

Hem irelerin Mobbinge U rama Durumlarının Belirlenmesi*

Gökçe DEM R¹, Gizem Deniz BULUCU¹, Ay egül ÖZCAN², Duygu YILMAZ¹, Havva EN¹

ÖZET

Bu çalı manın amacı, hem irelerin mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesidir. Bir Üniversite Hastanesinde çalı maktaki olan 126 hem ireye geçerli i ve güvenilirli i daha önce yapılmı mobbing ölçe i uygulanmı tır. Çalı ma sonucunda hem irelerin mobbinge maruz kalmadı ı saptanmı tır. Hem irelerin meslek hayatları boyunca %11.9'unun mobbing ya adı ı, %12.7'sinin yöneticisi tarafından mobbinge u radıkları, %8.7'sinin kıskanıldı ı için mobbinge maruz kaldı ı, %14.3'ünün mobbinge maruz kaldı ında hiçbir ey yapmadı ı saptanmı tır. Hem irelerin cinsiyet, medeni durum, e itim durumu, çalı tı ı bölüm ve çalı ma biçimine göre mobbing ölçe inin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamı tır. Mobbing uygulayanların yöneticiler oldu u görülmektedir. Bu çalı ma do rultusunda hastanede çalı an hem ire ve yöneticilere mobbing konusunda farkındalık yaratılması ve e itim faaliyetlerinde bulunulması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing; hem ire; hastane.

A Survey About The State of Nurses Who Experienced Mobbing

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the state of nurses who experienced mobbing. In that study, a mobbing scale which was analysed in terms of reliability and validity beforehand has been carried out with 126 nurses who work in a university hospital. At the end of study, it was determined that the nurses haven't exposed mobbing so far. It was also determined that 11.9% of them were experienced mobbing during their professional lives, 12.7% of them exposed to mobbing by managers, 8.7% exposed to mobbing because of being envied and lastly, 14.3% were exposed to mobbing but did not show any reaction. . In terms of gender, marital status, education, work department and work style of nurses, there weren't any significant differences among the mean scores of the scale. It can be concluded that nurses are exposed to mobbing by the managers. In the light of the study, it can be suggested that the awareness level about mobbing should be increased and training courses for nurses and managers working in hospitals should be developed.

Keywords: Mobbing; nurse; hospital.

G R

Mobbing kavramı ilk kez, 1960'lı yıllarda; hayvan davranı larını inceleyen Avusturyalı bilim adamı K. Lorenz tarafından kullanılmı tır. yerinde mobbing kavramı ise ilk kez 1980 yılında psikolog sveçli Sosyolog Heinz Leyman çalı anların birbirine uyguladıkları psikolojik iddeti ifade etmek için kullanılmı tır (1,2). Bu kavram batı literatürüne yeni girdi inden, Türkçe kar ılı ı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatürde bir terminoloji sorunu ya anmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de mobbing olgusu açıklanırken, i yerinde duygusal iddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik iddet, i yeri travması, i yerinde zorbalık, yıldırma gibi terimler tercih edilmektedir (3).

Mobbing çalı ma ya amının ba langıcından bu yana ya anan, hatta çalı anlarca kanıksanan, ancak ortaya çıkmasından kaçınılan ve sıklıkla görmezden gelinen bir olgudur. Mobbingte amaç ma durun kendini savunmasız hissetmesi ve umutsuz, çaresiz bir konuma itilmesidir. Uygulanan eylemler genellikle kurban seçilen ki iyi i yerinden attırmak ya da istifaya zorlamak, dı lamak, cezalandırmak, küçük dü ürmek veya kontrol etmek olabilmektedir (1,4,5).

Literatürde, sa lık çalı anlarının i yerinde psikolojik iddet davranı larına maruz kalmada ciddi olarak risk ta ıyan meslek grubu oldu u ifade edilmektedir (6-8). Hastaneler yo un ve stresli i ortamlarıdır ve zor çalı ma artları, nöbetler,

¹ Ahi Evran Üniversitesi, Sa lık Yüksekokulu - KIR EH R

² Nev ehir Üniversitesi, Semra ve Vefa Küçük Sa lık Yüksekokulu - NEV EH R

Correspondence: Dr. Gökçe DEM R, e-posta: gokce_demir@myynet.com

*Bu çalı ma, 19-21 Nisan 2013 tarihinde gerçekleştirilen 12. Ulusal Hem ireleri Ö rencileri Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmu tur.

olanaksızlıklar, özellikle kamu kurumlarında çalı anlarda yetersiz ücret, akademik kariyer ve yükselme sırasında yapılan adaletsizlikler gibi sebepler mobbingi tetikleyen etkenlerdir (4,6).

