

DERLEME

DOI: 10.59007/meyadakademi.1326170

## SAĞLIK HİZMET ALANI ÇALIŞANLARININ MOBBİNG ALGILARI: SİSTEMATİK BİR DERLEME

Hava TAHTALIOĞLU\*

### ÖZ

*Sağlık hizmet alanının personel yapısı; her biri kendi içinde çeşitliliği olan sağlık personeli ve diğer personelden oluşmaktadır. Hizmetin doğası gereği yoğun ve stresli çalışma koşulları altında istihdam edilen personel ne yazık ki hem fiziksel hem de psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kalmaktadır. Şiddetin her türlü diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık alanında da hizmet kalitesini ve çalışan motivasyonunu düşüren sosyal, psikolojik ve sosyo-psikolojik çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Bu tarz sorunların giderilebilmesi için şiddetin tespit edilme süreci önem arz etmektedir. Ancak psikolojik şiddetin tespiti fiziksel şiddetin tespiti kadar kolay değildir. Sağlık sektörünün yoğunluğundan dolayı mobbingin ve mobbingin neden olduğu sorunların tespitine yönelik çalışmaların diğer sektörlerdeki kadar sıklıkla yapılması mümkün olmamaktadır. Bu sebeple daha önceden literatürde farklı örneklem kitleleri üzerinde yapılan çalışmaların derlenerek genel çıkarımda bulunulması oldukça önemlidir. Çalışmanın amacı DergiPark veri tabanında yer alan ve Türkiye'deki sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algılarını/maruziyetlerini ölçen ampirik makalelerin sistematik derlenmesiyle sorunun temeline ilişkin bilgileri derlemektir. Bu kapsamda öncelikle çeşitli kıstaslar belirlenerek ilgili veri tabanındaki çalışmalar irdelenmiştir. Daha sonra çalışmaları karşılaştırmaya ve/veya derlemeye yönelik bilgiler tablolar eşliğinde sunulmuş ve yorumlanmıştır. Elde edilen sonuç çerçevesinde sağlık sektörü çalışanlarının mobbing algı/maruziyet düzeyinin yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Ancak sağlık sektörü çalışanlarının mobbing algıları/maruziyetleri düşük olsa da hizmet kalitesini ve çalışan motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.*

**Anahtar kelimeler:** Mobbing, sağlık hizmet alanı çalışanları, sistematik derleme.

\*Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, E-mail: htahtalioglu@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-4698-4650

Geliş tarihi: 12.07.2023, Kabul tarihi: 15.09.2023

## MOBBING PERCEPTIONS OF HEALTHCARE EMPLOYEES: A SYSTEMATIC REVIEW

### ABSTRACT

*The personnel structure of the health service area consists of health personnel and others, each of which has its own diversity. Due to the nature of the service, there are intense and stressful working conditions. The personnel employed in this context are unfortunately exposed to both physical and psychological violence (mobbing). As in other sectors, all kinds of violence create social, psychological and socio-psychological problems that reduce service quality and employee motivation in the field of health. In order to eliminate such problems, the process of detecting violence is important. However, the detection of mobbing is not as easy as the detection of physical violence. Due to the intensity of the sector, it is not possible to carry out studies for detection as frequently as in other sectors. Therefore, it is very important to make general inferences by compiling studies on different sample groups in the literature before. The aim of the study is to compile information on the basis of the problem by systematically compiling empirical articles in the DergiPark database that measure the mobbing perceptions/exposure of healthcare professionals in Turkey. In this context, firstly, various criteria are determined and studies in the relevant database are examined. Afterwards, information for comparing and/or compiling studies is presented and interpreted in the presence of tables. Within the framework of the obtained result, it has been determined that the level of mobbing perception/exposure of healthcare professionals is not high. However, although mobbing perceptions/exposures are low, they can trigger other theories that affect service quality and employee motivation.*

**Keywords:** Mobbing, healthcare professionals, systematic review.

## 1. GİRİŞ

Sağlık sektörü; “sağlığa dolaylı, doğrudan veya asıl etkileri olan mal ve hizmet nitelikli her türlü ürünü üretmek/arz etmek ve talep etmek/tüketmek üzere çok farklı üretim alanlarında kurulmuş sistem ve alt sistemler ile, bunların içerdiği kişi, kurum, kuruluş, statü, ürün ve benzerlerinin tümünü belirtmek için kullanılan, genel ve kapsayıcı bir kavram”dır. Sağlık sektörünün bu yapısı merkezden çevreye doğru genişledikçe sağlığa uzak, sağlığa yakın ve asıl sağlık hizmet alanı şeklinde parçalara ayrılır. Çalışmanın kapsamını oluşturan asıl sağlık hizmeti alanı, “kişiye yönelik koruyucu-geliştirici, birinci kademe tedavi ve yataklı tedavi türü yataklı ve yataksız sağlık hizmetlerinin yer aldığı, kısaca sağlık hizmeti olarak adlandırılan” alanlardan biridir (1). Sağlık hizmeti Türkiye’de ülke geneline yayılan geniş örgütsel yapısıyla devletin gözetiminde ve/veya denetiminde yürütülmesi gereken hizmetlerdendir. 1982 Anayasası’nın 56. maddesinde;

*“Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, iş birliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir”*

şeklindeki ifadelerle sağlık hizmetlerinin kapsamı ile devletin bu hizmetin planlanmasına ve yürütülmesine ilişkin yükümlülükleri dile getirilmiştir.

Sağlık hizmet alanı; koruyucu, tedavi edici, rehabilite edici ve sağlığın geliştirilmesi hizmetlerini kapsayan kamu, özel ve üniversite bünyesinde hizmet veren kamu sektörünün bir parçasıdır. Sağlık hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulmasında; sağlık politikaları, fiziksel ve teknik imkânların yanı sıra sağlık çalışanlarının yadsınamaz yeri vardır (2). Sağlık hizmeti çalışanlarının hizmet kalitesinde önem arz eden temel konular ise yetkinlik düzeyleri ve motivasyonlarını etkileyen sosyal, psikolojik ve sosyo-psikolojik bir dizi olgulardır. Farklı sektörlerde olduğu gibi sağlık sektörü çalışanlarını olumsuz yönde etkileyen durumlardan biri şiddettir. Şiddet fiziksel ve

psikolojik olmak üzere iki şekilde tezahür etmektedir. Son yıllarda sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen fiziksel şiddet medyada oldukça yer etmektedir. Bu konuya ilişkin çeşitli kamu politikaları yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Ancak psikolojik şiddet (mobbing) boyutu fiziksel şiddetin gerisinde kalmıştır. Oysaki mobbingin de çalışanlar üzerindeki psikolojik, sosyo-psikolojik etkileri yadsınamaz düzeydedir. Yoğun ve stresli çalışma koşulları olan sağlık hizmet alanı çalışanlarına yönelik mobbing davranışların sergilenmesi, bu koşulları daha da zorlaştırmakta ve çeşitli sorunların gün yüzüne çıkmasına neden olmaktadır. Bu yüzden sektör çalışanlarının mobbing algılarının/maruziyetinin tespit edilip giderilmesinde katkıda bulunacak her türlü çalışma oldukça değerlidir.

Sağlık hizmet alanı personeli; mesleki eğitim görerek yetiştirilen tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim ile yine bu alanda yüksek öğrenim görmüş fizyoterapist, tıp teknolojü, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehassısı, diyetisyen, sağlık mühendisi, tıbbi teknolog, sağlık idarecisi, tıbbi sekreter gibi istihdam çeşitliğine sahiptir (2). Bu çalışma, Türkiye’de sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algı/maruziyet düzeylerini belirleyen çeşitli akademik çalışmaları sistematik şekilde derleyerek yorumlama çabası içindedir. Dolayısıyla bu çerçevede akademik nitelikteki birçok dergiyi tek bir veri tabanında toplayan DergiPark veri tabanında yayımlanan makaleler çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma için önceden belirlenen kıstaslar dikkate alınarak tasniflenen makalelerden elde edilen bilgiler tablolar eşliğinde sunulmuş ve akabinde derlenerek yorumlanmıştır.

## 2. AKTÖRLERİ, NEDENLERİ VE SONUÇLARIYLA MOBBİNG

İş yerinde çalışanın psikolojik ve mental sağlığı önemlidir. Fakat 20. yüzyılın son çeyreğinde varlığı ve boyutu daha önce bilinmeyen, iş yeri kaynaklı bir psikolojik sorun keşfedilmiştir. Bu sorun yıldırma “mobbing”, birlik olup (birine) saldırmak “ganging up on someone”, zorbalık “bullying”, psikolojik terör “psychological terror” (3), taciz “harassment”<sup>1</sup>, günah keçisi “scapegoating”, sağlığı tehlikeye atan liderlik “health endangering leadership”, iş yeri travması “work abuse” (4), duygusal istismar “emotional

<sup>1</sup> Mobbing, literatürde zaman zaman taciz sözcüğüyle anılsa da cinsel tacizle karıştırılmamalıdır. Cinsel taciz, cinselliği bir baskı aracı olarak kullanan özel bir iş tacizi biçimidir (4).

abuse” ve kötü davranma “mistreatment” gibi isimlerle anılmaya başlanmıştır. Özen, bu kavramların literatürde birbiri yerine kullanıldığına işaret etmiştir (6). Kavramlar arasında çeşitli farklılıklar olsa da aynı amaca hizmet etmekte, bu amaç da psikolojik şiddet “psychological violence” kavramı olarak isimlendirilmektedir. Aslında mobbing sözcüğü bu kavramların İngilizce en kısa söyleniş şeklidir. Mobbing çalışma yaşamının var oluşundan beri yaşanan fakat insan doğasından ötürü açığa çıkarılmaktan kaçınılan karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur (7).

Mobbing, çalışma yaşamında bir veya daha fazla kişi tarafından sistematik bir şekilde yönlendirilen ve ağırlıklı olarak bir kişiyi çaresiz ve savunmasız konuma iten düşmanca ve etik olmayan davranışlardır. Bu davranışların özünde kişi haklarının ihlali yani adaletsizlikler vardır. Kişiler bu davranışlara ya iş arkadaşları ya da yöneticileri tarafından maruz kalır (8). Çalışma yaşamında mobbing kavramı 1980’li yılların başlarında ilk kez İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır (7). 1990’ların başında İskandinav ülkelerinden Birleşik Krallık’ta, saldırgan, küfürlü, korkutucu, kötü niyetli veya aşağılayıcı davranışların, yetkinin kötüye kullanılması veya haksız cezai yaptırımlarla ısrarlı şekilde tekrarlanması mobbing olarak tanımlanmıştır (9). Başka bir tanımda ise genellikle mobbing, tek bir kişiden ziyade bir grup 'mobbingci'yi içeren psikolojik saldırganlıktır (10). Düşmanca ve etik olmayan bu davranışların mobbing olarak algılanmasında en az haftada bir kere olmak kaydıyla altı aylık süre zarfında tekrarlanması gerekmektedir (8). Özetle mobbingi doğuran bu davranışların sıklığı ve süresi, eşitsiz güç ilişkisi, doğrudan ve dolaylı olması ile tepki içermesi gerekir (6).

Mobbingde çeşitli aktörler bulunmaktadır. Bunlar; mobbing uygulayanlar (failler), mobbinge maruz kalanlar (mağdur/mağdurlar) ve mobbing karşısında izleyici olanlardır (7). Yöneticiler (ast ve üst) genellikle failler arasında yer almaktadır (8, 11). Kişilik türleri açısından bakıldığında failler genellikle; narsist, hiddetli-bağır, ikiyüzlü, megaloman, hayal kırıklığına uğramış kişiler arasından çıkabilir (7). Mobbing davranış sergileyen kişilerin genel anlamda sadist olduğu düşünülse de farklı nedenlerden dolayı bu

davranışları sergileyebilirler. Örneğin bazı yöneticiler; zor buldukları ve başka nasıl yöneteceklerini bilemedikleri personelleri için bu davranışı sergilerken, bazıları mobbing davranışı kendi streslerini atmanın bir yolu olarak görür, diğerleri ise mobbing davranışın norm olduğu ortamlarda çalıştıkları için bu davranışın sonuçlarından kolayca kurtulabilirler, hatta belki de kendilerinden beklenen bir yönetim tarzı olduğunu hissettiklerinden böyle davranabilirler (11). Mobbing davranışının kime karşı oluşacağını ise süreç belirler (10). Leymann, çalışanların mobbing davranışlarını karşılıklı olarak birbirlerine uyguladıklarını, mobbing davranışı karşısında zayıf düşen kişi ya da kişilerin de mağdur olarak kabul görülebileceğine işaret etmiştir (8). Aslında faillerin dürtü ve güdülerindeki farklılıklar hedef kitleyi de farklılaştırmaktadır. Bu yüzden mobbing herkesin başına gelebilecek bir olgudur (11). Ancak mağdurlar genellikle örgütlerdeki yalnız (örneğin erkek çalışanın sayıca çok olduğu işyerindeki kadın ya da tam tersi), farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan, başarılı kişiler ve örgüte yeni gelenler olabilir. Mobbing izleyicilerine ilişkin temel özellikler ise; diplomatik, yarıdakçı, fazla ilgili, bir şeye karışmayan ve ikiyüzlülük özelliği olan kişilerdir (7).

