

FİZYOTERAPİSTLERDE MOBBİNG MARUZİYETİ VE İŞ ÜRETKENLİĞİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF EXPOSURE TO MOBBING AND WORK PRODUCTIVITY IN PHYSIOTHERAPISTS

Cihan Caner AKSOY^{1*}, Betül TAŞPINAR¹, İsmail OKUR¹, Gamze KURT¹, Ferruh TAŞPINAR¹

¹ Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Yüksek Okulu, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü

*Sorumlu Yazar, 0274-2652031(3613), fzt_ccaner@yahoo.com

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı fizyoterapistlerin mobbing maruziyeti ile iş üretkenliklerinin belirlenmesi ve arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Materyal ve Metot: Türkiye'deki fizyoterapistlerin mobbing maruziyetleri ve iş üretkenliklerinin belirlenmesi için sırasıyla 'Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri'(LPTE) ve 'Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'(EİÜÖ) kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin sorgulandığı bir bölüme ek LPTE ve EİÜÖ'yü içeren form, fizyoterapistlerin kullandığı sosyal medya kanalları ve e-posta gruplarına gönderilmiştir.

Bulgular: Formu toplam 307 fizyoterapist cevaplamış, 14 katılımcının formu eksik veriler nedeni ile çıkartılmış ve 293 katılımcının verileri analiz edilmiştir. Çalışmada yer alan katılımcıların ortalama %65,2'si mobbinge maruz kaldığını beyan etmiştir. İşveren/amirin (n=139) %72,8 ile en yaygın mobbing kaynağı olduğu tespit edilmiştir. Kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir (p<0,05). İş üretkenliği açısından cinsiyetler arasında farklılık yoktur (p>0,05). LPTE ve EİÜÖ skorları arasında pozitif yönde, anlamlı yüksek ilişki tespit edilmiştir(p=0,000, rho= 0.681).

Sonuç: Bu çalışmanın sonucunda Türkiye'de çalışan fizyoterapistlerin kadınlarda daha fazla olmak üzere yüksek oranda mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. En çok işveren/amirler tarafından uygulanan mobbingin iş üretkenliğini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Mobbing maruziyetinin azaltularak iş üretkenliğinin artırılması, fizyoterapinin hızlı ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayarak, hasta memnuniyeti ve tedavi çıktılarını iyileştirebilir.

Anahtar Kelimeler: Fizyoterapist, iş yerinde şiddet, üretkenlik

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to determine the mobbing exposure and work productivity of physiotherapists and to examine the relationship between them.

Method: To determine the physiotherapists' mobbing exposure and work productivity in Turkey, the Leymann Inventory of Psychological Terror Inventory (LIPT) and the Endicott Work Productivity Scale (EWPS) were used respectively. A form including the LIPT, EWPS and an additional section questioning demographic data was sent to social media channels and e-mail groups used by physiotherapists.

Results: A total of 307 physiotherapists responded to the form. Due to missing data, 14 forms were excluded, so the data of 293 respondents were analyzed. On average 65.2% of the participants in the study reported that they were exposed to mobbing. It was determined that the most common source of the mobbing was employer/chief with rate of 72.8% (n=139). It was detected that females were exposed to mobbing more than males ($p<0.05$). There was no difference between the genders in terms of work productivity ($p>0.05$). A statistically significant positive high relationship was determined between the LIPT and EWPS scores ($p=0.000$, $\rho=0.681$).

Conclusion: As a results of this study it was determined that physiotherapists working in Turkey, and particularly females, are exposed to a high level of the mobbing. It was seen that mobbing mostly is perpetrated by employers/chiefs affects work productivity in the negative direction. Increasing work productivity by reducing mobbing exposure can improve patient satisfaction and treatment outcomes by enabling physiotherapy to be performed quickly and effectively.

Key Words: Physiotherapist, workplace violence, productivity

1. GİRİŞ

İlk kez 1980’li yıllarda iş yaşamında kullanılmaya başlayan mobbing kavramını Leymann, ‘iş yaşamında bir veya daha fazla kişi tarafından diğer bir kişiye sistemli bir şekilde yönlendirilen etik dışı bir iletişim kullanılarak uygulanan psikolojik terör’ olarak tanımlamıştır. Bir davranışın mobbing olabilmesi için sistematik olarak sık tekrarlanması, altı ay süre ile haftada en az bir kez gerçekleşmesi gerekmektedir (1, 2). Kişilerin kendi eksik ve zayıf yönlerini kapatmak için yaygın şekilde mobbinge başvurduğu ve bu durumun günümüzde ciddi bir problem haline geldiği belirtilmektedir (2, 3).

