psikolojik şiddet ve sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir (Kök, 2006). "Mobbing" in Türkçe karşılığı konusunda henüz bir tanım birliği sağlanamamıştır. Bu yüzden mobbing karşılığı olarak, "Psikolojik Taciz" "Ruhsal Taciz" "Psikolojik Şiddet" "Duygusal Saldırı" Manevi Taciz" sözcükleri kullanılmıştır. Türk Dil Kurumu ise mobbing'in anlamı için "bezdiri" kavramını kullanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Yukarıda söz edilen kavramların hiçbirisi Türkçe yazında yaygın olarak tercih edilmemiş olup, günlük ve akademik yazında kavram İngilizcede kullanıldığı gibi "mobbing" olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada konu "mobbing" ismi ile ele alınmıştır.

Mobbing Olgusunun Tarihsel Gelişimi: Mobbing kavramı, hayvan davranışlarını inceleyen Kontranz Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda ortaya çıkarılmıştır. Lorenz, mobbing kavramı ile büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı saldırıları, kurbanı izole eden ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen davranışları anlatmıştır (Akt. Leyman, 1996). Örgütsel yazında mobbing kavramı ise 1980'li yıllarda Leymann (1996) tarafından kullanılmıştır. Leymann kendisine iş yerinde "zor kişiler" olarak bildirilen kişileri araştırmıştır. Bunların başlangıçta zor kişiler olmadığını, iş yerinin yapısı ve kültürünün bu insanları "zor" sıfatı ile damgaladıklarını ve işten kovmak için nedenler yarattığını belirlemiştir. Leymann'ın (1996) çalışmaları ışığında dünyanın pek çok yerinde konu ile ilgili çalışmalar yapılmıştır.

Mobbing, işyerinde birinin veya ender olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1996). Tutar (2004) ise mobbingi, "çalışanlara üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama davranışları" olarak tanımlamıştır.

Ayrıca Leymann'a (1996) göre bir davranışın mobbing olarak nitelenebilmesi için o davranışın en az altı ay ve haftada bir kez yinelenmesi gerekmektedir. Bu konuda Leymann 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bunları beş grupta toplamıştır. Bu gruplar aşağıdaki gibidir.

- **İletişim Biçimi ve Etkileri:** Kurbanın (mobbinge maruz kalan), üstü tarafından kendini gösterme olanakları kısıtlanır, sözü sürekli kesilir, diğer çalışanlar arasında yüzüne bağımlı, yüksek sesle azarlanır ve yaptığı iş sürekli eleştirilir.
- **Sosyal İlişkilere Saldırı:** Kurbanın çevresindeki insanlar artık onla konuşmazlar, kurbanın başkalarına ulaşması engellenir, sanki bulunduğu ortamda yokmuş gibi muamele görür.
- **İtibara Saldırı:** İnsanlar kurbanın arkasından kötü konuşur, hakkında asılsız söylentiler ortada dolaşır, gülünç durumlara düşürülür ve cinsel imalarda bulunulur.
- **Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı:** Kurban için hiçbir özel görev yoktur, daha önce verilen işler geri alınır, çalışması için anlamsız işler verilir, işi sürekli değiştirilir, kişisel eşyalarına zarar verilir.
- **Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırı:** Kurban fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır, fiziksel şiddet tehditleri ile fiziksel zarara ve doğrudan cinsel tacize maruz kalır.

Mobbing Türleri: Mobbing yatay veya dikey (aşağıdan yukarıya-yukarıdan aşağıya) olarak ikiye ayrılır. Bu durum örgütün kültürü ve hiyerarşik yapısı ile ilişkilidir. Hiyerarşi fazla ise mobbing genellikle dikey, az ise yatay mobbing gerçekleşmektedir (Davenport ve ark., 2003).