Mobbing davranış; 1- mağdura yönelik iletişimde sorun çıkarması (mağdurun kendini ifade etmesine izin verilmemesi, yok sayılması, sözlü saldırı, tehdit, reddedici sözlü faaliyetler vb.), 2- mağdurun sosyal temaslarını sürdürme olanaklarından mahrum bırakılması (meslektaşlarının artık mağdurla konuşmaması hatta yönetimin bunu yasaklaması, mağdurun diğer çalışanlardan uzaklaştırılması vb.), 3- mağdurun kişisel itibarını sarsma (söylenti yayma, iftira atma, alay konusu olma vb.), 4- işinin niteliğinin düşürülmesi veya iş yapma olasılığının ortadan kaldırılması (hiçbir iş verilmemesi, küçük düşürücü veya anlamsız işler verilmesi vb.), 5- mağdurun fiziksel sağlığının tehdit edilmesi (tehlikeli işlerin verilmesi, mağdurun tehdit edilmesi ya da fiziksel saldırıya uğraması, cinsel taciz edilmesi vb.) gibi şekillerde ortaya çıkabilir (3). Rayner ve Hoel'e göre de mobbing davranış beş şekilde kategorize edilmiştir. Bunlar: 1- mesleki statüye yönelik tehdit (örneğin, küçük düşürücü görüş, kamu profesyoneli aşağılama, çaba göstermemekle ilgili suçlama), 2- kişisel statüye yönelik tehdit (örneğin, lakap takma, hakaret, korkutma, yaşa göre



değersizleştirme), 3- izolasyon (örneğin fırsatlara erişimin engellenmesi, fiziksel veya sosyal izolasyon, bilgilerin saklanması), 4- fazla çalışma (örneğin aşırı baskı, imkânsız son tarihler, gereksiz aksamalar), 5- istikrarsızlaştırma (örneğin, zamanı geldiğinde kredi vermeme, anlamsız görevler, sorumluluğun kaldırılması, hataların tekrar tekrar hatırlatılması, başarısızlığa hazırlık) şeklindedir (12). Tınaz, mobbingin varlığına işaret eden belirtileri; davranışsal ve fizyolojik düzeyde iki temel faktörle derlemiştir. Davranışsal düzeyde olanlar daha önce dile getirilen belirtilerin benzerleridir. Fiziksel düzeyde olan belirtiler ise; 1- beyinle (sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk), 2- deriyle (kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları), 3- gözlerle (ansızın göz kararması, görmede bulanıklık), 4- boyun ve sırtla (boyun kaslarında ve sırtta ağrı), 5- kalple (hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi), 6- eklemlerle (titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları), 7- sindirim sistemiyle (yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser), 8- solunum sistemiyle (nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları), 9- bağışıklık sistemiyle (organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme) ilgilidir (7).

Mobbing davranışlarının birden çok nedeni vardır. Leymann, mobbing olasılığına neden olan dört faktöre işaret etmiştir. Bunlar; 1- iş tasarımıdaki eksiklikler, 2- liderlik davranışındaki eksiklikler, 3- mağdurun sosyal açıdan maruz kaldığı konum, 4- departmanda düşük ahlaki standartlar şeklindedir (3). Zapf ise; mobbing davranışın dört potansiyel nedeninden bahsetmiştir. Bunlar; 1- örgüt içinden (liderlik, örgüt kültürü, iş stresörleri, işin örgütlenmesi), 2- mobbing failinden, 3- çalışma grubundaki sosyal sistemden (düşmanlık, kıskançlık, grup baskısı, günah keçisi) ve 4- mobbing kurbanından (kişilik, vasıf, sosyal beceriler, stigma/damgalamalar)<sup>2</sup> kaynaklanan nedenlerdir (10). İskandinavya'daki mobbing literatüründe ise üç nedensel model ortaya çıkmıştır. Bunlar; 1- mağdurun/failin kişilik özellikleri, 2- örgütlerdeki insan etkileşiminin doğal ve genel özellikleri, 3- örgüt iklimi ve örgüte özgü çalışma ortamları şeklindedir (4).

---

<sup>2</sup> Bir kimsenin adını kötüye çıkaran, yüz kızartıcı durum (13).

İşyerinde mobbingin aktörleri ve nedenleri aşağıdaki gibi tasniflenebilir (6):

- Saldırgan (şiddet geçmişi, erkek, genç, zor bir çocukluk, alkol/ilacı kullanımı, zihinsel sağlık, şiddete açık koşullar)
- Mağdur (yaş, görünüş, bilgi ve tecrübe, sağlık, beceri düzeyi, cinsiyet, kişilik, tutumlar ve beklentiler)
- İş konumuna ilişkin nedenler (cinsiyet dağılımının eşitsiz olması, saldırgan ve mağdur arasında güç farklılığı, iş ve kariyer güvencesizliği, rekabet, müşteri hizmetlerinin yoğun olması),
- Örgütsel nedenler (otoriter/liberal liderlik, kötü yönetim organizasyonel değişim, örgüt kültürü ve iklimi, işin karmaşıklığı ve kontrol, rol çatışması ve belirsizliği, stres, işyeri katılım mekanizmalarının zayıflaması),
- Sosyo-ekonomik nedenler (şiddet suçlarının düzeyi, ekonomik değişim, hızlı sosyal değişim, göç ve enformel sektörün yükselişi).

Mobbingin toplumsal, örgütsel ve mağdura ilişkin sonuçları vardır (3). Mağdur için ciddi psikolojik ve mesleki sonuçlara yol açar. Bu sonuçlar; sosyal (sosyal izolasyon, damgalama, gönüllü işsizlik, sosyal uyumsuzluk), sosyal-psikolojik (başta çıkma kaynaklarının kaybı), psikolojik (çaresizlik hissi, kanun yollarının bulunmamasından dolayı büyük bir öfke, büyük endişe ve umutsuzluk) ve psikosomatik ve psikiyatrik (depresyonlar, hiperaktivite, zorlama, intiharlar, psikosomatik hastalık) şeklinde görülebilir (8). Benzer şekilde mağdur için Zapf mobbingin psikosomatik, şikâyetler, depresyon, endişe, post travmatik, stres bozukluğu ile takıntı gibi sonuçlar doğuracağına işaret etmiştir (10). Örgütsel açıdan varsayımsal olarak mobbing yüksek üretim maliyetlerine, personel devir oranlarına ve personelin düşük motivasyonu ile yeni başka sorunlara neden olmaktadır (3). Bunların yanı sıra örgüt ve toplum için ekonomik sonuçlar da (uzun süreli hastalık izinlerinde faaliyet göstermeyen çalışanlara ödenen ücretler, çalışma ortamlarında yükselen sağlık giderleri gibi) doğurabilir (8). İnsanların rekabet avantajında kaynak olduğu sektörlerde mobbingin var olması örgüt adına çok daha pahalıya mal olabilir (11). Kısaca mobbing; 1-



mağdurun ekonomik, sosyal, ruhsal ve fiziksel sağlığına, 2- uygulanan örgütlerde psikolojik ve ekonomik maliyetlere, 3- topluma ve 4- ülke ekonomisine yönelik negatif sonuçlar doğuracaktır (7). Literatürde genellikle mobbingin nedenleri ve sonuçları birbiriyle ilişkilendirilse de Zapf, mobbing davranışlarının nedenleri ve sonuçları arasında doğrusal ilişkinin her zaman olmayacağı kanısındadır (10).

İş yerinde mobbingin incelenmesi; olgunun çeşitliliği, birçok farklı davranış biçimini ve tepkiyi içermesinden kaynaklı önemli zorlukları içinde barındırmaktadır. Disiplinler arası yapılacak çalışmalar konuya ilişkin zorlukların azaltılması adına umut vadedicidir (12). İş yerinde gözle görülebilir mobbing davranışlarını belirlemek kolayken bilgileri saklayarak veya manipüle ederek yapılan mobbing davranışların tespit edilmesi oldukça güçtür. Bu yüzden iş yerindeki olayların örüntüsünü bilmek mobbingin belirlenmesinde önemli bir etkidir (11). Ayrıca konuya ilişkin çalışmalar yapılırken gerçek iş ortamlarının odak noktası olduğu unutulmamalı ve metodolojik gelişmeler, kullanılan metotların ve ölçümlerin potansiyel reaktivitesine dikkat çekilmelidir (4). Mobbingin önlenmesinde ise; ön hazırlıklar, erken yönetim müdahaleleri, mesleki rehabilitasyon ve kanunlar önemli yer edinmektedir (3). Çalışma yaşamındaki mobbinge mücadelede kamuoyu ve mobbing aktörlerinin soruna ilişkin farkındalığını artırmak önemli bir unsurdur (7).

### **3. YÖNTEM**

Çalışmada verilerin derlenmesi ve yorumlanması aşamasında sistematik derleme (systematic review) yöntemi kullanılmıştır. Sistematik derleme; özellikle sağlık alanında kullanılmakla birlikte, benzer yöntemlerle yapılmış çok sayıda araştırmanın yapılandırılmış ve kapsamlı şekilde sentezlenmiş halidir (14). Sistematik derleme, belirli bir soruyu yanıtlamak için tüm ilgili çalışmaları tanımlamaya, değerlendirmeye ve sentezlemeye çalışarak sistematik hatayı (yanlılığı) açıkça sınırlamayı amaçlayan bir dizi bilimsel yöntemle yakından bağlı olan literatür incelemesidir (15).

Bilimsel alanda yapılan çalışmaların sayısındaki artış ve her bir çalışmada elde edilen sonucun farklılaşabilmesi araştırmacıların karar

verme sürecinde sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu sorunların giderilmesi adına sistematik derleme ile meta-analiz (meta-analysis) araştırma yöntemleri geliştirilmiştir (16). Sistematik derleme geleneksel literatür araştırmalarından bazı yönleriyle ayrılmaktadır (17). Uzman kişiler tarafından yapılırsa dahi geleneksel literatür taraması kişinin öznel yargıları kapsamında gerçekleştirilebilir. Aslında bu taramada önemli bilgiler derleyebilir ancak önemli konuların da gözden kaçırılmasına neden olur. Oysaki sistematik derleme, belirli bir konu hakkında “bilinecek her şeyi” basitçe özetlemek yerine, genellikle belirli bir soruyu yanıtlamayı veya belirli bir hipotezi test etmeyi amaçlar (15). Geleneksel literatürden ayrılma nedeni sistematik derlemenin belirli hazırlık aşamalarından oluşmasıdır. Hazırlık aşaması çeşitli süreçlerden meydana gelmektedir. Bu süreçler sırasıyla; “işin tanımlanması, bilgi için tarama yapılması, kanıt kalitesinin değerlendirilmesi ve analizi, kanıtın sunumu ve özetlenmesi, kanıtın tartışması, sistematik derlemenin yazımı, dış hakemler ve yayımlanması”dır (14). Sistematik derleme sürecine yönelik bir diğer tasnifte; araştırma sorusunun ayrıntılandırılması ve sınırlarının çizilmesi, incelemenin dahil edilme/hariç tutulma kriterlerine karar verilmesi, literatürün araştırılması, çalışmaların nasıl değerlendirileceğine karar verilmesi, kanıtların sentezlenmesi, heterojenliğin ve yayın yanlılığının keşfedilmesi, incelemenin yapılması şeklindedir (15). Araştırma sorusu belirlendikten sonra izlenmesi gereken bu süreçlerde Chapman; dahil etme/hariç tutma aşamalarında tarih, dil, metodoloji, çalışılan popülasyon gibi tüm kriterlerin belirlenmesi, veri tabanı/veri tabanlarında kapsamlı arama yapılması, arama kriterlerindeki ifadeler ve stratejiler başkaları tarafından tekrarlanabilir hale getirilmesi, daha sonra kriterleri karşılayan çalışmaların derlenmesi ve sonrasında araştırmacının konuyla ilgili kanıtların bir özetini oluşturması gerektiği konularına dikkat çekmiştir (17).

### **3.1. Araştırma Kriterleri**

Araştırmada Türkiye’de devletin gözetiminde ve/veya denetiminde bulunan sağlık hizmet alanında istihdam edilen personelin mobbing algı/maruziyet düzeyinin hangi boyutta olduğu sorusunun cevaplanması

amaçlanmıştır. Bu çerçevede gerçekleştirilen sistematik derleme yöntemine dâhil edilecek makaleler için belirlenen kriterler aşağıda sıralanmaktadır.

- Makale başlığında “mobbing”le ilişkilendirilen “yıldırma”, “zorbalık”, “psikolojik terör”, “psikolojik (işyerinde) şiddet”, “psikolojik taciz”, “işyeri tacizi” ile “günah keçisi” sözcülerinin en az birinin olması,
- Örneklemin sağlık hizmet alanı çalışanları olması,
- Çalışmanın araştırma makalesi olması,
- Çalışmanın Türkiye’deki bir veya birden fazla sağlık kuruluşunda yapılması,
- Çalışmanın dilinin Türkçe ya da İngilizce olması,
- Çalışmanın DergiPark veri tabanında yayımlanmış olması.