Mobbing düzeyi meslek grupları arasında farklılık göstermekle birlikte literatürde, sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmada ciddi olarak risk taşıyan bir meslek grubu olduğu ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü sağlık çalışanlarının diğer sektör çalışanlarından daha fazla mobbinge maruz kaldığını rapor etmiştir. Türkiye’de yapılan çeşitli çalışmalarda da sağlık alanında mobbinge maruz kalma oranlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmalarda mobbing kaynakları hasta, hasta yakını, meslektaş, amir ve diğer sağlık çalışanları olarak belirtilmektedir (4-7).

Mobbing maruziyeti, bireyin mental sağlığını, iyi olma halini ve gerçekleştirdiği ortamı olumsuz etkiler. Mobbingin şiddetli depresyon, panik atak, intihar girişimleri, gerginlik, öfke ve kilo kaybı veya alımı gibi insan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri bildirilmiştir. Bunun yanında,

işe sık geç kalma, sık izin alma, dikkat, konsantrasyon düzeyinde azalma ve bununla bağlantılı olarak yapılan iş hatalarının artması gibi iş üretkenliği üzerinde negatif etkileri bulunmaktadır (6, 8, 9).

İş üretkenliği üzerinde etkili olan iş doyumunu ile kişiler arası ilişkiler arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. İş doyumsuzluğu yaratan en önemli etkenlerden biri mobbingin neden olduğu tükenmişlik sendromudur. İş yerinde yaşanan olumsuz koşullar stresin kaynağı olabilmektedir. Stres altında bireylerin başarılı ve mutlu olmaları güçleşmektedir. İş ile ilgili gerginliklerin çalışma hızını düşürme, iş üretkenliğini azaltma ve işi tamamen bırakmaya neden olduğu belirtilmektedir (3, 7, 9).

Fizyoterapistlerin uzun rehabilitasyon süreci nedeniyle hasta, hasta yakınları; mesleki problemler kaynaklı iş arkadaşları tarafından mobbinge maruz kalma riski yüksektir. Ortaya çıkan mobbingin iş üretkenliğini olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmamız fizyoterapistlerin mobbing maruziyeti ile iş üretkenliklerinin belirlenmesi ve arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla planlanmıştır.

2. MATERYAL VE METOT

Bu çalışma Ocak-Nisan 2017 tarihleri arasında farklı alanlarda çalışan fizyoterapistler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Türkiyedeki fizyoterapistlerin mobbing maruziyetleri ve iş üretkenliklerinin belirlenmesi için sırasıyla

'Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri' (LPTE) ve 'Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği' (EİÜÖ) kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin (cinsiyet, çalışılan kurum, eğitim durumu, yaş, mezun olunan okul ve mezuniyet yılı) sorgulandığı ve LPTE ile EİÜÖ'ni içeren form, elektronik ortamda hazırlanmıştır. Bu form, fizyoterapistlerin kullandığı sosyal medya kanalları ve e-posta gruplarına gönderilmiştir. Formu doldurmak isteyen fizyoterapistler, formu tamamladıktan sonra sisteme kaydetmişlerdir. Formu toplam 307 fizyoterapist cevaplamış, 14 katılımcının formu eksik veriler nedeni ile çıkartılmış ve çalışma 293 katılımcı ile sonlandırılmıştır. Türkiye'de yaklaşık 12000 fizyoterapist bulunmaktadır. Bu nedenle 25000'e kadar olan evrenler için örneklem büyüklüğü, $\pm 0,05$ örneklem hatası $p=0,80$ ve $q=0,20$ için 244 olarak tespit edilmiştir (10). Toplamda 10 gün çevrimiçi olarak erişilebilen form bu süre sonrasında hesaplanan örneklem büyüklüğüne ulaşıldığının belirlenmesinin ardından erişime kapatılmıştır.