Mobbing, genelde üst düzey yönetim kadrosu tarafından uygulandı ı gibi, aynı düzeydeki akranlar, astlar ya da bir grup tarafından da uygulanabilir. Hem irelere; doktorlar, yöneticiler, meslekta ları, astları, hasta ve hasta yakınları tarafından sözel iddet uygulandı ı belirlenmi tir (4,9,10). Mobbinge u rayanların, mobbinge kar ı verdikleri tepkinin en fazla arkada larıyla bu durumu payla mak oldu u ve ki iler üzerinde bırakaca ı etkilerin farklılık göstermesi ise ki iler de er yargıları, inançları, yeti me tarzları, ya , cinsiyet ve e itim düzeyi gibi de i kenlerden etkilenebilece i belirtilmi tir (3).

GEREÇ VE YÖNTEM

Ara tırma tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte bir çalı ma olup, Kasım 2012-Ocak 2013 tarihleri arasında yürütülmü tür. Bir Üniversite Hastanesinde çalı maktaki olan 218 hem ire ara tırmanın evrenini olu turmu tur. Nöbet tutan hem irelere ula madaki güçlükler ve hem irelerin bir kısmının ara tırmayı kabul etmemesi nedeniyle evrenin tamamına ula ılamamı tir. Bu nedenle çalı maya katılmayı kabul eden 126 hem ire ara tırma kapsamına alınmı tir. Verilerin toplanmasında ara tırmacılar tarafından literatür do rultusunda hazırlanan soru formu kullanılmı tir (1-12). Ara tırmacılar tarafından hazırlanan tanıtıcı bilgi formunda hem irelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini içeren özellikler; ya , cinsiyet, medeni durum, e itim durumu, çalı ılan bölüm/klinik, çalı ma biçimi olarak toplam 6 sorudan olu maktadır. Hem irelerin mobbinge maruz kalma durumlarını belirlemeye yönelik ise mobbinge maruz kalma durumu, mobbing uygulayanlar, hem irelere göre mobbinge maruz kalma nedenleri ve mobbing ma durunun tepkileri olmak üzere 4 soru sorulmu tur. Yine Öztürk, Yılmaz ve Hindistan (19) tarafından geli tirilmi olan Mobbing ölçe i de mobbinge

ilgili soruları desteklemek amacıyla kullanılmı tir. Bu ölçe in geçerlik ve güvenilirlik çalı ması Öztürk ve ark. (19) tarafından yapılmı tir. Mobbing ölçe i (19) 68 sorudan olu maktadır ve 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek, 68-340 puan aralı nda de erlendirilmektedir. Ölçekten 204 puanın üstünde puan alınması mobbing ya andı ını, 204 puanın altında puan alınması mobbing ya anmadı ını göstermektedir (19).

Soru formunun içerik geçerlili i için 10 hem ire üzerinde ön uygulama yapılmı tir. Soru formunda herhangi bir de i ikli e gidilmedi i için ön uygulama sonuçları da ara tırmaya dahil edilmi tir. Ara tırma verileri için kurum yetkililerinden resmi izinler alınmı tir.

statistik Analiz

Verilerin de erlendirilmesinde SPSS 16.0 istatistik paket programından yararlanılmı tir. Verilerin tanımlayıcı de erleri hesaplanmı tir. Parametrik olmayan verilere sahip iki grubun ölçümlerinin kar ıla tırılmasında Mann-Whitney U (M-WU) testi ve parametrik olmayan verilere sahip ikiden fazla grubun ölçümlerinin kar ıla tırılmasında ise Kruskal-Wallis (KW) testi kullanılmı tir. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmi tir.

BULGULAR

Ara tırmaya katılan hem irelerin ya ortalaması 34.00 ± 6.81 olup, %84.1'i kadın ve %80.2'si evlidir. Hem irelerin %34.9'unun sa lık meslek lisesi mezunu oldu u, %52.4'ünün servislerde çalı maktaki oldu u ve %51.6'sının hem gündüz ve hem nöbet ekinde çalı tı ı saptanmı tir (Tablo 1).