Çalışmaların yayın yılı aralığıyla ilgili herhangi bir kısıt bulunmadığından 20.05.2023 tarihi itibarıyla DergiPark veri tabanındaki makaleler, belirtilen araştırma kriterlerine göre taranmıştır. Bu sözcüklerin her birinin taranmasında ikinci kısıt olarak “araştırma makalesi” eklenmiştir. Dolayısıyla çalışma için ilgili veri tabanında yapılan araştırmada 392 adet makale ve 1 dergiye (MEYAD Akademi)<sup>3</sup> rastlanmıştır. Kısıtlar sonucunda ulaşılan makalelerin her birinde sağlık sektöründe yapıp yapılmadığına bakılmıştır. Kısıtlar özelinde tarama sonucunda sırasıyla elde edilen makaleler ile çalışma için seçilen makaleler; “mobbing”de (1774/17), “yıldırma”da (40/7), “zorbalık”ta (144/0), “psikolojik terör”de (1/0), “psikolojik (işyerinde) şiddet”te (14/2), “psikolojik taciz”de (10/2<sup>5</sup>), “işyeri tacizi”nde (0/0) ve “günah keçisi”nde (6/0) şeklinde dağılmıştır. Üç makalenin başlığında bu sözcüklerden her ikisine de yer verildiği görülmüştür. Bunların ikisi yıldırma-mobbing, biri mobbing-psikolojik şiddet

<sup>3</sup> Dergi Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği (MEYAD) tarafından 2020 yılından itibaren yılda 2 sayı olarak yayımlanmaktadır. Türkçe ve İngilizce dillerindeki mobbing, şiddet, çatışma, taciz, zorbalık vb. konu içeriği taşıyan çalışma hayatına ilişkin araştırmalara öncelik vermektedir. Ancak MEYAD Akademi’de çalışma kısıtlarını karşılayan herhangi bir makaleye rastlanmamıştır.

<sup>4</sup> Başlığında mobbing sözcüğü olan ve sağlık sektöründe yapılan sadece bir araştırma makalesine (18) erişim sağlanamamıştır. Ayrıca başlığında mobbing sözcüğü bulunsun da çalışan kriterine uymadığı (sağlık öğrencilerini örneklem seçtiği) için iki araştırma makalesi (19, 20) sistematik derlemeye dahil edilmemiştir.

<sup>5</sup> Makale sağlık sektöründe istihdam edilenleri kapsamı dolayısıyla örneklemini Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Hemşirelik Lisans Tamamlama (HELİTAM) Programında eğitim görmekte olan hemşireler arasından seçen (21) makalede Hemşirelerin çalışma yılları sularına bakıldığında aktif çalışan oldukları görüldüğünden sistematik derlemeye dahil edilmiştir.

şeklinde olduğundan başlıklardaki ilk ifadeler dikkate alınmıştır. Bu kapsamda 28 makale sistematik derleme için seçilmiştir.

### **3.2. Veri Analizi**

Makalelerin derlenmesi sürecinde olduğu gibi verilerin analiz edilmesi sürecinde de veri özetleme formlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu formların içeriğinde; makalenin yazar(lar)ı ve yılı, konusu ve amacı, hipotez(ler)i/araştırma soruları, örneklem seçimi ve büyüklüğü, araştırmanın değişkenleri, veri toplama aracı, analiz teknikleri, bulgular ile araştırma ve uygulama önerileri konularına odaklanılmıştır.

Tablolar eşliğinde sunulmasa da sistematik derleme için seçilen makalelerin mobbing konusundaki literatür incelemelerine bakıldığında çeşitli tasnifler yapılabileceği fark edilmiştir. Bu tasniflerden ilki, giriş ya da onu takip eden ilk başlıkta mobbing kavramının genel tanımının yapıldığı makalelerdir (21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30). İkincisi, mobbingin tanımıyla birlikte sürecini, aşamalarını, nedenlerini (31), aktörlerini, sonuçlarını birer başlık ya da her birine ayrı bir paragrafta yer veren makalelerdir (32, 33). Üçüncüsü, mobbinge genel anlamda değindikten sonra sağlık sektöründe mobbinge vurgu yapan (34, 35, 36, 37, 38, 39) ya da sağlık sektöründe mobbinge ayrı başlıkta yer veren makalelerdir (40, 41, 42, 43, 44, 45). Bu makalelerin aksine, mobbingle birlikte ele alınan diğer kavrama odaklanarak, mobbinge hiç yer vermeyen ya da çok az yer veren makaleler (46, 47, 48) de bulunmaktadır. Ayrıca sistematik derlemeye dahil edilen, Ghiasee (30) ve Örs (37) tarafından yayımlanan makalelerin yazım dilinin İngilizce diğerlerinin ise Türkçe olduğu görülmektedir.

#### **3.2.1.Makalelerin Yazar(lar)ı, Yılı, Konusu ve Amacı**

Tablo 1’de görüldüğü üzere makalelerden altı tanesi tek, on beş tanesi iki, altı tanesi üç, bir tanesi beş araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Makalelerin yayın yılına bakıldığında; 2017 yılında beş adet, 2021’de dört adet, 2014, 2020 ve 2022 yıllarında üçer adet, 2012 ve 2018 yıllarında ikişer adet ile 2008, 2009, 2011, 2013, 2019 ve 2023 yıllarında birer adet şeklinde dağıldığı görülmektedir. 2010, 2015 ve 2016 yıllarında ise ilgili veri tabanında kriterlere uyan makalelere rastlanmamıştır.

**Tablo 1. Sistematik Derleme Kapsamında İncelenen Makalelerin Yazarları, Yılı, Konusu ve Amacı**

No	Yazar(lar)ı ve yılı	Makalenin Konusu	Makalenin Amacı
1	Akyön (2008)	İşyerindeki şiddete karşı bireysel çatışma yönetimi yaklaşımları	Sağlık personelinin tercih ettikleri bireysel çatışma yönetimi yaklaşımlarıyla iş yerinde yaşadıkları şiddet arasında ilişkinin olup olmadığını tespit etmek.
2	Çarıkcı & Yavuz (2009)	Mobbing (psikolojik şiddet) algısı	Üniversite hastanesi çalışanlarının, mobbing algılarının, demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini saptamak.
3	Şahin & Dündar (2011)	Etik iklim ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının yıldırma maruz kalma durumlarına göre hastanelerindeki etik iklimle ilişkin değerlendirmelerinin değişip değişmediğini saptamak.
4	Güven, Özcan & Kartal (2012)	Mobbinge maruz kalma durumu	Ebe ve hemşirelerin mobbinge uğrama durumlarını belirlemek.
5	Tutar & Akbolat (2012)	Çalışanların yönetici cinsiyetlerine göre mobbing algıları	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algılarının kurum yöneticilerinin cinsiyetlerine göre değişip değişmediği ile sosyo-demografik özelliklerinin mobbing algısında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek.
6	Yıldız, Akbolat & Işık (2013)	Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık ilişkisi	Sağlık hizmet alanı çalışanları arasında psikolojik taciz ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve psikolojik taciz ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek.
7	Karsavuran (2014)	Yöneticilerin mobbinge maruz kalma durumları	Mobbingin sağlık sektöründeki durumunu ortaya koymak ve Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticilerinin mobbinge maruz kalma düzeylerini belirlemek.
8	Soysal, İnal & Gül (2014)	Yıldırma (mobbing) davranışlarının cinsiyet temelindeki farklılıkları	Sağlık çalışanlarının cinsiyet temelinde yıldırma davranışına ne derecede maruz kaldığını ve yıldırma davranışları açısından birbirlerinden ne derecede ayrıştığını belirlemek.
9	Turaç & Şahin (2014)	Mobbinge maruz kalma durumu	Hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumlarını belirlemek.
10	Aksoy, vd. (2017)	Mobbinge maruz kalma ile iş üretkenlikleri arasındaki ilişki	Fizyoterapistlerin mobbing maruziyeti ile iş üretkenliklerinin belirlenmesi ve arasındaki ilişkiyi incelemek.
11	Kılıç & Tel (2017)	Mobbing algısı ve iş doyumu ilişkisi	Sağlık hizmet alanı çalışanlarında mobbing algısını ve iş doyumunu belirlemek.
12	Kılıçaslan & Kaya (2017)	Mobbingin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi	Hemşirelerin mobbing algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi tespit etmek.
13	Örs (2017)	Mobbinge maruz kalma durumu ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişki	Hastanelerde çalışan ebe ve hemşirelerin mobbinge maruz kalma sıklıkları ile çeşitli değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak.
14	Yılmaz & Doğan (2017)	Örgütsel adalet algısının mobbing davranışları üzerindeki etkisi	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerindeki etkisinin değerlendirmek.
15	Ertaş & Çiftçi-Kıraç (2018)	Psikolojik şiddete maruz kalma ve ilişkili faktörler	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma düzeylerini ve ilişkili faktörleri saptamak.
16	Tüfekçi (2018)	Psikolojik yıldırmanın örgütsel strese ve çalışan davranışına etkisi	Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı psikolojik yıldırmanın örgütsel strese ve çalışan davranışına etkisini ölçmek.
17	Alar-Erkak & Naktiyok (2019)	Örgüt kültürünün psikolojik taciz algısına etkisi	Hemşirelerin psikolojik taciz algısı üzerinde örgüt kültürü özelliklerinin etkilerini incelemek.
18	Çetin & Keklik (2020)	Mobbinge maruz kalma ve mesleki adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbinge maruz kalma ve mesleki adanmışlık düzeylerini tespit etmek ile aralarındaki ilişkiyi belirlemek.
19	Doğan & Bayraktar	Yıldırma ile iş performansı	Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin yıldırma maruz kalmaları sonucunda iş performanslarındaki değişimi

	(2020)	arasındaki ilişki	incelemek
20	Öcal & Menteş (2020)	Mobbing maruziyetinin psikolojik etkisi ve bununla mücadele yöntemleri	Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını araştırmak ve araştırma sonuçları hakkında iyi yönetim uygulamaları önerileri geliştirmek.
21	Büyüktaş- Gayır & Özçelik (2021)	Mobbing algısı	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algılarının demografik özelliklere göre değişip değişmediğini tespit etmek.
22	Diken ve Bedük (2021)	Mobbing davranışları çalışan tükenmişliğiyle ilişkisi	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının maruz kaldığı mobbing davranışların hangi düzeyde tükenmişliği etkileyeceğini tespit etmek.
23	Kara & Kaya (2021)	Psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek düzeyi	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının psikolojik yıldırma ile algılanan sosyal destek düzeylerini incelemek ve iki kavram arasındaki ilişkiyi tespit etmek.
24	Kaya (2021)	Kadınların mobbing maruziyeti	Sağlık hizmet alanındaki kadın çalışanların mobbing maruziyet düzeylerinin diğer demografik özelliklere göre değişip değişmediğini tespit etmek.
25	Akca, Çakmak & Şahin (2022)	Cam tavan sendromu ve mobbing maruziyeti ilişkisi	Sağlık hizmet alanındaki kadın çalışanların cam tavan sendromu ve mobbinge maruz kalma durumları ile arasındaki ilişkiyi incelemek.
26	Erzincan, Coşkun & Gündüz (2022)	Psikolojik dayanıklılık, psikolojik yıldırma, şiddete ilişkin kaygı ve ruhsal belirti düzeyleri	Hekim, hemşire ve sağlık memurlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve bununla ilişkili olabilecek değişkenleri tespit etmek.
27	Ghiasee (2022)	İletişim becerileri ve mobbing düzeyinin çalışan sessizliği ile ilişkisi	Sağlık hizmet alanı çalışanlarının iletişim becerileri ve mobbing düzeyinin çalışan sessizliği ile olan ilişkisini ve etkisini ortaya koymak.
28	Ünlüsoy-Dinçer, Görgültü & Ögün-Boyacıoğlu (2023)	İşyeri şiddetine maruz kalma durumu ile iş doyum ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi	Hemşirelerin işyeri şiddetine maruz kalma durumları ile iş doyumları ve işten ayrılma eğilimlerini belirlemek.

Makalelerin konuları ise kendi içinde üç tasnife ayrılmaktadır. İlk tasnifte sağlık hizmet alanında çalışanlarının mobbing algılarına (23, 31, 43), ikincisinde mobbing maruziyetlerine (28, 29, 34, 35, 37, 38, 40, 41) odaklanan makaleler varken üçüncü tasnifte mobbing ile çeşitli kuramlar arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik makaleler dikkat çekmektedir. Mobbingle arasındaki ilişkinin irdelendiği kurumlar ise; “bireysel çatışma yönetimi” (22), “etik iklim” (46), “örgütsel bağlılık” (24), “iş üretkenliği” (25), “iş doyum” (36), “örgütsel sinizm” (26), “örgütsel adalet” (42), “örgütsel stres” ve “çalışan davranışı” (27), “örgüt kültürü” (21), “mesleki adanmışlık düzeyi” (39), “iş performansı” (32), “çalışanların tükenmişliği” (33), “algılanan sosyal destek” (44), “cam tavan sendromu” (47), “iletişim becerileri” ve “çalışan sessizliği” (30), “tükenmişlik düzeyi” (48), “iş doyum” ve “işten ayrılma eğilimi” (45) şeklindedir. Tablo 1’de görüldüğü üzere makalelerin amaçları da mobbing algı/maruziyet düzeylerinin tespiti, sosyo-demografik



değişkenlere göre anlamlı farklılığın olup olmadığının bulunması ya da diğer kuramlarla ilişkilerini tespit etme yönündedir.