LPTE 1993 yılında Leymann tarafından işyeri zorbalığını değerlendirmek üzere tasarlanmış bir ölçektir. 45 soruda mobbing maruziyetini değerlendiren anket 5'li likert ölçeğine sahiptir. Ölçekten en düşük 45, en yüksek 225 puan alınabilir. Puan yükseldikçe mobbing maruziyeti artmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması ÖnerToy (2003) tarafından yapılmıştır(11).

EİÜÖ çalışılması gereken ve çalışılan süreleri değerlendiren, fark varsa nedeninin sorgulandığı bir bölüme ek 25 sorudan oluşmaktadır. Beşli likert ölçeğine sahiptir. Ölçekten en düşük sıfır, en yüksek 100 puan

alınabilir. Puan yükseldikçe iş verimi düşmektedir. Türk Toplumuna Geçerlik ve Güvenirlik çalışması Uğuz ve ark. (2004) tarafından yapılmıştır (12).

Elde edilen veriler SPSS 21.0 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Tanımlayıcı bilgilerin ortalama, standart sapma değerleri hesaplanarak verilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Normal dağılım göstermeyen iş üretkenlikleri ve mobbing maruziyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. İş üretkenliği ve mobbing maruziyetleri ile demografik veriler arasındaki farkın incelenmesinde Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis sıralamalı tek-yönlü varyans analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Katılımcıların %62,8'i kadın, %37,2'si erkektir (ortalama yaş $29,33 \pm 6,23$ yıl) ve çalıştıkları kurumlar incelendiğinde; %37,9'unun özel eğitim merkezlerinde, %20,8'inin özel hastanede fizyoterapist, %14,3'ünün devlet hastanelerinde kadrolu fizyoterapist ve %13'ünün ise devlet üniversitelerinde akademisyen olarak çalıştığı belirlenmiştir. Fizyoterapistlerin %63,8'inin lisans, %25,6'sının yüksek lisans, %10,6'sının ise doktora eğitimlerini tamamladıkları görülmüştür. Katılımcıların cinsiyet, çalıştığı kurum ve eğitim düzeyine göre dağılımları, Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Veriler

	Değişkenler	Frekans(n=293)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	109	37,2
	Kadın	184	62,8
Çalışılan Kurum	Özel Eğitim Merkezinde Fizyoterapist	111	37,9
	Özel Hastanede Fizyoterapist	61	20,8
	Devlet Hastanesinde Kadrolu Fizyoterapist	42	14,3
	Üniversite Hastanesinde Kadrolu Fizyoterapist	14	4,8
	Devlet Hastanesinde Taşeron Fizyoterapist	6	2,0
	Devlet Üniversitesinde Akademisyen	38	13
	Özel Üniversitede Akademisyen	6	2,0
Eğitim Durumu	Diğer	15	5,1
	Lisans	187	63,8
	Yüksek Lisans	75	25,6
	Doktora	31	10,6

n: katılımcı sayısı, %: yüzde

Çalışmada yer alan katılımcıların ortalama %65,2'si mobbinge maruz kaldığını beyan etmiştir. Bu katılımcılar kamuda çalışanlar, özel sektörde çalışanlar ve diğerleri olarak

gruplandırılmış ve Tablo 2'de gösterilmiştir. Çalışılan sektörün mobbinge etkisinin olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 2. Katılımcıların Çalışılan Sektöre Göre Mobbing Maruziyetleri

Değişkenler	Mobbinge Uğradığını Beyan Edenler % (n)	Mobbinge Uğramadığını Beyan Edenler % (n)
Kamuda Çalışanlar	63,8 (60)	36,2 (34)
Özel Kurumlarda Çalışanlar	66,8 (123)	33,2 (61)
Diğer	53,3 (8)	46,7 (7)
Toplam	65,2 (191)	34,8 (102)

n: katılımcı sayısı, %: yüzde

Mobbinge maruz kalanların beyan ettiği mobbing kaynakları değerlendirildiğinde; işverenin ya da amirin (n=139) %72,8 ile en yaygın mobbing kaynağı olduğu tespit edilmiştir. İşveren – amir'leri sırasıyla meslektaşlar (n=37) %19,4 ve hasta – hasta yakınları (n=15) %7,8 ile takip etmektedir. Katılımcılar meslekte geçirdikleri sürelerle

göre; bir yıldan az, bir-beş yıl arası, altı-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16 yıl ve üzeri olarak gruplandırılmıştır. Meslekte geçirilen süreye göre Leymann ve Endicott skorları Tablo 3'te gösterilmiştir. Leymann ve Endicott skorları karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 3. Mesleki Tecrübeye Göre Mobbing ve İş Üretkenliği