- **Yukarıdan Aşağıya Uygulanan Mobbing:** Yukarıdan aşağıya doğru mobbingde bir amirin veya yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir mobbing olgusu söz konusudur (Tınaz, 2011).
- **Aşağıdan Yukarıya Uygulanan Mobbing:** Rekabetin çok olduğu örgütlerde yaşanma olasılığı daha yüksek olan mobbing türüdür. Kalabalık gruplar tarafından yöneticinin verdiği görevlerin yapılmaması, geciktirilmesi, aldığı kararların sorgulanması, hatasının aranması gibi davranışlarla gerçekleşmektedir (Şimşek, 2009). Astların sevmediği üst yöneticileri işten attırmak ya da çalışma ortamında pasifize etmek amacıyla kullanılan mobbing türüdür. Mobbing uygulayan kişiler genellikle birden fazladır. Mobbing uygulayanlar, kişiyi kurumun üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek amacıyla dışlama stratejisini kullanmaktadırlar.
- **Yatay Mobbing:** Aynı pozisyondaki çalışanlar arasında ortaya çıkan mobbing türüdür. İşyerinde mobbingi uygulayan ve mobbing mağduru, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşları olmaktadır (Atman, 2012).

Sağlık Sektöründe Mobbing

Mobbing, tüm meslek grupları ve organizasyonlar için önemli bir risk olmasına rağmen, yapılan araştırmalar ışığında en sık sağlık sektöründe görüldüğü bir gerçektir. Basın ve medyada mobbing ile ilgili çıkan haberlerin çoğunluğunun sağlık sektöründe meydana gelmiş olması ise bu gerçeği destekler niteliktedir (Fıfşkın ve Söyük, 2012). Sağlık kurumlarında, tamgün kesintisiz ve emek yoğun hizmet verilmesi, diğer sektörlerde oranla kadın çalışanların çokluğu ile dikkati çekmesi gibi etkenler mobbingin sağlık alanında hizmet sunanlarda görülme sıklığını farklı kılabilmektedir (Urhan ve Etiler, 2011). Bu nedenlerin yanı sıra Çobanoğlu'na (2005) göre:

- Hastanede tıbbi olanakların çok yetersiz olması,
- Hasta sayısının yüksek olması nedeniyle çalışma temposunun yoğunluğu,
- Hasta yoğunluğu nedeniyle mesleğin gereklerinin tam yerine getirilememesi,
- Hastalar arasında statü ve ekonomik duruma bağlı ayrımcılık yapılması

gibi faktörlerde sağlık sektöründe mobbinge neden olmaktadır.

Konuya İlişkin Araştırmalar

Yıldız ve arkadaşlarının (2009) Kars'ta 167 sağlık çalışanına yaptığı araştırmada, mobbinge maruz kalma oranı %35 olarak belirlenmiştir. Araştırmada mobbing davranışlarını en fazla uygulayanlar %42 ile başhekim, %40 ile hekimler ve %37 ile iş arkadaşlarıdır. Ayrıca %44 ile mobbing davranışını en çok erkeklerin sergilediği ve uygulayanların %79'unun mağdurun yaşından büyük oldukları görülmüştür.

Dilman'ın (2007) özel bir hastanede hemşirelerle yaptığı araştırmaya göre hemşirelerin %70'i mobbinge maruz kalmıştır. Mobbing uygulayıcıları hekimler, hasta ve hasta yakınları, hemşirelik hizmetleri yöneticileri ve meslektaşlarıdır. Araştırmada mobbingin en önemli nedeni olarak işteki başarılar ve kıskançlık olduğu görülmüştür. Ayrıca mobbing mağdurlarının yüksek oranda işten ayrılma eğiliminde oldukları belirlenmiştir.

Saraç'ın (2011) özel ve kamu hastanesinde görev yapan hemşire, sağlık memuru ve acil tıp teknisyenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, tüm faktörlerde özel sektör çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin kamu çalışanlarına göre yüksek olduğu gözlenmiştir. Dündar'ın (2010) yaptığı çalışmaya göre, hastanelerde %70 oranında mobbing davranışlarının yaşandığı ve çalışmaya katılanların daha çok sözel şiddete maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır. Özdemir'in (2013) İstanbul ve Anadolu grup hastanelerinde yaptığı çalışmada, mobbinge maruz kalma oranının cinsiyete göre farklılık gösterdiği ve kadın sağlık personellerinin erkek sağlık personellerinden daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. Tekin'in (2013) yaptığı çalışmaya göre hemşirelere uygulanan mobbingin hastalar tarafından uygulandığı ancak üstlerin uyguladığı mobbingin daha etkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca mobbing ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve mobbing ve iş stresi nedeniyle hemşirelerin iş veriminin