Tablo 2'de hem irelerin mobbinge maruz kalma durumlarına ili kin bilgiler incelendi inde; hem irelerin %11.9'unun mobbinge maruz kaldı ı, %12.7'sinin yöneticisi, %7.1'inin aynı serviste çalı tı ı hem ire meslekta ı tarafından mobbinge maruz kaldıkları saptanmı tir. Hem irelere göre mobbinge maruz kalma

Tablo 1. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı (n=126)

Özellikler	Sayı	%	Ort.±SS
Yaş			34.00±6.81
Cinsiyet			
Kadın	106	84.1	
Erkek	20	15.9	
Medeni Durum			
Evli	101	80.2	
Bekar	25	19.8	
Eğitim Durumu			
Sağlık meslek lisesi	44	34.9	
Ön lisans	42	33.3	
Lisans	40	31.7	
Çalışılan Bölüm/Klinik			
Servisler	66	52.4	
Acil	31	24.6	
Diğer birimler *	29	23.0	
Çalışma Biçimi			
Gündüz	30	23.8	
Gündüz+nöbet	65	51.6	
Nöbet	23	18.3	
Gündüz+vardiya	8	6.3	

*Poliklinikler, Hemodiyaliz Ünitesi; Ort:Ortalama; SS:Standart Sapma

nedenlerine bakıldı ında %10.3'ü nedeni olmadığını, %8.7'si ise kıskançlık olduğunu ve mobbinge maruz kaldıklarında %14.3'ü hiçbir şey yapmadığını, %8.8'i ise kendini fiziksel olarak savunmaya çalıştığını belirtmiştir. Tablo 3'te hem irelerin mobbing ölçeği puan ortalamasına göre; puan ortalaması 154.60±48.66'dır ve hem irelerin %11.9'unun mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır.

Tablo 4'te hem irelerin sosyo-demografik özelliklerine göre mobbinge maruz kalma durumları incelendi inde; hem irelerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı bölüm ve çalışma biçimine göre mobbing ölçeğinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05).

TARTI MA VE SONUÇ

yerinde çalışan kişilerin ya da kişilerin üzerinde planlı ve sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, antaj, ağırlama, tehdit etme gibi taktiklerle baskı yapıp, çalışanların işten ayrılmasına kadar varabilen bir süreç olarak tanımlanan mobbing davranışlarının, her

sektörde görüldü ü, diğer sektörler göre sağlık sektöründe daha yaygın olduğunu bildirilmektedir (1, 11). Diğer mesleklerle karşılaştırıldığında ise hem ireler daha çok mobbinge maruzdur ve diğer sağlık çalışanlarına göre de daha fazla etkilenmektedir. 2001 yılında Amerikan Hem ireler Birliği (Amerikan Nurses Association) tarafından yapılan çalışmada; son bir yıl içinde hem irelerin %57 oranında tehdit edildikleri ya da fiziksel saldırıya uğradıkları tespit edilmiştir. Hem irelerin iş yerlerinde yöneticileri ve diğer arkadaşları tarafından mobbinge uğradıkları gözlenmiştir (12,13).

Weber ve ark. (14) yaptığı bir çalışmada Almanya'da hem irelerin mobbinge maruz kalma oranları % 3 olarak belirlenmiştir. Avrupa'da hem irelerde mobbing görülme sıklığı %2 ve %15 arasında değişmektedir (15). Ülkemizde ise Yıldırım'ın (16) lisans eğitimini veren hem irelik okullarında yaptığı çalışmada, akademisyen hem irelerin %82'sinin kişilere yönelik mobbinge uğradıkları saptanmıştır. Güven ve ark. (1) kamuya bağlı

Tablo 2. Hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumlarına göre dağılımları (n=126)