Değişkenler	1 yıldan az (n=49) X ± SS	1-5 yıl arası (n=120) X ± SS	6-10 yıl arası (n=69) X ± SS	11-15 yıl arası (n=21) X ± SS	16 yıl ve üzeri (n=34) X ± SS	p
Leymann Skoru	11,24 ± 12,13	14,82 ± 13,57	14,03 ± 12,71	14,81 ± 12,89	16,19 ± 23,65	0,48
Endicott Skoru	25,35 ± 14,88	28,48 ± 16,35	26,35 ± 16,72	29,71 ± 15,39	23,71 ± 22,85	0,17

n: katılımcı sayısı, p: anlamlılık düzeyi, SS: Standart Sapma, X: Aritmetik Ortalama

Mobbing ve iş üretkenliğine ait skorlar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; kadın ve erkeklerin Leymann ortalama skorları sırasıyla 16,56 ve 10,21 olarak belirlenmiş olup, aradaki fark anlamlıdır ($p=0,001$). Cinsiyetler açısından Endicott skorları arasında ise anlamlı

fark yoktur ($p=0,06$). Eğitim düzeyine göre mobbing ve iş üretkenliği incelendiğinde, ilgili parametreler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Cinsiyet ve eğitim durumlarına göre mobbing ve iş üretkenlikleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

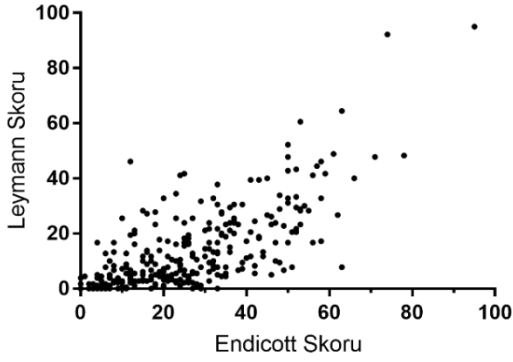
Tablo 4. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Mobbing ve İş Üretkenliği

Değişkenler	n	Leymann Skoru X ± SS	P	Endicott Skoru X ± SS	p
Cinsiyet	Erkek	109	10,21 ± 10,35	0,001	24,05 ± 14,68
	Kadın	184	16,56 ± 16,20		28,73 ± 18,05
Eğitim Durumu	Lisans	187	13,42 ± 12,83	0,27	26,86 ± 16,62
	Yüksek Lisans	75	13,42 ± 13,65		25,57 ± 15,52
	Doktora	31	20,73 ± 23,44		31,16 ± 21,97

n: katılımcı sayısı, p: anlamlılık düzeyi, SS: Standart Sapma, X: Aritmetik Ortalama

İş üretkenliği ile mobbing arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönde, anlamlı yüksek ilişki tespit edilmiştir ($p=0,000$, $\rho=0,681$). Buna göre Leymann skoru arttıkça Endicott skoru da artmıştır (Şekil 1). Sonuç olarak

mobbing maruziyeti iş üretkenliğini olumsuz etkilemektedir.



Şekil 1. Leymann Skoru ile Endicott Skoru arasındaki ilişkinin saçılım grafiği

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın sonucunda Türkiye’de çalışan fizyoterapistlerin kadınlarda daha fazla olmak üzere yüksek oranda mobbinge maruz kaldığı ve mobbing maruziyetinin iş üretkenliğini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Fizyoterapistlerin en büyük mobbing kaynağının işveren – amir olduğu görülmüştür. Ayrıca mobbing ve iş üretkenliğinin; çalışılan kurum, mesleki tecrübe ve eğitim durumundan etkilenmediği tespit edilmiştir. İşyerinde mobbing, sağlık meslek mensuplarının önemli bir bölümünü etkileyen ciddi ve giderek artan bir sorun haline gelmiştir (13). Bu konuda yapılan araştırmalar, özellikle sağlık, kamu hizmeti, eğitim ve finans hizmetlerinde mobbing oranının diğer sektörlerden daha sık olduğunu ortaya koymaktadır (14, 15). Mobbing en sık sağlık sektöründe meydana gelmektedir (16).