### 3.2.2.Makalelerin Hipotezleri ya da Araştırma Soruları

Makalelerin on dört tanesinde hipotez(ler) kurulmuş ve sınanmıştır. Üç makalede (28, 37, 45) ise hipotez kurulmamış ancak araştırma soruları aleni bir şekilde beyan edilmiş ve sınanmıştır. On bir makalede ise doğrudan hipotez kurulmamış ve araştırma sorusu oluşturulmamıştır. Ancak ilgili makalelerin içerikleri incelendiğinde çeşitli sosyo-demografik değişkenler dikkate alınarak çalışma özelinde belirlenen konu ya da konularla bu değişkenlerin ilişkisi araştırılmıştır. Bu yüzden diğer makalelerle birlikte on bir makale (bu makalelerde dolaylı olarak işaret edilen sorular) de Tablo 2’de derlenmiştir.

**Tablo 2. Sistematik Derleme Kapsamında İncelenen Makalelerin Hipotezleri ya da Araştırma Soruları**

Yazar(lar)ı ve yılı	Hipotez(ler) ya da Araştırma Soruları
Akyön (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temel hipotez ve beş alt hipotez kurulmuştur.</li> <li>• Tercih edilen bireysel çatışma yönetimi yaklaşımları ile iş yerinde şiddet arasında anlamlı ilişki vardır.</li> <li>• Tercih edilen “kaçınma yaklaşımı”, “zorlama yaklaşımı”, “uyuma yaklaşımı”, “iş birliği yaklaşımı” ve “uzlaşma yaklaşımı” ile iş yerinde şiddet arasında anlamlı bir ilişki vardır.</li> </ul>
Çarıkcı & Yavuz (2009)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Mobbingin “yaşla”, “cinsiyetle”, “eğitim durumuyla”, “medeni durumla”, “meslekleriyle”, “haftalık çalışma süresiyle”, “işteki çalışma süresiyle”, “farklı iş yerlerinde çalışma sıklığıyla”, “iş tercih etme sebebiyle” ilişkisine bakılmıştır.</li> </ul>
Şahin & Dündar (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tek hipotez kurulmuştur.</li> <li>• Sağlık çalışanlarının hastane etik iklim boyutları ile ilgili değerlendirmeleri yıldırmaya maruz kalıp kalmamalarına göre farklılık göstermektedir.</li> </ul>
Güven, Özcan & Kartal (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Katılımcıların “yaşı”, “gelir düzeyi”, “toplam çalışma süresi”, “çalıştığı bölüm”, “eğitim durumu” ve “unvanı” ile son 6 ayda haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalıp kalmadıkları sorusuna cevap aranmıştır.</li> </ul>
Tutar & Akbolat (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Erkek ve kadın yöneticiler tarafından yönetilen örgütlerde görevli çalışanların mobbing algılarında farklılık olup olmadığı,</li> <li>✓ Mobbing algılarının çalışanların sosyo-demografik (yaş, cinsiyet ve unvan) özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı sorularına cevap aranmıştır.</li> </ul>
Yıldız, Akbolat & Işık (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Sağlık çalışanları arasında psikolojik taciz ve örgütsel bağlılığın sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı,</li> <li>✓ Psikolojik taciz ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığı sorularına cevap aranmıştır.</li> </ul>
Karsavuran (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beş temel hipotez ve her biri için yedi alt hipotez kurulmuştur.</li> <li>Hastane yöneticilerinin .....</li> <li>• İletişim kurma olanağını hedef almaya,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyal hayatı hedef almaya,</li> <li>İtibarını ve saygınlığını hedef almaya,</li> <li>Mesleki durumunu etkilemeye,</li> <li>Doğrudan sağlığı etkileyen davranışlara yönelik maruz kalma düzeylerinin;</li> </ul> <p>a) yaşa, b) cinsiyete, c) medeni duruma, d) eğitim durumuna, e) çalıştığı pozisyona, f) bulunduğu pozisyondaki görev süresine ve g) bulunduğu hastanedeki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.</p>
Soysal, İnal & Gül (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beş hipotez kurulmuştur. Cinsiyete göre .....</li> <li>Sosyal ilişkilere,</li> <li>İtibara,</li> <li>Kendini göstermeye,</li> <li>Çalışma yaşam kalitesine,</li> <li>Özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırıların algılanması farklılık göstermektedir.</li> </ul>
Turaç & Şahin (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Hemşirelerin mobbing ile karşılaşma sıklığı,</li> <li>✓ Hemşirelerin çalıştıkları “hastane türüne”, “bölümlere”, “eğitim düzeylerine”, “toplam çalışma yılına”, “yönetimsel pozisyonda olup olmamalarına”, “kurumda çalışma şekli” değişkenlerine göre mobbinge maruz kalma durumları nedir sorularına cevap aranmıştır.</li> </ul>
Aksoy, vd. (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ İş üretkenliği ve mobbing maruziyetleri ile demografik (cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan sektör) veriler arasındaki farkın hangi düzeyde olduğu sorularına cevap aranmıştır.</li> </ul>
Kılıç & Tel (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin hangi yönde olduğu sorusuna cevap aranmıştır.</li> </ul>
Kılıçaslan & Kaya (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beş hipotez kurulmuştur. İşgörenlerin .....</li> <li>Kendini gösterme ve iletişim oluşumuna,</li> <li>Sosyal ilişkilerine,</li> <li>İtibarına,</li> <li>Yaşam kalitesi ve meslek durumuna,</li> <li>Sağlığına yönelik saldırılar boyutunda mobbing algılarının örgütsel sinizme ilişkin tutumları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</li> </ul>
Örs (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamış, ancak araştırma sorusu ve alt kriterler oluşturulmuştur.</li> <li>✓ Üniversite hastanesinde çalışan ebe ve hemşirelerin durumlarının “meslek”, “yaş”, “medeni durum”, “eğitim düzeyi”, “mesleki kıdem”, “görev yaptıkları departman”, “kurum değiştirme isteği”, “haftalık ortalama çalışma saatleri” değişkenlerine göre değişmekte midir sorusuna cevap aranmaktadır.</li> </ul>
Yılmaz & Doğan (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>On yedi hipotez kurulmuştur. Mobbinge ilgili dokuz hipotez yer almaktadır.</li> <li>Katılımcıların mobbing algıları “medeni durumlarına”, “cinsiyetlerine”, “yaşlarına”, “eğitim durumlarına”, “mesleklerine”, “deneyimlerine”, “çalıştıkları birime”, “gelir durumlarına” göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.</li> <li>Sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</li> </ul>
Ertaş & Çiftçi-Kıraç (2018).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Sağlık personellerinin psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma düzeylerinin ve ilişkili faktörlerin ne olduğu sorusuna cevap aranmıştır.</li> </ul>
Tüfekci (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Üç hipotez kurulmuştur. Hastanelerde .....</li> <li>Psikolojik yıldırma hastane çalışanlarının davranışlarını etkilemektedir.</li> <li>Psikolojik yıldırma örgütsel stresi etkilemektedir.</li> <li>Örgütsel stres hastane çalışanlarının davranışlarını etkilemektedir.</li> </ul>
Alar-Erkak & Naktiyok	<ul style="list-style-type: none"> <li>Üç hipotez kurulmuştur.</li> </ul>

(2019)	Örgütteki ..... <ul style="list-style-type: none"> <li>Güç mesafesi yükseldikçe çalışanların psikolojik taciz algısı artar.</li> <li>Kolektivist davranışlar arttıkça psikolojik taciz algısı azalır.</li> <li>Kadına özgü değerler ile çalışanların psikolojik taciz algısı arasında ters yönlü bir ilişki vardır.</li> </ul>
Çetin Keklik (2020)	& <ul style="list-style-type: none"> <li>On hipotez kurulmuştur. Yıldırıcı davranışla ilgili beş hipotez yer almaktadır.</li> <li>Sağlık çalışanlarının yıldırıcı davranışa maruz kalmaları ile “mesleki itibara yönelik saldırı ve kendini göstermenin engellenmesi”, “kişisel itibara yönelik saldırı”, “sosyal ilişkilere yönelik saldırı”, “iletişime yönelik saldırı”, “iş ve yaşam kalitesine yönelik saldırı” arasında bir ilişki vardır.</li> </ul>
Doğan Bayraktar (2020)	& <ul style="list-style-type: none"> <li>Beş hipotez kurulmuştur.</li> <li>Hemşirelerde yıldırma kavramının iş performansına etkisi.</li> <li>İş arkadaşları ile ilişkilerinin iş performansına etkisi.</li> <li>Tehdit ve tacizin iş performansına etkisi.</li> <li>İş ve kariyer ile ilgili engellemelerin iş performansına etkisi.</li> <li>İşe bağlılığın iş performansına etkisi.</li> </ul>
Öcal Menteş (2020)	& <ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamış, ancak araştırma sorusu ve alt kriterler oluşturulmuştur.</li> <li>✓ Makale için seçilen İstanbul’da faaliyet gösteren devlet hastanelerinde mobbing mağduriyeti olup olmadığı,</li> <li>✓ Mağduriyetin “mesleki pozisyona”, “toplam çalışma süresine”, “eğitim düzeyine”, “cinsiyete” ve “medeni duruma” göre değişip değişmediği sorularına cevap aranmıştır.</li> </ul>
Büyüktaş-Gayır Özçelik (2021)	& <ul style="list-style-type: none"> <li>Bir temel hipotez ve on beş alt hipotez kurulmuştur.</li> <li>Katılımcıların demografik özellikleri ile mobbing algıları arasındaki ilişki ortalamalar açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.</li> <li>Katılımcıların “yaşı”, “cinsiyeti”, “eğitim düzeyleri”, “medeni durumları”, “mesleki pozisyonları”, “mesleki deneyimleri” ve “kurumdaki deneyimleri” değişkenlerinin her biri mobbinge uğramanın alt boyutları olan; “kendini gösterme/iletişime yönelik saldırı”, “sosyal ilişkilere yönelik saldırı”, “itibara yönelik saldırı”, “mesleki duruma yönelik saldırı” ile “psikolojik sağlığa yönelik saldırı” algısı arasındaki ilişkinin ortalamalar açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ölçen alt hipotezler kurulmuştur.</li> </ul>
Diken Bedük (2021)	ve <ul style="list-style-type: none"> <li>On üç hipotez kurulmuştur. Mobbinge ilgili dört hipotez yer almaktadır. Mobbing davranışlar ile .....  <ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışanların tükenmişliği,</li> <li>Duygusal tükenme,</li> <li>Duyarsızlaşma,</li> <li>Kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki vardır.</li> </ul> </li> </ul>
Kara & Kaya (2021)	• Hipotez kurulmamıştır. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek düzeylerinin hangi seviyede olduğu,</li> <li>✓ Sağlık çalışanlarının “cinsiyeti”, “medeni durumu”, “yaşı”, “eğitim durumu”, “çalıştığı birimi” ve “mesleki deneyimi” ile psikolojik yıldırma düzeyleri arasındaki ilişkinin hangi yönde olduğu sorularına cevap aranmıştır.</li> </ul>
Kaya (2021)	• Bir temel hipotez ve dört alt hipotez kurulmuştur. Kadın sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmaları ..... <ul style="list-style-type: none"> <li>Demografik faktörler bağlamında farklılık gösterir.</li> <li>“medeni durumları”, “eğitim düzeyleri”, “yaş düzeyleri”, “aylık gelir durumları” bağlamında farklılık gösterir.</li> </ul>
Akca, Çakmak Şahin (2022)	& <ul style="list-style-type: none"> <li>Üç hipotez kurulmuştur. Mobbinge ilgili iki hipotez yer almaktadır. Kadın sağlık çalışanlarının .....  <ul style="list-style-type: none"> <li>Sosyo-demografik (yaş, medeni durum, çalışma yılı ve işi sevme düzeyi) özellikleri ile mobbing durumları arasında bir fark vardır.</li> <li>Cam tavan sendromu ve mobbing durumları arasında bir ilişki vardır.</li> </ul> </li> </ul>
Erzincan, Coşkun Gündüz	& <ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Sağlık çalışanlarında tükenmişlik düzeylerini belirleme, tükenmişlik düzeylerinin</li> </ul>

(2022)	ruhsal belirti düzeyi ve psikolojik yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ile ilişkisinin hangi yönde olduğu sorularına cevap aranmaktadır.
Ghiasee (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamıştır.</li> <li>✓ Çalışan sessizliği ile iletişim becerileri, mobbing ölçeği ve demografik özellikler arasındaki ilişkinin hangi yönde olduğu sorusuna cevap aranmıştır.</li> </ul>
Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü & Ögün-Boyacıoğlu (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hipotez kurulmamış, ancak bir temel üç alt soru oluşturulmuştur.</li> <li>✓ Hemşirelerin işyerinde şiddete maruz kalma oranları nedir?</li> <li>✓ Hemşirelerin çalıştıkları kurumda iş doyum düzeyleri nedir?</li> <li>✓ Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma eğilimlerinin düzeyi nedir?</li> <li>✓ İşyeri şiddetine maruz kalma durumu, iş doyumunu düzeyi ve işten ayrılma eğilimine göre gruplar arasında fark var mıdır? sorularına cevap aranmıştır.</li> </ul>

### 3.2.3.Makalelerin Kapsamı ve Örneklem Seçimi

Tablo 3'te görüldüğü üzere örneklem sayısı en fazla (N: 689) olan makale Turaç ve Şahin'e (41), en az (N: 104) olan makale ise Çetin ve Keklik'e (39) aittir.