	Sayı (n)	%
Mobbinge Maruz Kalma Durumu		
Evet	15	11.9
Hayır	111	88.1
Mobbing Uygulayanlar		
Yöneticim	16	12.7
Aynı serviste çalıştığım hemşire meslektaşım	9	7.1
Diğer sağlık ekibi üyesi/üyeleri (doktor, diyetisyen vb.)	7	5.6
Bir ya da birkaç kişinin örgütlediği/birkaç kişiden oluşan bir grup	4	3.2
Yardımcı sağlık personeli (laborant, biyolog, röntgen teknisyeni, hizmetli vb.)	3	2.4
Benden kıdemli/ast pozisyonundaki hemşireler	1	0.8
Toplam	40	31.8
Hemşirelere Göre Mobbinge Maruz Kalma Nedenleri		
Nedensiz	13	10.3
Kıskançlık	11	8.7
Siyasi görüşlerim	5	4.0
İşteki başarılarım	4	3.2
Eğitim durumum	4	3.2
Dünya ve yaşam hakkındaki görüşlerim	2	1.6
Yaşam tarzım	1	0.8
Toplam	40	31.8
Mobbing Mağdurunun Tepkileri		
Hiçbir şey yapmadım	18	14.3
Kendimi fiziksel olarak savunmaya çalıştım	11	8.8
Mobbingi uygulayanla durumu konuştum ve böyle yapmaması gerektiğini anlattım	9	7.1
Aynı şekilde karşılık verdim	2	1.6
Toplam	40	31.8

Tablo 3. Hemşirelerin mobbing ölçeği puan ortalamalarına göre mobbinge maruz kalma durumlarının dağılımı (n=126)

Mobbinge Maruz Kalma Durumları	Sayı	%
Mobbinge maruz kalan (Puan: 204 ve üstü)	15	11.9
Mobbinge maruz kalmayan (Puan: 0-203)	111	88.1
Toplam	126	100
Mobbing ölçeğinin puan ortalaması	154.60±48.66	

Tablo 4. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre mobbing ölçeği puan durumlarının dağılımları (n=126)

Sosyo-demografik Özellikler	Sayı (%)	Ort±SS	P
Cinsiyet			
Kadın	106 (84.1)	156.67±47.35	MW-U=904.50
Erkek	20 (15.9)	143.65±55.09	P=0.299
Medeni Durum			
Evli	101 (80.2)	156.49±47.41	MW-U=1168.00
Bekar	25 (19.8)	147.00±53.77	P=0.563
Eğitim Durumu			
Sağlık meslek lisesi	44 (34.9)	156.18±45.40	
Ön lisans	42 (33.3)	145.98±53.36	KW=2.910
Lisans	40 (31.7)	161.92±47.92	P=0.233
Çalışılan Bölüm/Klinik			
Servisler	66 (52.4)	155.98±43.36	
Acil	31 (24.6)	149.45±54.08	KW=0.622
Diğer birimler *	29 (23.0)	156.97±55.07	P=0.733
Çalışma Biçimi			
Gündüz	30 (23.8)	149.87±46.15	
Gündüz+nöbet	65 (51.6)	147.00±40.17	KW=1.950
Nöbet	23 (18.3)	166.78±58.66	P=0.377
Gündüz+vardiya	8 (6.3)	199.12±67.07	

*Poliklinikler, Hemodiyaliz Ünitesi; Ort:Ortalama; SS:Standart Sapma; Mann-Whitney U:M-WU; Kruskal-Wallis: KW

sa lık kurulu larında yaptı ı çalı masında hem irelerin %12.7'sinin son 6 ay içinde haftada en az bir kez mobbing davranı larından birine veya bir kaçına maruz kaldıklarını yine Bahçeci Geçici ve Sa kal'ın (4) yaptı ı çalı mada ise hem irelerin meslek hayatları boyunca %43'ünün mobbinge maruz kaldı ı belirlenmi tir. Bizim çalı mamızda ise hem irelerin mobbinge maruz kalma durumları %11.9 olarak bulunmu tur.

Çalı ma sonuçları ülkemizde, hem irelerin mobbinge maruz kalma oranının dünya prevalansına göre yüksek oldu unu göstermektedir. Bu ara tırmanın sonucu, yapılan çalı maların sonuçlarıyla uyumludur.