Yapılan çalışmalarda, fizyoterapistlerin orta düzeyden yüksek düzeye varan iş stresi yaşadıkları bildirilmektedir (17). Fizyoterapistlerde iş stresi ve mobbingin farklı nedenlerle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Çalışmamızda değişik alanlarda çalışan fizyoterapistlerin mobbing maruziyetleri arasında farklılık olmamasının ortak ve alana özgü mobbing kaynaklarının toplamda benzer etkilere sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda mobbing maruziyetlerinin nedenlerinin çalışılan alana özgü değerlendirilmesi gerekmektedir.

Mobbing davranışları kişiye tesis yöneticileri, amirler, aynı pozisyonda çalışan arkadaşlar

veya astlar tarafından yapılabilir (16, 18). Literatürle paralel olarak çalışmamızda görev alanları farklı olmasına rağmen katılımcılar en büyük mobbing kaynağı olarak işveren–amirleri göstermişlerdir (6, 19).

Çalışmamız sonucunda mesleki tecrübe ile mobbing maruziyeti arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Literatürde mesleki tecrübeyle mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları çelişkilidir. Bazı çalışmalarda yeni ve deneyimsiz işçilerin şiddete karşı savunmasız olduğu ve genellikle 25 yaş altındakilerin mobbinge maruz kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğu bildirilmektedir (20, 21). Ancak bazı çalışmalarda mesleki tecrübenin artmasıyla mobbing maruziyetinin arttığı ve çalışma süresi ile mobbing maruziyeti arasında anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur (6, 22). İlaven bazı çalışmalarda yaşlı çalışanların mobbing insidansının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (23). Mesleki tecrübe ile mobbing arasındaki ilişkinin araştırıldığı daha çok çalışmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışmamızda eğitim düzeyinin mobbing maruziyeti ve işyeri üretkenliği üzerine etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Mobbing eğitim düzeyine bakılmaksızın sahada çalışan fizyoterapistleri benzer şekilde etkilemektedir. Bu maruziyet sonucunda iş üretkenlikleri aynı seviyede etkilenmektedir. Bu sonucun elde edilmesinde fizyoterapi eğitiminin lisans seviyesinde olmasının, fizyoterapistlerin mezuniyet sonrası mesleki eğitimlere katılarak bilgi ve tecrübelerini arttırmalarının etkili olduğunu düşünmekteyiz. Bilgilerimize göre literatürde fizyoterapistlerin mesleki tecrübe ve eğitim düzeyi değişkenleri ile işyeri üretkenliği arasındaki ilişkiyi gösteren çalışma bulunmamaktadır. Ancak diğer meslekler için mesleki tecrübe ve eğitim düzeyindeki artışın, işyeri üretkenliğini arttırdığı belirtilmiştir (24). Cinsiyetin mobbing maruziyeti üzerine etkisi incelendiğinde literatürdeki sonuçların değişken olduğu görülmektedir. Almanya’da bulunan İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Enstitüsü’ne göre, kadınlar erkeklerden %75 daha fazla mobbinge uğrama riski taşımaktadır (25). Bazı çalışmalarda kadın ve erkeklerin mobbinge benzer oranlarda maruz kaldığı bildirilmiş olup (16, 26) bazılarında ise bizim sonuçlarımız gibi kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldığı (6, 7)

belirlenmiştir. Bu sonuç üzerinde erkeklerin sadece hemcinslerinden, kadınların ise hem erkekler hem de kadınlar tarafından mobbinge maruz kalmasının etkili olduğu düşünülmektedir (23, 27). Einarsen ve ark. mobbing maruziyeti açısından cinsiyetler arasındaki farklılıkların aslında her iki cinsiyetin organizasyon içindeki konumlardan kaynaklı ayrımcılığın sonucu olduğunu ileri sürmektedir (28).

Çalışmamızda çalışılan kurum ve cinsiyet parametrelerinin fizyoterapistlerin işyeri üretkenliği üzerine etkisinin olmadığı bulunmuştur. Ancak işyeri üretkenliğini etkileyen mobbinge daha fazla maruz kalan kadınların, işyeri üretkenliklerinin erkeklerle benzer olduğu tespit edilmiştir. Yani kadınların mobbinge başa çıkmada erkeklerden daha başarılı olduğu gözle çarpılmaktadır.