düştüğü ve sağlık sorunlarının ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır. Çöl'ün (2008) Muğla ilindeki hastane çalışanları üzerine yaptığı araştırmaya 272 çalışan katılmış ve mobbinge maruz kalanların oranı %34,9 olarak, mobbinge tanık olan kişilerin oranını da %21,8 olarak belirtilmiştir. Tigrel ve Kökalan (2009) öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını belirlemek amacıyla İstanbul'da beş üniversitede 103 akademisyenin katıldığı bir araştırma yapmıştır. Araştırmada yalnızca 12 kişi mobbing davranışlarından herhangi birine rastladıklarını belirtmiştir. Ayrıca bu sayının çok az olduğu ve bu sonuçtan kayda değer bir istatistiksel analiz yapılamayacağını belirtmiştir. Einarsen ve arkadaşları (1994) Norveç'te 2215 katılımcı üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel ve sosyal iş ortamı ile mobbing arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuç olarak, mobbingin liderlikten duyulan memnuniyetsizlik, yetersiz iş kontrolü, sosyal iklim, yüksek derecede rol çatışması ile ilişkili olduğu görülmüştür. Namie ve Namie'nin (2003) Amerika'da internet üzerinden 1335 kişiyle yaptığı araştırmaya göre, çalışanların %16'sı mobbing mağdurdur. Diğer sonuçlara göre ise mobbing uygulayanların %8'inin patron ve üst düzey yöneticilerden oluştuğu, mobbing mağduru çalışanların %30,8'inin işlerini veya iş yerlerini değiştirdiği, %25'inin istifa ettiği, %14,8'inin ise işten atıldığı görülmüştür. Araştırmada, katılanların %41'inin mobbinge uğramaları dolayısıyla depresyon yaşamakta olduğu gözlenmiş ve katılanlar kaygı, gerilim, düşük motivasyon ve konsantrasyon bozukluğu nedeniyle işlerinde verimli olamadıklarını belirtmişlerdir. Cinsiyet değişkenine göre elde edilen sonuçlar, kadınların %3'ünün, erkeklerin ise %21'inin mobbing nedeniyle travma sonrası stres bozukluğu yaşadıkları görülmüştür.

"Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması"nın sonuçlarına göre (Fourth European Working Conditions Survey, 2007) kadınların, erkeklerden 3 kat daha fazla mobbinge karşı karşıya kaldıkları görülmüştür. Ayrıca yine aynı araştırmaya göre ülkeler baz alındığında İrlanda, Finlandiya ve Lüksemburg'da kadınların diğer ülkelerdeki kadınlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirtilmiştir. Salin (2001) tarafından Finlandiya'da yapılan ve 377 kişinin katıldığı araştırmaya göre, çalışanlara mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda %8,8 oranında olan evet yanıtı, mobbing tanımlandıktan sonra sorulduğunda ise %24,1'e çıktığı görülmüştür. Araştırmaya göre bu durum, çalışanların karşı karşıya oldukları durumu bilmemelerinden kaynaklanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bu çalışma, Karadeniz bölgesinde bir devlet hastanesinde görev yapan yerli çalışanlar (o ilde doğmuş olanlar) ile yabancı (farklı illerden gelen) çalışanların mobbinge maruz kalma oranlarının tespit edilmesi ve bazı demografik değişkenler ile mobbing arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı tasarımda yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri: Bu amaçlar göz önünde bulundurularak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Yerli çalışanlar ile diğer illerden gelen çalışanların mobbinge (alt faktörlerine) maruz kalmaları açısından anlamlı bir fark vardır.