**Tablo 3. Sistematik Derleme Kapsamında İncelenen Makalelerde Araştırmanın Kapsamı, Örneklem Yöntemi**

Yazar(lar)ve yılı	Araştırmanın Kapsamı			Örneklem Seçimi
Akyön (2008)	N: 133	Doktor, Hemşire, Sağlık M.	- Çanakkale Devlet Has. - Bahattin ve Huriye Demirci Çocuk Has. - Çanakkale merkezdeki Sağlık Ocağı	Gayeli örneklem
	-			
	Kamu			
Çarıkçı & Yavuz (2009)	N: 189	Hemşire, Temizlik İş., Sekreteryaya, Güvenlik, Mutfak Per.	- Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Has.	Rastlantısal örneklem
	Karma			
	Üni.			
Şahin & Dündar (2011)	N: 514	Hekim, Hemşire, Diğer Per.	- Özel Çağsu Has. - Özel Metropol Has. - İzzet Baysal Devlet Has. - AİBÜ Tıp Fakültesi Has.	Örneklem seçilmemiş. Kurumda “en az 6 ay” çalışan tüm sağlık çalışanları
	Karma			
	Üni. Özel Kamu			
Güven, Özcan & Kartal (2012)	N: 142	Ebe, Hemşire	- Nevşehir merkezinde kamuya bağlı sağlık kuruluşları	Tam sayım
	-			
	Kamu			
Tutar & Akbolat (2012)	N: 185	Doktor, Hemşire, Tıbbi Sek., Sağlık Tek., Memur, Yardımcı P.	- Sakarya'da faaliyette bulunan kamu sağlık kuruluşları	Örneklem seçilmemiş
	Karma			
	Kamu			
Yıldız, Akbolat & Işık (2013)	N: 481	Doktor, Hemşire, Sağlık Tek., Sağlık M., Diğer Sağ. Per., Tıbbi Sek., Memur, Yardımcı Per.	- Sakarya il merkezindeki hastaneler	Tam sayım
	Karma			
	-			
Karsavuran (2014)	N: 244	Başhekim ve yar., Müdür ve yar., Başhemşire ve yar.	- Ankara il merkezindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastane	Tam sayım
	Karma			
	-			
Soysal, İnal & Gül (2014)	N: 200	Doktor, Hemşire, Hizmetli, Hasta Bakıcı	- Kilis Devlet Has. - Kilis'te faaliyet gösteren - Özel Hastaneler - Kilis Sağlık Ocakları	Kolayda
	Karma			
	Özel Kamu			
Turaç & Şahin (2014)	N: 689	Hemşire	Ankara ilindeki - İki Üniversite Has. - İki Özel Has. - Bir kamu has.	Örneklem seçilmemiş çalışma süresi en az 6 ay olan
	Karma			
	Üni. Özel			

	Kamu			hemşireler
Aksoy, vd. (2017)	N: 293	Fizyoterapist	- Türkiye'deki Fizyoterapistler	-
	Karma			
	Özel Kamu			
Kılıç & Tel (2017)	N: 390	Doktor, Hemşire, Ebe, Teknisyen, Diğer Sağ. Ç.	Kars il merkezindeki - Devlet Has. - Üniversite Has. - Ağız ve Diş Sağlığı Has. - Aile Sağlığı Merkezi	Evrende yer alan ve bir yıldan fazla süredir çalışanlar
	Karma			
	Üni. Kamu			
Kılıçaslan & Kaya (2017)	N: 117	Hemşire	- Elazığ Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi Has.	-
	Karma			
	Üni.			
Örs (2017)	N: 257	Ebe, Hemşire	- Amasya Üniversitesi Sabuncuoğlu Şerefeddin Eğitim ve Araştırma Has.	Tam sayım
	Karma			
	Üni. Kamu			
Yılmaz & Doğan (2017)	N: 230	Doktor, Hemşire, Ebe, Sağlık M., Sağlık Tek., İdari Per., Diğer	- Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Has.	Rastgele örneklem
	Karma			
	Kamu			
Ertaş & Çiftçi-Kıraç (2018).	N: 150	Hemşire/Ebe, Sağlık M., Doktor, Tekniker, Tıbbi Sek., İdari Per.	- Konya'da bir kamu hastanesi	Kolayda örneklem
	Karma			
	Kamu			
Tüfekci (2018)	N: 468	Doktor, Hemşire, Diğer Sağ. Ç.	- Antalya ilindeki bir kamu hastanesi	Tam sayım
	Karma			
	Kamu			
Alar-Erkal & Naktiyok (2019)	N: 309	Hemşire	-	Tesadüfi örneklem
	Karma			
	-			
Çetin & Keklik (2020)	N: 104	Hekim ve hemşire dışında Diğer Per.	- Isparta'da bir kamu hastanesi	Tam sayım
	Karma			
	Kamu			
Doğan & Bayraktar (2020)	N: 200	Hemşire	- İstanbul'daki özel hastaneler	Kolayda ve Tesadüfi örnekleme
	-			
	Özel			
Öcal & Mentesh (2020)	N: 412	Hekim, Hemşire, Paramedik, Sağlık M., Tekniker	İstanbul'daki - Bağcılar Eğ. ve Arş. Has. - Başakşehir Devlet Has. - Çapa Tıp Fakültesi Has. - Okmeydanı Eğ. ve Arş. Has. - Koşuyolu Yük. İht. Eğ. ve Arş. Has.	Kolayda örneklem
	Kadın			
	Kamu			
Büyüktaş-Gayır & Özçelik (2021)	N: 190	Doktor, Ebe-Hemşire, Sağlık Elm., Diğer	- Diyarbakır il merkezindeki kamu hastaneleri	Tesadüfi örneklem
	Karma			
	Kamu			
Diken ve Bedük (2021)	N: 205	Hemşire, Doktor, Hasta Bakıcı, Diğer	Konya il merkezindeki - Bir üniversite hastanesi	Basit Tesadüfi örneklem
	Karma			
	Üni.			
Kara & Kaya (2021)	N: 345	Hemşire, Doktor, Hasta Bakıcı, Tıbbi Sek., Diğer Per.	Konya ilinde - Bir devlet - Bir üniversite hastanesi	Tam sayım
	Karma			
	Üni. Kamu			
Kaya (2021)	N: 384	-	- Şanlıurfa genelinde sağlık sektörü	Kolayda örneklem
	Kadın			
	-			
Akca, Çakmak & Şahin (2022)	N: 259	Hemşire, Doktor, Diğer Çalış.	- Türkiye	Kartopu örneklem
	Kadın			
	-			
Erzincan,	N: 242	Hekim, Hemşire,	- Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	-

Coşkun & Gündüz (2022)	Karma Üni.	Sağlık M.	Araştırma Hastanesi	
Ghiasee (2022)	N: 213 Karma Kamu	Doktor, Hemşire, Ebe, Sekreter, Teknisyen, Diğer Per.	- Ankara Doktor Sami Ulus Kadın Doğum, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde	Amaçsal örneklem
Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü & Boyacıoğlu (2023)	N: 407 - Üni. Özel Kamu	Hemşire	Ankara Büyükşehir Belediye sınırları içinde yer alan - Özel Hastaneleri - Sağlık Bakanlığı Hastaneleri - Üniversite Hastaneleri	Tabakalı Rasgele örneklem

Makalelerin örneklem gruplarına cinsiyet özelinde bakıldığında yirmi birinin kadın ve erkekleri, üçünün (28, 29, 47) kadınları kapsadığı görülmektedir. Arda kalan dördünde (22, 32, 34, 45) ise cinsiyet belirtilmemiştir. Tablo 3'te görüldüğü üzere sadece fizyoterapistleri ele alan bir makale (25), hemşireleri ele alan beş makale (21, 26, 32, 41, 45), hastane yöneticilerini ele alan bir makale (40), ebe ve hemşireleri ele alan iki makale (34, 37) vardır. Ayrıca hemşire ve diğer sektör çalışanlarını ele alan bir makale (31), doktor ve hemşire başta olmak üzere diğer sektör çalışanlarını ele alan on altı makale dikkat çekerken, doktor ve hemşire dışında sektörün diğer çalışanlarına odaklan bir makale (39) vardır. Tabloda görüldüğü üzere Kaya (29) tarafından gerçekleştirilen makalede ise sektöre odaklanılmış ve örneklemin unvanları belirtmemiştir.

Makalelerde seçilen sağlık sektörü türlerine bakıldığında ise kamu hastanelerinde on, üniversite hastanelerinde dört, özel hastanelerde bir makaleye rastlanmaktadır. Üniversite, kamu ve özel hastanelerin hepsini kapsama dâhil eden üç, kamu ve özel hastaneleri ile üniversite ve kamu hastanelerini kapsayan ikişer makale yapılmıştır. Ayrıca Tablo 3'te sağlık sektöründe yapılmakla birlikte hastanelerin türünü belirtmeyen beş makale (21, 24, 29, 40, 47) bulunmaktadır.

Tablo 3'teki bilgiler ışığında bölgesel dağılıma bakıldığında; İç Anadolu'da sekiz, Marmara'da altı, Akdeniz'de dört, Karadeniz'de üç, Doğu ve Güney Doğu Anadolu'da ikişer makale yapıldığı görülür. İl düzeyinde ise Ankara'da dört, Konya'da üç, İstanbul, Sakarya, Bolu ve Isparta'da ikişer makale yapılmıştır. Ek olarak makalelerin üçünde (21, 25, 47) herhangi bir bölge ve il kısıtı konulmamıştır.



Makalelerdeki örneklem seçim yönteminde tam sayımın yüksek oranda tercih edildiği görülür. Dört makalede ise örneklem seçme yönteminden bahsedilmemiştir. Diğer makalelerde tercih edilen örneklem seçme yöntemleri ise kolayda, kartopu ve amaçlı örnekleme yöntemleri ile basit tesadüfi, tesadüfi, rastgele ve tabakalı rastgele yöntemleri şeklinde dağılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki tam sayım yöntemini tercih eden makalelerin bir kısmında en az 6 ay ya da 1 yıllık çalışma kısıtı getirilmiştir.

### 3.2.4.Makalelerin Veri Toplama Aracı ve Analiz Teknikleri

Tablo 4'e göre makalelerin veri toplama araçları için çeşitli tasnifler yapılabilir. Bunlardan ilki, ölçeğin literatürdeki diğer çalışmalardan yola çıkılarak araştırmacı tarafından yeniden tasarlanmasıdır. İncelenen veri tabanında böyle bir makale sadece Akyön (22) tarafından gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında oluşturulan ölçek için Uçmak'ın tezinde kullandığı ölçek (49) ile "mobbingturkiye.com" adresli internet sitesi tarafından yapılan psikolojik şiddet araştırmasında kullanılan iş yerinde şiddet anketinden faydalandığı dile getirilmiştir. Akyön tarafından oluşturulan yeni ölçek, pilot çalışma ve çalışmayı tekrarlama gibi yöntemlerle test edilmiş, sonrasında seçilen örneklem üzerinde uygulanmıştır. Diğer makalelerde ise literatürde daha öncesinde çeşitli çalışmalarda kullanılan ölçekler tercih edilmiştir. Bu ölçek tercihleri; "Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri" (-Leymann Inventory of Psychological Terror-LIPT) ölçeği (3), "Yıldırma Faktörleri Ölçeği" (50), "Psikolojik Şiddet Ölçeği" (51), "Psikolojik Terör Ölçeği" (52), "Mobbing Davranışlarını Belirleme Ölçeği" (53), "Psikolojik Yıldırma Ölçeği" (54), "İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçme ve Geliştirme" anketi (55), "Mobbing Ölçeği" (56), "Mobbing Davranışlarını Değerlendirme", "Mobbingden Etkilenme Durumu" ve "Mobbinge Mücadele Tekniklerini Değerlendirme" ölçekleri (57), "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği" (58), "İşyeri Zorbalığı Ölçeği"<sup>6</sup> (59) şeklindedir. Tabloda yer verilmesine de sistematik derlemeye dâhil edilen makalelerden biri (31) hem nitel hem de nicel yöntemi kullanmıştır. İlgili makalede açık uçlu soruların

<sup>6</sup> İşyeri Zorbalığı Ölçeği Einarsen ve Raknes tarafından 1997 yılında geliştirilmiş ve Einarsen ve Hoel tarafından 2001 yılında revize edilmiş halinin 2009 yılında Aydın ve Öcel tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılan bir ölçektir (59).

hangi kaynaktan yararlanılarak oluşturulduğuna ilişkin bilgiye yer verilmemiştir.