Yavuz (17) hastane çalı anları ile yapmı oldu u çalı mada mobbingle kar ıla mada cinsiyetin etkisinin olmadı ı sonucuna ula mı tir. Bahçeci Geçici ve Sa kal (4) yapmı oldukları çalı malarında ise kadın hem irelerin mobbing davranı ları ile daha fazla kar ıla tıklarını bulmu lardır. Sa lık sektöründe çalı anların ço unu kadınlar olu turmaktadır. Bu grup içerisinde hem ireler büyük oran ta ımaktadır. Hem ire çalı anlar arasında yüksek oran kadın cinsiyeti olması nedeniyle mobbing ya ama durumları da artmaktadır. Bu çalı ma sonuçları bulgularımızla uyumlu de ildir.

ahin ve Dünder (18) yaptıkları çalı malarında, mobbingle kar ıla mada, medeni durum açısından farklılık saptamamı lardır. Öztürk ve ark. (19) hem ireler için mobbing ölçe i ve hem irelerin ya adı ı duygusal baskı durumlarını belirlemek için yaptıkları çalı mada da medeni durum ile mobbing arasında ili ki bulunmamı tir. Yapılmı olan çalı maların sonucu, bu çalı ma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Güven ve ark. (1), Bahçeci Geçici ve Sa kal (4), Yıldırım ve Yıldırım'ın (20) yaptıkları çalı malarda hem irelerin e itim durumu ile mobbinge maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamı tir. Bu

ara tırmaların sonuçları bulgumuzu desteklemektedir.

Güven ve ark. (1) çalı masında sa lık oca ında çalı an hem irelerin daha çok mobbinge maruz kaldı ı, Öztunç (21) çalı masında sözel tacizin en fazla cerrahi bilimler kliniklerinde ya andı ını, bizim çalı mamızda ise hemodiyaliz ünitesi ve poliklinikte çalı an hem irelerin daha çok mobbinge maruz kaldıkları saptanmı tir.

Yıldırım ve Yıldırım'ın (20) hem ireler üzerinde yaptıkları bir çalı mada, katılımcıların %86'sı ço unlukla yöneticileri tarafından olmak üzere, son bir yıl içerisinde mobbing davranı ları ile bir ya da daha fazla kez kar ıla tıklarını bildirmi lerdir. Bahçeci Geçici ve Sa kal (4) çalı masında ise hem irelerin %32.8'inin yöneticisi tarafından mobbinge maruz kaldı ı saptanmı tir. Bizim çalı mamızda da hem irelerin en çok (%12.7) yöneticileri tarafından mobbinge maruz kaldıkları saptanmı tir. Kurumlardaki hiyerar ik bir örgüt yapısı ço u zaman otoriter bir yönetim tarzını da beraberinde getirmekte ve bu durum mobbing için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Sa lık sektöründe de hiyerar ik yapıya ba lı olarak benzer ortamlar olu abilmektedir (3). Hem irelerin ço unun kadın olması ve kadınların fiziksel olarak güçsüz oldu unun dü ünülmesi, hem irelerin e itim durumları arasında fark olması, idareye yakınlık ve yöneticiye ki isel yakla ım nedeniyle ayrımcılık yapılması mobbingi do urabilmektedir (5).

Çalı mamızda hem irelerin mobbinge maruz kalma nedenleri olarak en fazla %10.3'ü nedeni olmadı ını, %8.7'si ise kıskançlık oldu unu belirtmi tir. yerlerinde mobbing süreci tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karma ık bir süreçtir. Bireyin ki ilik özellikleri, ma durun i yerindeki pozisyonu, örgütsel-yönetimsel ve sosyo-ekonomik ko ullar gibi pek çok faktörün etkile imi sonucu ortaya çıktı ı kabul edilmektedir (22).

Çalı mamızda hem irelerin gündüz+vardiya çalı tıklarında daha çok mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ülkemiz standartlarında hastanelerde gece vardiyalarında daha az personel istihdam edilmekte, ço u birimde sadece tek ki i çalı maktadır. Gündüzleri ise daha fazla sayıda hem ire, ekip çalı masının içerisinde yer almaktadır. Yapılan çalı malarda (4,17) ve bizim çalı mamızda hem irelerin ço unlukla yöneticileri tarafından mobbinge maruz kaldı ı görülmektedir. Bu veriler do rultusunda gündüz+vardiya çalı an hem irelerin daha çok mobbing maruzu olmaları beklendik bir sonuçtur.

Bahçeçi Geçici ve Sa kal (4) yaptı ı çalı mada hem irelerin mobbing kar ısında verdi i tepkilerden en çok belirtilen ifadeden bir tanesi (%25.7) sessiz kalmak, içine kapanmak ve kendisini suçlamak olarak belirtilmiştir. Bizim çalı mamızda ise hem irelerin mobbinge maruz kaldıklarında hiçbir ey yapmadıkları saptanmıştır. Çalı ma bulgularımız benzerdir. Ya anan mobbinge çözüm yolu olarak mobbingin rapor edilmesi önemli bir tepkidir. Fakat hem irelerin kendilerine yönelik iddet konusunda ya adıklarını rapor etme konusunda cesur olmadıkları ifade edilmektedir.