H2: Mobbingin alt faktörleri ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Mobbingin alt faktörleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H4: Mobbingin alt faktörleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H5: Mobbingin alt faktörleri medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H6: Mobbingin alt faktörleri çalışanların unvanına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Araştırmanın yapıldığı yer ve özellikleri: Araştırma Sağlık Bakanlığına Bağlı Gümüşhane ili Kamu Hastane Birliği Genel Sekreterliğine bağlı kurumlarda yapılmıştır.

Araştırmanın örnekleme: Bu araştırmanın evrenini Karadeniz bölgesinde bir devlet hastanesinde görev yapan 436 çalışan (doktor, hemşire, ATT, idari ve yardımcı personel) oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme olarak ise ana kütleden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 160 (%36) işgören oluşturmuştur.

Veri toplama aracı: Verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Mobbing düzeyini belirlemek için kullanılan ölçek Leymann tarafından 1993 yılında geliştirilmiş ve Davenport ve arkadaşlarının (2003) "İşyerinde Duyusal Taciz" adlı Türkçeye çevrilmiş olan eserinden alınarak kullanılmıştır. Mobbing konusunda en çok tercih edilen ölçek olmasından dolayı bu ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçek Beşli Likert tipinde puanlanmakta ve ölçekteki söylemler beş alt faktör altında toplanmaktadır. Ölçeğin alt faktör isimleri ve güvenilirlik sonuçları (Cronbach Alpha, iç tutarlılık katsayısı) şöyledir: Doğrudan sağlıklı etkileyen saldırılar faktörü; 0,892, yaşam ve iş kalitesine saldırı faktörü; 0,785, sosyal ilişkiler saldırı faktörü; 0,721, iletişim biçimi ve etkileri faktörü; 0,751 ve itibara saldırı faktörü ise 0,834'tür.

Verilerin toplanması: Araştırma verileri, örneklemini oluşturan hastaneden gerekli izinler tamamlandıktan sonra hastaneye gidilerek, araştırmaya katılımda gönüllü olan katılımcılarla yüz yüze görüşme yapılarak, anket formunun elden dağılıp geri toplanması şeklinde elde edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi: Elde edilen veriler, araştırmacılar tarafından bilgisayar ortamında SPSS 17.0 programında kodlanarak, analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde bağımsız örneklem t testi, ANOVA ve korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırmanın etik yönü: Çalışanlara anket yapabilmek için ilgili ilin Kamu Hastane Birlikleri Genel Sekreterliğinden yasal izin alınmıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların gönüllü katılımları sözel onamları alınarak sağlanmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırmanın sadece bir ili kapsamı ve diğer il ve bölgeleri kapsamaması sonuçların genellemesinde sınırlılık oluşturmaktadır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri: Örneklemi oluşturan devlet hastanesinden elde edilen verilere göre, araştırmaya katılanların %33,1'i 18-25 yaş, %26,9'u 26-35, %24,4'ü 36-45, %15,6'sı 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 160 çalışanın %57,5'ini kadınlar, %42,5'ini erkekler oluşturmaktadır. Ankete yanıt veren çalışanların memleketlerine bakıldığında %56,3'ünün yerli, %43,8'inin ise Türkiye'nin diğer illerinden gelen çalışanlar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 160 çalışandan %38,8'i lise, %36,3'ü önlisans, %25'i lisans programı mezunudur. Ayrıca araştırmaya katılanların %38,1'inin bekar, %61,9'unun evli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların unvanlarına bakıldığında, %56,9'ununsağlık personeli (%12,5'inin hekim, %44,4'ünün hemşire, ATT, %30'unun memur ve %13,1'inin diğer çalışanlar olduğu görülmektedir. Son olarak, araştırmaya katılanların %18,8'inin 1 yıldan az çalıştığı, %45'inin 1-5 yıl, %23,1'inin 6-10 yıl, %13,1'inin 11-15 yıl çalıştığı görülmektedir.