Makalelerde ağırlıklı olarak iki ölçek dikkat çekmektedir. Bunlardan biri Leymann tarafından geliştirilen “Leymann Psikolojik Terör Envanteri” ölçeğidir. Ölçek Davenport, Distler-Schwartz ve Pursell-Elliott’in eserinin ÖnerToy tarafından 2003 yılında Türkçeye çevrilmesiyle literatüre kazandırılmış (60) ve bir dizi eserde (24, 25, 36, 40, 41) kullanılmıştır. Ölçeği kullanan bazı eserler (21, 26, 29, 42, 46) ölçeği kullanmakla birlikte ya Leymann’ın orijinal eserlerine ya da bu ölçeği kullanan çeşitli akademik çalışmalara atıfta bulunmayı yeğlemişlerdir. Ayrıca Yılmaz ve Doğan (42) makalesinde Leymann’ın ölçeğinin yanında, mobbinge maruz kalma durumlarına ilişkin ifadelerle yer verilen mesleğin algılanmasına ilişkin 11 madde ve mobbinge kim tarafından maruz bırakıldıklarını soran 1 maddeye yer vermiştir. Yoğun kullanılan diğer ölçek ise Aiello vd. tarafından 2008 yılında geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Laleoğlu ve Özmete (56) tarafından yapılan “Mobbing Ölçeği”dir. Ölçeğin uyarlanmış halinde (orijinal halinden 48 madde olan ölçekten 10 madde çıkarılarak) 38 madde ve (iş arkadaşları ile ilişkiler, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler, özel yaşama müdahale, işe bağlılık olmak üzere) 5 boyut bulunmaktadır. Tablo 4’te de görüldüğü üzere 38 maddeli ve beş boyutlu “Mobbing Ölçeği”ni kullanan iki makaleye (44, 47) rastlanırken, boyutlandırmayı dikkate almadan alan araştırması yapan bir makaleye (30) da rastlanmaktadır.

**Tablo 4. Sistematik Derleme Kapsamında İncelenen Makalelerin Veri Toplama Aracı ve Analiz Teknikleri**

Yazar(lar) ve yılı	Veri Toplama Aracı	Analiz teknikleri
Akyön (2008)	<ul style="list-style-type: none"><li>İş Yerinde Şiddet Ölçeği (29 madde ve 5 boyut)</li><li>Çatışma Yönetim Tarzları Ölçeği (14 madde ve 4 boyut)</li><li>5’li Likert</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Faktör An.</li><li>Korelasyon An.</li></ul>
Çarıkçı & Yavuz (2009)	<ul style="list-style-type: none"><li>LIPT Ölçeği (36 madde)</li><li>5’li Likert</li><li>Mobbing algılarının sebepleri, kimler tarafından uygulandığı ve tepki olarak geliştirilen davranışların tespiti için 19 açık uçlu soru</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tanımlayıcı İst.</li><li>T-testi</li><li>ANOVA</li></ul>
Şahin Dündar (2011)	<ul style="list-style-type: none"><li>LIPT Ölçeği (45 madde ve 5 boyut)</li><li>5’li Likert</li><li>Etik İklim Ölçeği (36 madde ve 3 boyut)</li><li>5’li Likert</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tanımlayıcı İst.</li><li>MANCOVA</li><li>Ki-kare testi</li><li>T-testi</li></ul>
Güven,	<ul style="list-style-type: none"><li>Yıldırma Faktörleri Ölçeği (53 madde ve 5 boyut)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tanımlayıcı İst.</li></ul>

Özcan & Kartal (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ki kare testi</li> </ul>
Tutar Akbolat (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Psikolojik Şiddet Ölçeği (34 madde ve 9 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> <li>Mann-Whitney U testi</li> <li>Kruskal-Wallis testi</li> <li>Korelasyon An.</li> </ul>
Yıldız, Akbolat & Işık (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (45 madde ve 5 boyut)</li> <li>Örgütsel Bağlılık Ölçeği (24 madde ve 3 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> <li>Korelasyon An.</li> </ul>
Karsavuran (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (45 madde ve 5 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Soysal, İnal & Gül (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Psikolojik Terör Ölçeği (26 madde ve 5 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Faktör An.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Turaç & Şahin (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (45 madde ve 5 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Ki-kare testi</li> </ul>
Aksoy, (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (45 madde ve 5 boyut)</li> <li>Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği (EİÜÖ) (25 madde)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Korelasyon An.</li> <li>Mann-Whitney U testi</li> <li>Kruskal-Wallis testi</li> </ul>
Kılıç & Tel (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (45 maddenin 41'i kullanılmış ve 5 boyut)</li> <li>Minesoya İş Doyum Ölçeği (20 madde)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>ANOVA</li> <li>Korelasyon An.</li> </ul>
Kılıçaslan & Kaya (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (45 madde ve 5 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> <li>Sinizm Ölçeği (14 madde)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Regresyon An.</li> </ul>
Örs (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbing Davranışlarını Belirleme Ölçeği (35 madde)</li> <li>6'lı Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Faktör An.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Yılmaz & Doğan (2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesleğin algılanmasına ilişkin 11 madde (evet, hayır ve kısmen)</li> <li>LIPT Ölçeği (42 madde)</li> <li>5'li Likert</li> <li>Mobbinge kim tarafından maruz bırakıldığını tespit etmeye yönelik (1 madde)</li> <li>3'lü Likert (üstlerim, iş arkadaşlarım ve astlarım)</li> <li>Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği (20 maddenin 19'u kullanılmış)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Mann-Whitney U testi</li> <li>Kruskal-Wallis testi</li> <li>Regresyon An.</li> </ul>
Ertuş & Çiftçi-Kıraç (2018).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbinge Maruz Kalma Durumuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (24 madde)</li> <li>5'li Likert</li> <li>Mobbing Etkilerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (20 madde)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Tüfekçi (2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Psikolojik Yıldırma Ölçeği (28 madde)</li> <li>Örgütsel Stres Ölçeği (25 madde)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>YEM</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışan Davranışı (25 madde)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Doğrulayıcı Faktör An.</li> <li>Korelasyon An.</li> </ul>
Alar-Erkal & Naktiyok (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (38 madde ve 5 boyut)</li> <li>Örgüt Kültürü Algısı Ölçeği (25 madde)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktör An.</li> <li>Korelasyon An.</li> <li>Regresyon An.</li> </ul>
Çetin & Keklik (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçme ve Geliştirme Anketi (30 madde ve 5 boyut)</li> <li>Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyi Ölçeği (22 madde ve 5 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Faktör An.</li> <li>Korelasyon An.</li> <li>Regresyon An.</li> </ul>
Doğan & Bayraktar (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bireysel Performans Ölçeği (4 madde)</li> <li>5'li Likert</li> <li>Mobbing Ölçeği (47 maddenin 45'i kullanılmış ve 4 boyut)</li> <li>7'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> <li>Kruskal-Wallis testi</li> <li>Regresyon An.</li> </ul>
Öcal & Mentеш (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbing Davranışlarını Değerlendirme (17 madde)</li> <li>Mobbingden Etkilenme Durumu (7 madde)</li> <li>Mobbinge Mücadele Tekniklerini Değerlendirme (4 madde)</li> <li>5'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Büyüktaş- & Gayır Özçelik (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği (23 madde ve 5 boyut)</li> <li>Likert tipi belirtilmemiş</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Diken ve & Bedük (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşyeri Zorbalığı Ölçeği (22 madde ve 1 boyut)</li> <li>Maslach Tükenmişlik Envanteri Ölçeği (22 madde ve 3 boyut)</li> <li>Likert tipi belirtilmemiş</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Faktör An.</li> <li>Korelasyon An.</li> <li>Regresyon An.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Kara & Kaya (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbing Ölçeği (38 madde ve 5 boyut)</li> <li>Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (12 madde ve 3 boyut)</li> <li>7'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>T-testi,</li> <li>ANOVA</li> <li>Korelasyon An.</li> <li>Regresyon An.</li> </ul>
Kaya (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>LIPT Ölçeği (45 madde ve 5 boyut)</li> <li>Likert tipi belirtilmemiş</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktör Analizi</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>
Akca, & Çakmak Şahin (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cam Tavan Algısı Ölçeği (38 madde ve 7 boyut)</li> <li>5'li Likert</li> <li>Mobbing Ölçeği (38 madde ve 5 boyut)</li> <li>7'li Likert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> <li>Korelasyon</li> </ul>
Erzincan, & Coşkun Gündüz (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kişisel veri formunun son maddelerinde katılımcıların iş yerinde fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalıp kalmadıkları soruları yöneltilmiş.</li> <li>5'li Likert</li> <li>Genel Sağlık Ölçeği (12 madde),</li> <li>Maslach Tükenmişlik Envanteri Ölçeği (22 madde ve 3 boyut)</li> <li>Kendini Toparlama Gücü Ölçeği</li> <li>Olumsuz Davranışlar Ölçeği (22 madde)</li> <li>Likert tipi belirtilmemiş</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Mann-Whitney U testi</li> <li>Kruskal-Wallis testi</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> <li>Korelasyon An.</li> </ul>
Ghiasee	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbing Ölçeği (38 madde)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> </ul>

(2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği (25 madde)</li> <li>Çalışan Sessizliği Ölçeği (30 madde) <ul style="list-style-type: none"> <li>5'li Likert</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>T-testi</li> <li>Mann-Whitney U test</li> <li>Korelasyon An.</li> <li>Regresyon An.</li> </ul>
Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü & Boyacıoğlu (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ILO (International Labour Office), ICN (International Council of Nurses), WHO (World Health Organization) ve PSI (Public Services International) tarafından yedi ülkede yürütülen, orijinal adı "Workplace Violence in the Health Sector" olan survey çalışmasında kullanılan anket formu (108 madde ve 5 boyut)</li> <li>Minnesota İş Doyum Ölçeği (20 madde ve 3 boyut) <ul style="list-style-type: none"> <li>5'li Likert</li> </ul> </li> <li>Hastanede Çalışmaya Devam Etme ya da Etmeme Niyeti Ölçeği (4 madde)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tanımlayıcı İst.</li> <li>Multiple Response An.</li> <li>T-testi</li> <li>ANOVA</li> </ul>

Tablo 4'te yer alan diğer makalelerin ölçeklerine ilişkin bilgiler ise tasnif edilemediğinden teker teker irdelenmektedir. Bunlardan ilki, Ertaş ve Çiftçi-Kıraç tarafından gerçekleştirilen makaledir (38). Bu makalede mobbinge maruz kalma durumu ile mobbing etkilerine ilişkin tanımlayıcı bulgulara ulaşmak adına katılımcılara yönlendirilen ifadelerin kaynağı belirtilmemiştir. İkincisi, Erzincan, Coşkun ve Gündüz'ün (48) makalesidir. Bunda ise katılımcılara Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlanması 2013 yılında Karaahmet tarafından yapılan "Olumsuz Davranışlar Ölçeği"nin ilk 21 maddesindeki olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığı sorusu yönlendirilmiştir. Ölçeğin 22. maddesinde psikolojik yıldırmanın tanımı yapılmakta ve bu tanım doğrultusunda çalışanlara işyerinde yıldırma hangi sıklıkta maruz kaldıkları sorulmaktadır. Üçüncüsü ise Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü ve Boyacıoğlu (45) tarafından yapılan makaledir. Bu makalede katılımcıların mobbing algısı; ILO, ICN, WHO ve PSI tarafından yedi ülkede yürütülen, orijinal adı "Workplace Violence in the Health Sector" olan survey çalışmasında kullanılan anket formundaki sorular arasından 57 adet psikolojik şiddet ifadesiyle ölçülmüştür.

Makalelerde mobbing dışındaki diğer kuramların test edilmesinde de çeşitli ölçekler kullanılmıştır. Bunlar; "Hastanede Çalışmaya Devam Etme ya da Etmeme Niyeti", "Minnesota İş Doyum", "İletişim Becerilerini Değerlendirme", "Çalışan Sessizliği", "Genel Sağlık", "Maslach Tükenmişlik Envanteri", "Kendini Toparlama Gücü", "Cam Tavan Algısı", "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek", "Bireysel Performans", "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyi" ile "Örgüt Kültürü Algısı" ölçekleridir. Ayrıca;

“Çalışan Davranışı” ile “Örgütsel Stres”, “Örgütsel Adalet Algısı”, “Sinizm”, “Minesoya İş doyum”, “Endicott İşte Üretkenlik”, “Örgütsel Bağlılık”, “Etik İklim” (Ethical Climate Questionnaire- ECQ), “Çatışma Yönetim Tarzları” ölçekleri kullanılmıştır.