İş yeri üretkenliğini etkileyen temel nedenler iş kazaları, meslek hastalıkları veya sağlık sorunları olsa da, diğer etkenlerin de araştırılması gerekmektedir. Bu faktörlerden biri de mobbingdir. Mobbingin işyerinde üretimi düşürdüğü ve işe devamsızlığa yol açtığı belirtilmiştir (29). Davenport ve ark. (1999), artan mobbing şiddetinin konsantrasyon kaybından, işe gitme korkusuna varıncaya kadar birçok probleme yol açtığını rapor etmiştir (30). Çalışmamızda da mobbingin fizyoterapistlerin iş yeri üretkenliğini negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu nedenle mobbing psikolojik bir stres oluşturarak meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına neden olabilir.

Sağlık çalışanlarının iş yeri üretkenliğindeki düşüş, birçok ülkede hem işvereni hem de çalışanı etkileyen önemli bir faktördür. Çalışan açısından ise iş yerinde üretkenliğin azalmasında temel etmen olan sağlık problemleri, iş kazalarına da yatkınlık oluşturmaktadır (31). Bu nedenle iş üretkenliği yalnızca üretimi ilgilendiren bir faktör olmayıp, işçi sağlığını da yakından ilgilendiren, araştırılması gereken bir konudur. Literatürde, mobbing maruziyeti hemşireler, öğretmenler, akademisyenler ve iş dünyası gibi çeşitli mesleklerde araştırılmıştır (32–35). Ancak birçok mobbing kaynağına maruz kalma oranı yüksek olan fizyoterapistlerde yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmamızın ilk olması açısından

literatürde önemli yer edineceği düşünülmektedir. Bu çalışmada hazırlanan formlar çevirim içi kanallar kullanılarak fizyoterapistlere gönderilmiştir. Bu durumda sayısal olarak yeterli olan örneklem grubumuzda sosyal medya v.b. iletişim araçları kullanmayan fizyoterapistlere ulaşamaması ve katılımcıların bölgelerine göre gruplandırılarak kategorize edilmemesi çalışmamızın zayıf yönleridir. Gelecekte bölgelere göre ve daha geniş popülasyonlarda çalışmalar yapılmalıdır.

5. SONUÇ

Çalışmamızın sonuçları; farklı alanlarda çalışan fizyoterapistlerin yüksek oranda mobbinge işveren – amir tarafından maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Çalışılan kurum, mesleki tecrübe ve eğitim düzeyi ile mobbing maruziyeti arasında bir ilişki görülmemiştir. Fizyoterapistler uzun rehabilitasyon sürecinde aşırı fiziksel yüklenmelere ve yoğun psikolojik şiddete maruz kalmaktadırlar. Bu durum iş üretkenliğini olumsuz olarak etkilemekte ve verimi düşürmektedir. Bu nedenlerle fizyoterapistlerin mobbing ile karşılaşma sıklıklarının daha geniş şekilde araştırılması ve gerekli önlemlerin alınabilmesi için girişimlerde bulunulması gerekmektedir. Mobbing maruziyetinin azaltılarak iş üretkenliğinin artırılması fizyoterapinin hızlı ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayarak, hasta memnuniyeti ve tedavi çıktılarını iyileştirebilir.

KAYNAKLAR

1. Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence Vict.* 1990;5(2):119–26.
2. Polat O, Pakiş I. Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilim Derg.* 2012;3(4):211–7.
3. Khoo SB. Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. Vol. 5, *Malaysian Family Physician*. 2010. p. 61–7.
4. Ayrancı U, Yenilmez C, Balci Y, Kaptanoğlu C. Identification of violence in Turkish health care settings. *J Interpers Violence.* 2006;21(2):276–96.
5. Ng K, Yeung J, Cheung I, Chung A, White P. Workplace violence-A Survey of diagnostic radiographers working in public

hospitals in Hong Kong. *J Occup Health*. 2009;51(4):355–63.

6. Picakciefe M, Turgut A, Igneci E, Cayli F, Deveci A. Relationship Between Socio-Demographic Features, Work-Related Conditions, and Level of Anxiety Among Turkish Primary Health Care Workers. *Workplace Health Saf*. 2015;63(11):502–11.