Tablo 1: Mobbing Alt Faktörleri ile Yerli Yabancı Çalışan Olma Durumunun Karşılaştırılması (N:160)

Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu	
Sig.(2 tailed)	
Doğrudan sağlığı etkileyen saldırı	,673
Yaşam ve iş kalitesine saldırı	,000
Sosyal ilişkilere saldırı	,013
İletişim biçimi ve etkileri	,000
İtibara saldırı	,000

Tablo 1'e göre mobbingin alt faktörlerinden yaşam ve iş kalitesine saldırı, iletişim biçimi ve etkileri, itibara saldırı faktörleri ve sosyal ilişkilere saldırı faktörlerinin yerli-yabancı çalışan olma durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Ancak doğrudan sağlığı etkileyen saldırı ($p>0,05$), faktörü yerli-yabancı çalışan olma durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 2: Mobbing Alt Faktörleri ile Çalışanların Yaşları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (N:160)

	Doğrudan sağlığı etkileyen saldırı	Yaşam ve iş kalitesine saldırı	Sosyal ilişkilere saldırı	İletişim biçimi ve etkileri	İtibara saldırı
Yaş PearsonCorrelation	-037	-141	-123	-097	-019
Sig. (2-tailed)	,646	,076	,121	,224	,016

Tablo 2'ye göre mobbingin alt boyutlarından biri olan itibara saldırı faktörü ile yaş arasında anlamlı ($p<0,05$) ve negatif yönlü ($r: -0,191$) bir ilişki vardır. Yaş arttıkça itibara saldırılar azalmaktadır. Diğer taraftan, "doğrudan sağlığı etkileyen saldırı, yaşam ve iş kalitesine saldırı, iletişim biçimi ve etkileri ve sosyal ilişkilere saldırı" faktörleri ile yaş arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 3: Mobbingin Alt Faktörleri ile Katılımcıların Cinsiyetinin Karşılaştırılması (N:160)

Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu	
Sig.(2 tailed)	
Doğrudan sağlığı etkileyen saldırı	,724
Yaşam ve iş kalitesine saldırı	,078
Sosyal ilişkilere saldırı	,002
İletişim biçimi ve etkileri	,155
İtibara saldırı	,005

Tablo 3'e göre, mobbingin alt faktörlerinden sosyal ilişkilere saldırı ve itibara saldırı faktörleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Tabloya göre mobbingin alt faktörlerinden sosyal ilişkilere saldırı ve itibara saldırı faktörlerinin kadınlar aleyhine anlamlı şekilde farklılaştığı ($p<0,05$), saptanmıştır. Ancak sağlığı doğrudan etkileyen saldırı, yaşam ve iş kalitesine saldırı ve iletişim biçimi ve etkileri faktörlerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 4: Mobbingin Alt Faktörleri ile Katılımcıların Eğitim Durumunun Karşılaştırılması (N:160)

ANOVA Testi Sonucu	
Sig.(2 tailed)	
Doğrudan sağlığı etkileyen saldırı	,158
Yaşam ve iş kalitesine saldırı	,136
Sosyal ilişkilere saldırı	,175
İletişim biçimi ve etkileri	,003
İtibara saldırı	,340

Tablo 4'te görüldüğü üzere; "İletişim biçimi ve etkileri faktörü", çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Ancak doğrudan sağlığı etkileyen saldırı, yaşam ve iş kalitesine saldırı, sosyal ilişkilere saldırı ve itibara saldırı faktörleri eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 5: Mobbingin Alt Faktörleri ile Katılımcıların Medeni Durumlarının Karşılaştırılması (N:160)

Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu	
Sig.(2 tailed)	
Doğrudan sağlığı etkileyen saldırı	,576
Yaşam ve iş kalitesine saldırı	,184
Sosyal ilişkilere saldırı	,235
İletişim biçimi ve etkileri	,597
İtibara saldırı	,147

Tablo 5'te görüldüğü üzere mobbingin alt faktörlerinin hiç birisinin medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ($p>0,05$) saptanmıştır.