- Ara tırma sonucunda a a idaki önerilerde bulunulmu tur;
- Çalı an ve yöneticilerin konuyla ilgili e itim almaları ve farkındalık olu turulmasına yönelik hizmet içi çalı malar yapılmalı,
- Hastane mobbing konusunda temel politikalar olu turmalı,
- Mobbing çalı maları daha büyük evrende yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Güven D, Özcan A, Kartal B. Nev ehil merkezinde kamuya ba lı sa lık kurulu larında çalı an ebe ve hem irelerin mobbing'e u rama durumları. *Balıkesir Sa lık Bilimleri Dergisi*. 2012; 1(3): 117-23.
2. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996; 5(2): 165-84.
3. Olgun H, Polatöz Z, Karaca A, Çiftçi S, Öztürk H, Özorhan EY, ve ark. Ö rencilerin mobbing hakkındaki bilgi düzeylerinin belirlenmesi. *Gümü hane Üniversitesi Sa lık Bilimleri Dergisi*. 2013; 2(4): 431-42.
4. Bahçeçi Geçici N, Sa kal T. Ödemi 'te çalı an hem irelerin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hem irelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. 2011; 4(1): 53-62.
5. Polat O, Paki I. Mobbing: yerinde psikolojik taciz. *Acıbadem Üniversitesi Sa lık Bilimleri Dergisi*. 2012; 3(4): 211-7.
6. Tekin . Violence against emergency staff. *Türkiye Klinikleri J Surg Med Sci*. 2006; 2(50): 68-73.
7. Delbel JC. De-escalating workplace aggression. *Nurs. Manage*. 2003; 34(9): 30-4.
8. Hutchinson M, Wilkes L, Jackson D, Vickers MH. Integrating individual, work group and organizational factors: testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *J Nurs Manag*. 2010; 18(2): 173-81.
9. Ba B. Hem irelikte iddet Görünümleri. 1. Baskı. stanbul: mge; 2004.
10. Sofield L, Salmond SW. Workplace violence. A focus on verbal abuse and intent to leave the organization. *Orthop Nurs*. 2003; 22(4): 274-83.
11. Yıldırım D. Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*. 2009; 56(4): 504-11.
12. Nural N. Mobbing. 9. Ulusal ç Hastalıkları Kongresi; 5-9 Eylül 2007; Antalya. s.298-300.
13. Vandekerckhove W, Commers R. Downward Workplace Mobbing: A sign of the times. *Journal of Business Ethics*. 2003; 45(1-2): 41-50.
14. Weber A, Hörmann G, Köllner V. Mobbing a work related risk factor of service based society? *Gesundheitswesen*. 2007; 69(5): 267-76.
15. Efe SY, Ayaz S. Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *Int Nurs Rev*. 2010; 57(3): 328-34.
16. Yıldırım A. Sa lık kurulu larında psikolojik iddetin (Mobbing) tanımı boyutları ve önemi. V. Ulusal Sa lık Kurulu ları Yönetim Kongresi Bilimsel Kitabı; 19-23 Nisan 2007; stanbul. s.93-5.
17. Yavuz, H. Çalı anlarda mobbing (Psikolojik iddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Ara tırma [Yüksek Lisans Tezi]. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.
18. ahin B, Dünder T. Sa lık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranı ları arasındaki ili kinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 2011; 66(1): 129-59.
19. Öztürk H, Yılmaz F, Hindistan S. Hem ireler için mobbing ölçe i ve hem irelerin ya adı ı mobbing. *Hastane Yönetimi*. 2007; 11(1-2): 63-9.
20. Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*. 2007; 16(8): 1444-53.
21. Öztunç G. Adana ilindeki çe itli hastanelerde çalı an hem irelerin çalı ma saatlerinde kar ıla tıkları sözel ve fiziksel taciz olaylarının incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hem irelik Yüksek Okulu Dergisi*. 2001; 5(1): 1-9.
22. Karşlıo lu, G. yerinde mobbing (Psikolojik Taciz) ve çalı an motivasyonu üzerindeki etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.