7. Kehribar A, Karabela ŞN, Kart Yaşar K, Okur A, Derya M, Özgür C, et al. Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu. *Bakırköy Tıp Derg*. 2017;13:1–9.

8. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Rehberi [Internet]. 2014 [cited 2017 May 23]. Available from: https://www.csgb.gov.tr/media/2053/mobbing_2014.pdf

9. Uysal ŞA, Keklik B, Erdem R, Çelik R. Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Derg*. 2017;15(1):25–57.

10. Yazıcıoğlu Y, Erdoğan S. SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık; 2004. 50 p.

11. Öner Toy OC. Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz. İstanbul: Ray Yayıncılık; 2014. 19-24 p.

12. Uguz Ş, İnanç BY, Yerlikaya EE, Aydın H. Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EİÜÖ) Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi. 2004;15(3):209–14.

13. Ariza-Montes A, Muniz NM, Montero-Simo MJ, Araque-Padilla RA. Workplace bullying among healthcare workers. *Int J Environ Res Public Health*. 2013;10(8):3121–39.

14. Omari M. Towards Dignity and Respect: An Exploration of Antecedents and Consequences of Bullying Behavior in the Workplace; Final Report Curtin-IPAA Fellowship Program. Brisbane, Australia; 2013.

15. Björkqvist K. Social defeat as a stressor in humans. *Physiol Behav*. 2004;73:435–42.

16. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psychol*. 1996;5(2):165–84.

17. Castro AM, Rodrigues CM, Moreno LC, Vicente MC, Arroyo MM, Fernandez FM.

Prevalence of burnout syndrome in physiotherapy. *Fisioterapia*. 2006;28:17–22.

18. Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Vol. 5, *Aggression and Violent Behavior*. 2000. p. 379–401.

19. Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ*. 1999;318(7178):228–32.

20. El-Gilany A-H, El-Wehady A, Amr M. Violence Against Primary Health Care Workers in Al-Hassa, Saudi Arabia. *J Interpers Violence*. 2010;25(4):716–34.

21. Hoel H, Cooper C. Destructive conflict and bullying at work. *Unpubl Rep Univ Manchester Inst Sci Technol UMIST*. 2001;30.

22. Schat ACH, Frone MR, Kelloway EK. Handbook of workplace violence. In: Kelloway JB, Barling J, Hurrell JJ, editors. California: SAGE; 2006. p. 47–90.

23. Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *Eur J Work Organ Psychol*. 1996;5(2):185–201.

24. Untoro J, Gross R, Schultink W, Sediaoetama D. The association between BMI and haemoglobin and work productivity among Indonesian female factory workers. *Eur J Clin Nutr*. 1998;52(2):131–5.

25. Pasquale VD. Study examines “mobbing” at the workplace [Internet]. *EurWork*. 2002 [cited 2017 May 23]. Available from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatorie/s/eurwork/articles/study-examines-mobbing-at-the-workplace>

26. Weuve C, Pitney WA, Martin M, Mazerolle SM. Experiences with workplace bullying among athletic trainers in the collegiate setting. *J Athl Train*. 2014;49(5):696–705.

27. Bilgel N, Aytac S, Bayram N. Bullying in Turkish white-collar workers. *Occup Med (Chic Ill)*. 2006;56(4):226–31.

28. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL. The concept of bullying at work. In: Einarsen H, Hoel H, Zapf D, Cooper C, editors. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London, UK: Taylor & Francis; 2003.

29. Glendinning PM. Workplace bullying: Curing the cancer of the American workplace. Vol. 30, *Public Personnel Management*. 2001. p. 269–86.

30. Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP. *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing; 1999.
31. Boles M, Pelletier B, Lynch W. The Relationship Between Health Risks and Work Productivity. *J Occup Environ Med*. 2004;46(7):737–45.
32. Dellasega CA. Bullying Among Nurses. *AJN, Am J Nurs*. 2009;109(1):52–8.
33. Taspinar F, Aksoy CC, Taspinar B, Cimbiz A. Comparison of patients with different pathologies in terms of shoulder protraction and scapular asymmetry. *J Phys Ther Sci*. 2013 Aug 20;25(8):1033–8.
34. McKay R, Arnold DH, Fratzi J, Thomas R. Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Empl Responsib Rights J*. 2008;20(2):77–100.
35. Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *Eur J Work Organ Psychol*. 2001;10:425–441.