TARTIŞMA

İlgili makalede, mobbing konusu ile ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde, mobbing davranışlarına maruz kalmanın kendi doğduğu ilde çalışma ile farklı bir ilde çalışma konusunda (yerli-yabancı işgören) farklılaşıp farklılaşmadığının araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda bu çalışma bu konuda öncü bir çalışma niteliğindedir. Daha önce yapılan çalışmalar genellikle mobbinge maruz kalmanın çalışanların yaşına, cinsiyetine, eğitim durumuna, unvanına ve deneyimlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada mobbingin alt faktörlerinden yaşam ve iş kalitesine saldırı, iletişim biçimi ve etkileri ile itibara saldırı faktörlerinin yerli-yabancı olma durumuna göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda diğer illerden gelen çalışanların, yerli çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Literatür taraması aşamasında yapılan araştırmalar incelendiğinde bu konu üzerinde daha önce çalışma yapılmadığı, ancak Türkiye'de hemşehricilik üzerine, yabancı makalede ise daha çok yerli-yabancı çalışanların ücret ve statü farklılıkları ile ilgili çok az çalışma yapıldığı görülmüştür (Asunakutlu ve Safran, 2005; Chappell ve Martino, 2006; Özerkmen ve Kahya, 2008; Bureau of Labor Statistics, 2014). Bu nedenle tartışma bölümü bu açıdan sınırlılık göstermektedir.

Yapılan analizler sonucunda kadınların erkeklere oranla daha çok mobbing davranışına maruz kaldığı saptanmıştır. "Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması"nın sonuçlarına göre (Fourth European Working Conditions Survey, 2007) kadınların, erkeklerden 3 kat daha fazla mobbinge ve cinsel istismar olaylarına maruz kaldıkları belirtilmektedir. Aynı araştırma örneğindeki ülkeler baz alındığında İrlanda, Finlandiya ve Lüksemburg'da kadınların diğer ülkelerdeki kadınlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirtilmiştir. Diğer taraftan Bahçe'nin (2007) Ankara'da iki kamu, iki özel ve bir hizmet sektöründe faaliyet gösteren toplam beş sektör çalışanlarına yaptığı araştırmaya göre, işletmelerde çalışanların mobbing uygulamalarına maruz kalmalarında kadın ya da erkek olmasının önem taşımadığı ve cinsiyet ayrımı olmaksızın mobbing uygulamaları görülebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım ve Yıldırım (2010) sağlık alanında çalışmakta olan akademisyenlere yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada ise cinsiyetin mobbinge maruz kalmada etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmamıza katılan çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında mobbingin alt faktörlerinden iletişim biçimi ve etkileri faktörünün eğitim durumuna göre farklılaştığı ve lisans mezunlarının daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Sezerel'in (2007) yaptığı araştırmada ise, önlisans mezunlarının daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Araştırmamızda çalışanların unvanlarına bakıldığında itibara saldırı faktörünün unvana göre farklılaştığı saptanmıştır. Sağlık personellerinin (hemşire, ATT) diğer personellere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Çöl'ün (2008) yaptığı çalışmanın sonuçları ile bu araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği ve en çok hemşirelerin mobbinge uğradığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına bakıldığında mobbinge maruz kalma davranışlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Aksoy'un (2008) yaptığı çalışmada ise, bekar çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldığı, buna neden olarak da bekarların genç ve tecrübesiz oldukları belirtilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırma sonucunda, diğer illerden gelen çalışanların (Türkiye'nin yedi bölgesine ait farklı illerden gelen yabancı çalışanlar) yerli çalışanlara göre, kadınların erkeklere göre, lisans mezunlarının diğer okul mezunlarına göre, sağlık personellerinin (hemşire, ATT) doktor, yönetici, memur ve diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları ve mobbing ile yaş arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında daha sonra yapılacak araştırmalara ışık tutması amacıyla aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Mobbinge daha sıklıkla maruz kalan çalışanlar (özellikle kadınlar, yabancı çalışanlar, gençler, hemşireler, ATT'ler vb.) için, yöneticilerin (rutin anketler vb. forum, ikili görüşmeler, başarılı iş ilişkilerinin ödüllendirilmesi, başarısızların ve mağdurların assertivite/girişkenlik konusunda grup eğitimine alınması. vb gibi) gerekli önlemleri alması,
- Hem yöneticilere hem de çalışanlara, hizmet içi eğitim kapsamında, mobbing konusunda bilinçlendirici eğitim verilmesi ve bu kapsamda risk altında olan yabancı çalışanlar ve kadınlar gibi gruplara daha fazla ağırlık verilmesi,
- Mobbing mağdurlarına yönelik sağlık hizmetleri ve danışma birimleri kurularak mağdurlar bilgilendirilmesi,
- Mobbinge maruz kaldığını düşünen kişilerin cesaretlendirilmesi ve bu kişilere hukuki destek başta olmak üzere her konuda destek sağlanması,
- Mobbing konusunda örgüt içi kurallar ve prosedürlerin oluşturulması ve bu düzenlemelerin yönetim kontrolünde devam ettirilmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