Mobbing algı/maruziyetlerin ölçüldüğü makalelerin çoğunda 5’li Likert (1-her gün, 2-haftada en az birkaç kez, 3-ayda birkaç kez, 4-yılda birkaç kez, 5-hiçbir zaman), üç makalede (32, 44, 47) 7’li Likert ile bir makalede (37) 6’lı Likert kullanılmıştır.

Verilerin analizinde kullanılan yöntemler için Tablo 4’ün son sütununa bakıldığında; tanımlayıcı bir dizi (frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi) istatistik yönteminin tercih edildiği görülür. Ayrıca; Akyön, (22), Soysal, İnal ve Gül (35), Örs (37), Tüfekci (27), Çetin ve Keklik (39), Diken ve Bedük (33) ile Kaya (29) makalelerinde çeşitli (doğrulayıcı ve/veya tanımlayıcı) faktör analizleri kullanmışlardır. Hipotez kurulan makalelerde, bunların sınanması adına normallik testleri yapılmış ve normal dağılım gösteren veriler için parametrik (t-testi ile ANOVA), normal dağılım göstermeyen veriler için ise non-parametrik (Mann-Whitney U ile Kruskal-Wallis) testler ile Ki-kare testi uygulanmıştır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir. Bunlara ek olarak Şahin ve DüNDAR’ın (46) makalesinde Çoklu Kovaryans analizlerinden MANCOVA, Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü ve Boyacıoğlu’nun (45) makalesinde ise Multiple Response analizlerine rastlanmıştır.

### **3.2.5.Makalelerde Mobbing Algıları/Maruziyetleri ile Mobbingin Diğer Kuramlarla İlişkisi**

Sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algılarına/maruziyetlerine ilişkin Tablo 5’te derlenen bulgulardan ilki; çalışan algılarının/maruziyetlerinin düşük ya da hiç olmadığı sonucuna ulaşan makalelerdir (21, 23, 24, 26, 29, 31, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 47). İkincisi; çalışanların belirli oranda mobbing davranışlara maruz kaldığı ve/veya bu yönde algılarının olduğu sonucuna ulaşan makalelerdir (25, 28, 36, 41, 45, 46). Sıralanan bu iki gruptan farklı şekilde Yılmaz ve Doğan’ın



(42) makalesinde; katılımcıların kendilerine ilişkin mobbing maruziyetleri düşük olsa da başkalarının mobbinge maruz kaldığı yönünde yüksek düzeyde algılarının olduğu görülmektedir. Birkaç makalede (22, 27, 32, 48) de çalışanların mobbing algıları/maruziyetlerine ilişkin çıkarımda bulunulabilecek herhangi bir bilgiye rastlanmamıştır.

**Tablo 5. Mobbing Algılarına/Maruziyetlerine, Mobbing ve Diğer Kuramlara İlişkin Bulgular ile Makalelerdeki Uygulama ve Araştırma Önerileri**

Yazar(lar) ve yılı	Mobbing Algısı/Maruziyeti	Mobbing ve Diğer Kuramlara İlişkin Bulgular	Uyg. Ön.	Araş. Ön.
Akyön (2008)	Bilgi yok	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bireysel çatışma yönetimi yaklaşımlarından bazıları ile iş yerinde psikolojik şiddet arasında ilişki görülmekte</li> </ul>	Var	Yok
Çarıkcı & Yavuz (2009)	Algıları çok düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; yaş, eğitim durumu, meslek, işi tercih etme sebeplerine</li> </ul>	Yok	Yok
Şahin & Dündar (2011)	Davranışından en az birine maruz kalmış	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; çalışma süresi</li> <li>Yıldırma maruz kalma ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki görülmemekte</li> </ul>	Yok	Var
Güven, Özcan & Kartal (2012)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; çalıştığı birim</li> </ul>	Var	Yok
Tutar & Akbolat (2012)	Algıları düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; cinsiyet, yaş, unvan</li> </ul>	Var	Var
Yıldız, Akbolat & Işık (2013)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; cinsiyet, eğitim durumu, unvan</li> <li>Psikolojik taciz boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmekte</li> </ul>	Var	Yok
Karsavuran (2014)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, pozisyon</li> </ul>	Var	Var
Soysal, İnal & Gül (2014)	Davranışa çok az düzeyde maruz kalındığı	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; cinsiyet</li> </ul>	Yok	Yok
Turaç & Şahin (2014)	Olası davranışların en az birine maruz kalındığı	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; çalıştığı birim</li> </ul>	Var	Yok
Aksoy, vd. (2017)	Maruziyetleri yüksek düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; cinsiyet</li> <li>İş üretkenliği ile mobbing arasında pozitif yönde, anlamlı yüksek ilişki tespit edilmiş</li> </ul>	Var	Var
Kılıç & Tel (2017)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; unvan</li> <li>Mobbing ile iş doyumu arasında güçlü ve negatif ilişki olduğu saptanmış</li> </ul>	Var	Var
Kılıçaslan & Kaya (2017)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingin çeşitli alt boyutları ile sinizm arasında çeşitli ilişkiler tespit edilmiş</li> </ul>	Var	Yok
Örs (2017)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; unvan</li> </ul>	Var	Yok
Yılmaz & Doğan (2017)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; cinsiyet, unvan, çalıştığı birim</li> <li>Örgütsel adalet algısının mobbing davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamakta</li> </ul>	Var	Yok
Ertaş & Çiftçi-Kıraç (2018)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; eğitim düzeyi</li> </ul>	Var	Yok
Tüfekci (2018)	Bilgi yok	<ul style="list-style-type: none"> <li>Psikolojik yıldırmanın örgütsel stresi ve çalışan davranışlarını etkilediği görülmüş</li> </ul>	Var	Var

Alar-Erkal & Naktiyok (2019)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Örgüt kültürü faktörleri ile psikolojik taciz arasında negatif/pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş</li> </ul>	Yok	Yok
Çetin & Keklik (2020)	Davranışa düşük düzeyde maruz kalındığı	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yıldırıcı davranışa maruz kalma ve mesleki adanmışlık boyutları arasında negatif/pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş</li> </ul>	Var	Yok
Doğan Bayraktar (2020)	Bilgi yok	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbing ölçeği alt boyutlarının bireysel iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu</li> <li>Yıldırmanın işe bağlılık alt boyutunun iş performansı üzerinde negatif etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmış</li> </ul>	Var	Var
Öcal & Menteş (2020)	Maruziyetleri çok düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; unvan</li> </ul>	Var	Yok
Büyüktaş-Gayır & Özçelik (2021)	Algıları düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; yaş, eğitim düzeyi</li> </ul>	Var	Yok
Diken ve Bedük (2021)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbing davranışları ile çalışanların tükenmişliği arasında pozitif yönlü güçlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiş</li> </ul>	Var	Yok
Kara & Kaya (2021)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvan, çalıştığı birim</li> <li>Psikolojik yıldırma düzeyleri ile algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmuş</li> </ul>	Var	Yok
Kaya (2021)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; eğitim düzeyi</li> </ul>	Var	Var
Akca, Çakmak & Şahin (2022)	Maruziyetleri düşük düzeyde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkiler; yaş, medeni durum, çalışma yılı, işini sevme düzeyi</li> <li>Cam tavan ile mobbing arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış</li> </ul>	Yok	Var
Erzincan, Coşkun & Gündüz (2022)	Bilgi yok	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tükenmişlik alt boyutları ile ruhsal belirti düzeyleri, psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve psikolojik yıldırma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuş</li> </ul>	Var	Yok
Ghiasee (2022)	Bilgi yok	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışan sessizliği alt boyutları ile mobbing arasında çok güçlü olmasa da pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuş</li> </ul>	Var	Var
Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü & Öğün-Boyacıoğlu (2023)	Davranışa yüksek düzeyde maruz kalındığı	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobbingdeki anlamlı ilişkileri; Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde</li> <li>Yıldırma davranışına maruz kalma ile içsel, dışsal ve genel iş doyumları arasındaki farkın önemli olduğu bulunmuş</li> </ul>	Var	Var

### **Cinsiyet Değişkeni Bulguları**

Erkek çalışanların kadınlara oranla mobbing algı düzeyleri “özel yaşama” ve “kişisel gelişimi engellemeye” yönelik yıldırma boyutlarında (23); “kişinin kendini göstermesi ve iletişimine saldırı”, “kişinin sosyal ilişkilerine saldırı”, “kişinin itibarına saldırı” ve “kişinin sağlığına saldırı” boyutlarında (24); “iş arkadaşlarıyla ilişkiler”, “iş ve kariyer ile ilgili engellemeler” ve özel yaşama müdahale” boyutlarında (44) daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun aksine Soysal, İnal ve Gül, makalesinde genel anlamda kadınların yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeylerinin erkeklerden fazla olsa da “kendini göstermeye yönelik saldırılar” isimli boyutta anlamlı şekilde

farklılaşmıştır (35). Bir diğer taraftan örneklem türü sağlık hizmet alanında üst düzeyde görev alan katılımcılardan oluşan makalede (40) mobbingin tüm boyutları için kadınların algı düzeylerinin erkeklerden daha fazla olduğu görülmüştür. Mobbing maruziyeti düzeyindeki kadınların skoruna dikkat çeken diğer makalelere (25, 42) de rastlanmaktadır.

### ***Yaş Değişkeni Bulguları***

Yaş değişkeni ile mobbing algı düzeyine ilişkin farklılıkları dile getiren makalelerde sonuçlar üç şekilde dağılmaktadır. İlki katılımcıların yaşları ilerledikçe mobbing algı/maruziyet düzeylerinin düştüğünü belirten (31, 40, 44, 47); ikincisi, yaş arttıkça mobbinge maruz kalma durumlarının arttığını gösteren (43); üçüncüsü ise mobbing algı düzeylerinin ilk yıllarda yüksek, ilerleyen yıllarda düşük ancak daha sonraki yıllarda tekrar yükselişe geçtiği belirtilen (23) makalelerdir.

### ***Medeni Durum Değişkeni Bulguları***

Medeni durum değişkeni ile mobbing algıları/maruziyetleri arasında anlamlı farklılığın olduğunu inceleyen makalelerin ikisinde (40, 47) evli olmayanların mobbing algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbingin boyutlarına bakan bir diğer makalede (44) de “tehdit ve taciz” boyutunda bekarların mobbing algısının yüksek olduğu görülmüştür. Oysaki aynı makalede genel mobbing algısında medeni durum açısından herhangi bir farklılık gözlemlenmemiştir.

### ***Eğitim Düzeyi Değişkeni Bulguları***

Katılımcıların eğitim düzeylerini ele alan makalelerde mobbing algılarına/maruziyetlerine ilişkin farklılık iki şekilde ortaya çıkmıştır. İlk durumda eğitim seviyeleri yükseldikçe, mobbing algılarının/maruziyetlerinin arttığı yönündedir (24, 31, 43, 44). Aksine ikinci durumda ise eğitim düzeyi düşük olanların diğerlerine oranla daha fazla mobbing davranışa maruz kaldıkları (29, 38, 40) görülmektedir.

### ***Unvan/Pozisyon Değişkeni Bulguları***

Makalelerde unvan/pozisyon değişkeni ile mobbing algı/maruziyet düzeyleri arasında çeşitli farklılıklar dikkat çekmektedir. Bu farklılıklar;

sağlık personeli ve diğer personele oranla temizlik görevlilerinin mobbing algılarının oldukça düşük olduğu (31); diğer sağlık çalışanlarının “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ile “sosyal itibara saldırı” puanlarının hekim, hemşire, ebe ve teknisyen puanından daha düşük, teknisyenlerin “sağlığa doğrudan saldırı” puanının ise hekim, hemşire, ebe ve diğer sağlık çalışanı puanından daha düşük olduğu (36) şeklinde makalelere yansımıştır.

Sistemik derleme kapsamında yardımcı personelin mobbing algısı diğer çalışanlardan daha yüksek olduğu (23), birden çok boyutta yardımcı personel için benzer sonuç elde edilse de “kişinin sosyal ilişkilerine saldırı” boyutunda hekimlerin algı düzeyleri diğerlerinden yüksek (24) olduğu makalelere de rastlanmaktadır. Boyutları inceleyen bir diğer makale (44) de “iş ve kariyer ile ilgili engellemeler” boyutunda hekimlerin algı düzeylerinin yüksek olduğuna dikkat çekmiştir. Başka bir makalede (28) ise, hekimler mobbing mağduru ve mobbingden en çok etkilenendir.

Kara ve Kaya (44) makalesinde “tehdit ve taciz” alt boyutunda hemşire algılarının yüksekliğine işaret etmişken; Örs (37) ile Yılmaz ve Doğan (42) makalelerinde ebelerin mobbing maruziyetlerinin fazla olduğu tespit edilmiştir. Karsavuran’ın makalesinde başhemşire ve yardımcıları en fazla mobbinge maruz kalan gruptur (40). Diğer taraftan ise yönetsel pozisyona sahip olmayan hemşirelerin diğerlerine oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığını dile getiren makaleye (41) de rastlanmaktadır.