Aksoy, F. (2008). Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Asunakutlu, T., Safran, B. (2005). Örgütsel çatışma açısından hemşericilik üzerine bir araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), s.157-176.

Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: Mobbing, Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, sayı:3, s.174.

Bahçe, Ç. (2007). Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Örnek Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Bureau of Labor Statistics (2014). Foreign-Born Workers: Labor Force Characteristics <http://www.bls.gov/news.release/forbrn.nr0.html>, Erişim Tarihi:09.04.2016

Chappell, D. DiMartino, V. (2006). Violence at Work. Third edition. Geneva, International Labour Office, 98

Çöl Özen, S. (2008). İşyerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 4, s. 107-134.

Çobanoğlu, Ş. (2005). İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.

Dilman, T. (2007). Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliot, G.P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çeviren: Osman Cem Önertoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Dündar, T. (2010).** Sağlık Çalışanlarının Yıldırımaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s. 258.
- Einarsen, S., Inge, B.R., Matthiesen, S.B. (1994).** Bullying and harassment at work and their relationships to Work environment quality: An Exploratory study, *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), s. 381-401.
- Fışkın G., Söyük S. (2012).** Mobbing Davranışı ve İstanbul İli Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerinde Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, 10. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı, Mardin. s.50-58.
- Fourth European Working Conditions Survey (2007).** Preventing Violence and Harassment in the Workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, s.14-16.
- Kök, B.S. (2006).** İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Erzurum.
- Kurtoğlu, A. (2005).** Mekansal bir olgu olarak hemşehrilik ve bir hemşehrilik mekanı olarak dernekler, *European Journal of Turkish Studies*, Sayı, 2.
- Leymann, H. (1996).** The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Yıl 5, Sayı, 2.
- Namie, G., Namie R. (2003).** The Bully At Work: What You Can Do To Stop The Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job, Source books Inc., Nepalville, ABD <http://books.google.com.tr/books>.
- Özdemir, M.Z. (2013).** İstanbul Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing ile Anadolu' da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing Karşılaştırması, İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 95
- Özerkmen, N., Kahya, Y. (2008).** Organize suç örgütlerinin oluşumunda hemşehrilik ilişkilerinin rolü, *Polis Bilimleri Dergisi* Cilt:10 (4).
- Saraç, E. (2011).** İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s. 115.
- Salin, D. (2001).** Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320143000771>
- Sezerel, H. (2007).** Örgütlerde Mobbingin Etkileri Ve Tülomsaş-Türkiye Lokomotif Ve Motor Sanayi A.Ş.'de Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Şimşek, E.S. (2009).** Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- TDK (2005).** http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.55da3b99887460.30208526, Erişim tarihi: 24.08.2015.
- Tınaz, P. (2011).** İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul.
- Tutar, H. (2004).** İşyerlerinde Psikolojik Şiddet, 3. Baskı, Platin Yayıncılık: Ankara.
- Tekin, H.H. (2013).** Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Tigrel, E. Y., Kökalan, O. (2009).** Academic mobbing in Turkey, *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1(2), s.91-99.
- Urhan, B., Etiler, N. (2011).** Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 2, s. 191-216.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. (2010).** Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri, *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, Sayı 2, s.559-570.
- Yıldız, S., Yıldız, S.E., Erdağı, S. (2009).** Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma davranışının değerlendirilmesi, *Hastane Yönetimi*, 13(1), s.11.