### ***Çalışma Yeri, Birimi, Deneyimi ve Ücreti Değişkenlerine İlişkin Bulgular***

Çalışma yeri açısından Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü ve Ögün-Boyacıoğlu’nun (45) makalesinde Sağlık Bakanlığı’na bağlı devlet hastanelerinde mobbing mağduriyetlerinin diğer hastanelere oranla yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Çalıştıkları birim açısından anlamlı ilişki bulunan makalelerden ilkinde, sağlık ocağında çalışan hemşire ve ebelerin (34); ikincisinde acil, yoğun bakım ve ameliyathanede çalışan hemşirelerin mobbing algılarının/maruziyetlerinin diğer birimlere göre fazla olduğu (41); bir diğer

makalede (44) sadece acil biriminde yüksek olduğu görülmektedir. Yılmaz ve Doğan (42) tarafından gerçekleştirilen makalede ise idari ve tıbbi birimler dışında olan diğer birimlerde mobbing maruziyet düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışma deneyimi ile mobbing algı/maruziyet düzeyleri arasında birçok makalede (25, 34, 41, 42, 46, 47) anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Karsavuran'ın makalesinde ise hastanedeki yönetim kademelerinin mobbing algı düzeylerinde çalışma yeri ve süresine ilişkin algı farklılıkları olduğu belirtilse de değerler "hiçbir zaman" ifadesine yakınlığı özellikle vurgulanmıştır (40).

Bu genel değişkenlere ek olarak Akca, Çakmak ve Şahin (47) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ele alınan işini sevme değişkeni ile mobbing algı/maruziyet düzeyi arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılığın sebebi ise işini hiç sevmeyen katılımcıların mobbing algı/maruziyet düzeylerindeki düşüklükten kaynaklanmasıdır.

### ***Mobbing Süreci ve Sonrasına İlişkin Diğer Bulgular***

Mobbingi uygulayıcı aktörler arasında bağlı olunan yöneticiler ve/veya diğer yöneticiler (24, 31, 42) yer alırken, kamu dışında diğer sektörleri de ele alan makalelerden (25) birinde ise yöneticilerle birlikte işverenlerin de mobbing davranışlarına işaret edilmiştir.

Mobbing maruziyeti sonrasında yazılı, konuşarak ve sözlü şikâyet/bildirim üst sıralarda bahsedilirken sessiz kalacağını ifade edenlerin oranı yadsınamaz düzeydedir (24, 31). Benzer şekilde Kılıç ve Tel (2017) ile Ünlüsoy-Dinçer, Görgülü ve Ögün-Boyacıoğlu'nun (45) makalelerinde katılımcıların büyük bir çoğunluğu mobbing davranışlar karşısında hiçbir şey yapmayacaklarını/yapmadıklarını ifade etmiştir. Öcal ve Menteş'in (28) makalesinde katılımcılar mobbinge mücadele sürecinde hukuki yöntemleri tercih etmediklerini, sorunları yakın çevreleriyle paylaştıklarını dile getirmişlerdir.

Mobbing maruziyeti sonrasında çalışanların sergileyeceği davranışlara bakıldığında ise kurum değiştirme istemlerinin olmadığı (34), hiçbir şey olamamış gibi davrandıkları (45), yaşadıkları karşısında kendilerini

suçladıkları (38) şeklinde ifadelerin ilgili makalelerde yoğun olarak tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca bir makalede (28) de katılımcıların çoğu işten eve bitkin, isteksiz bir şekilde döndüklerini ve gergin, sınırlı tutum içinde olduklarını belirtmişlerdir.

Makalelerin özellikle sonuç kısımlarının incelenmesiyle araştırma ve uygulama önerilerinde bulunup bulunmadıklarına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 5'in son sütunlarında belirtilmiştir. Böylece makalelerin büyük çoğunluğunda uygulama önerilerine yer verildiği görülmüştür. Araştırma önerilerine ise incelenen makalelerin yarısından daha azında rastlanmıştır. Uygulama önerileri genel olarak mobbing konusunda bilinçlendirici çalışma ve eğitimlerin yapılması; çalışanlar, yöneticiler ve idareciler arasında şeffaf ve eşitlikçi bir iletişim ortamının sağlanması ve sürdürülmesi; mobbing maruziyeti sonucunda kişilerin hukuksal haklarından haberdar olabileceği mekanizmaların desteklenmesi şeklinde dağılım göstermektedir. Araştırma önerileri ise; kapsama başka sağlık birimlerinin alınması, nicel verilerin nitel verilerle desteklenmesi şeklindedir.

### ***Mobbing ile Diğer Kuramlar Arasındaki İlişkiler***

Sağlık hizmeti alanı çalışanlarının;

- Bireysel kaçınma, uyma/işbirliği yaklaşımını tercih eden çalışanlarda yönetici kaynaklı psikolojik şiddet görülmektedir (22).
- Yıldırımaya maruz kalıp kalmadıklarının etik iklim ile ilişkisi bulunmamaktadır (46).
- Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılığın kendi iç boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ancak psikolojik taciz davranışlarını oluşturan boyutlar ile devam bağlılığı arasında oldukça sınırlı ve ters yönlü bir ilişki, psikolojik taciz ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı, ters yönlü ve daha güçlü bir ilişki bulunmuştur (24).
- Mobbing maruziyeti iş üretkenliğini olumsuz yönde etkilemektedir (25)
- Mobbing algısı ile iş doyumu arasında anlamlı negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin gücü hekim ve hemşirelerde zayıf, ebe ve teknisyenlerde ise güçlü olduğu görülmüştür. Dolayısıyla mobbing algısı arttıkça iş doyumu azalmaktadır (36).



- “Sağlığa yönelik saldırılar” alt boyutu ile “kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar” alt boyutu örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilerken; “yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırı” alt boyutu örgütsel sinizmi negatif yönde etkilemektedir (26).
- Örgütsel adalet algısının mobbing davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır (42).
- Psikolojik yıldırmanın örgütsel stresi ve çalışan davranışını, örgütsel stresin de çalışan (moralinin düşmesi, iş tatminin azalması, işten ayrılma niyetinin artması gibi) davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (27).
- Örgüt kültürünün bireysellik/kolektivizm boyutuyla psikolojik taciz davranışı arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla kolektivizmin artması psikolojik taciz algısını azaltmaktadır. Güç mesafesi ile psikolojik tacizin tüm boyutları ve bir bütün olarak psikolojik taciz arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum örgütteki güç mesafesinin artmasının algılanan psikolojik tacizi artırdığını göstermektedir (21).
- Yıldırıcı davranışa maruz kalma ve mesleki adanmışlık arasındaki en güçlü ilişki, “iş ve yaşam kalitesine yönelik saldırı” ile “gayret gösterme” arasında ve pozitif yönlü bulunmuştur. Çalışanlar saldırıları şahsi değerlendirmekte ve mesleki olarak gayretlerini devam ettirmektedirler. Bunun yanı sıra “mesleki itibara yönelik saldırı ve kendini göstermenin engellenmesi” yıldırıcı davranışı ile “mesleği sevme” adanmışlık boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik saldırıların mesleki konulara yönelik olması çalışanların mesleklerine olan sevgilerini azaltmaktadır (39).
- Mobbing ölçeği alt boyutlarının bireysel iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi vardır. Yıldırmanın işe bağlılık alt boyutu bireysel iş performansını negatif yönde etkilemektedir (32).
- Mobbing davranışları ile “çalışanların tükenmişliği”, “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” arasında pozitif yönlü güçlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki tespit edilirken; “kişisel başarı” arasında pozitif yönlü zayıf ve istatistiksel bakımdan anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır (33).

- Psikolojik yıldırmanın düzeyi ile algılanan sosyal destek düzeyi arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Katılımcıların psikolojik yıldırma düzeyleri ile “aileye yönelik sosyal destek” ve “arkadaş grubu” algıları arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan katılımcıların psikolojik yıldırma alt boyutu olan “iş arkadaşları ile ilişkiler grubu” ile “algılanan sosyal destek” alt boyutu olan özel bir insan grubuna yönelik algıları arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (44).
- Cam tavan algısı ile mobbing arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (47).
- Tükenmişlik alt boyutları ile “ruhsal belirti”, “psikolojik dayanıklılık” ve “psikolojik yıldırma” düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (48).
- Çalışan sessizliği alt boyutları ile mobbing arasında çok güçlü olmasa da pozitif yönde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kısaca mobbingdeki artışın genel olarak çalışan sessizliğinde de bir artışa neden olması beklentisini kuvvetlendirmektedir. Ancak tehdit ve taciz şeklinde ortaya çıkan mobbinge maruz kalan çalışanların sessiz kalmadığı görülmüştür (30).
- Katılımcıların maruz kaldığı yıldırma davranışı doğrultusunda “iş doyumlarının” ve “işten ayrılma eğilimlerinin” etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (45).

#### **4. SONUÇ**

Sağlık sektörü çalışanları stresli ve yoğun çalışma koşulları altında hizmet vermektedirler. Sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algıları/maruziyetleri ile bunların demografik ve/veya diğer kuramsal değişkenlerle arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada sistematik derleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada bu yöntemin tercih edilme nedeni daha önceki makalelerden yola çıkılarak konuya yönelik bilgilerin derlenebilmesine fırsat vermesidir

Sistematik derleme sonucunda ilgili veri tabanında belirlenen kısıtlar dikkate alınarak incelenen makaleler; katılımcıların mobbing algı düzeylerini, maruziyetlerini ve/veya diğer kuramlarla mobbingin ilişkisini

incelemeyi konu edinmiştir. Makalelerin amaçları da konularıyla uyumlu şekilde belirlenmiştir. Ayrıca gerek mobbing gerekse diğer kuramların sosyo-demografik değişkenler düzeyindeki anlamlılık ilişkisine odaklanan makaleler de dikkat çekmektedir.

Araştırma makalelerinin hipotez(ler)i ve/veya araştırma soruları çerçevesinde makaleler irdelendiğinde; hipotez kurulan ve/veya araştırma sorularının belirlendiği makalelere rastlansa da her ikisinde doğrudan yer vermeyen makalelerin oranı dikkat çekmektedir. Araştırmaların kapsamına bakıldığında; farklı çalışma prensiplerine sahip sektörlerin dikkate alındığı, sağlık hizmet alanında farklı unvanlarda çalışanlara yer verildiği görülmektedir. İlgili unvan/pozisyondaki sağlık hizmet alanı çalışanlarının mobbing algıları/maruziyetleri ise ilgi çekicidir. Aslında literatürde dile getirilen “mobbing mağdurlarının herkes” olabileceğinin kanıtı şeklinde sonuç ortaya çıkmıştır. Bir diğer taraftan mobbing faillerinin ise özellikle üst düzey görevliler arasından olduğuna yönelik bilgilere rastlanmıştır. Ancak makalelerden elde edilen sonuçlar Türkiye’deki sağlık hizmet alanı çalışanlarına ilişkin genel çıkarımda bulunulmasını sağlayacak düzeyde güçlü değildir. Sağlık sektörü Türkiye’nin geneline yayılmasından dolayı sonucun güçlü olmamasının nedenleri ise derlenen makalelerin çoğunun evrenden tek bir ili kapsamaması, ülke genelindeki sağlık hizmet alanı çalışanlarına ulaşmayı hedefleyen makalelerde de örneklem sayılarının genel anlamda çıkarımda bulunulması adına yetersiz olması şeklinde sıralanabilir. Sistematik derlemeyle elde edilen bu gözlemler çoğunlukla makalelerin sonuçlarında yazar(lar)ca da beyan edilmiştir. Derlenen makalelerin evrenlerine bakıldığında Ege Bölgesi’ndeki illerden biri ya da birkaçına odaklanan makalenin olmadığı görülür. Makalelere yönelik ilgi çekici özelliklerden biri ise tam sayım yöntemini kullanarak belirledikleri evrenlerin tamamına ulaşma girişiminde olmalarıdır. Makalelere yönelik bir diğer pozitif gözlem de genellikle çalışanlara yönelik davranışların mobbing olarak tanımlanmasındaki sıklığa ve süreye odaklanmasıdır.

Derlenen makalelerde sosyo-demografik değişkenler ile mobbing algıları/maruziyetleri arasında anlamlı farklılıkların tek bir değişken üzerinde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak mobbing ile diğer

kuramlar arasındaki ilişkinin yönü de yine makaleler özelinde farklılık göstermektedir. Örneğin etik iklim ve örgütsel adalet ile mobbing arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak mobbing davranışlar ile diğer kuramlar arasında negatif ve/veya pozitif yönlü ilişkilere rastlanmıştır. Bu konu hakkında elde edilen bilgiler doğrultusunda varılan sonuç ise sağlık hizmet alanı çalışanlarına yöneltilen mobbing davranışların hizmet kalitesini ve çalışan motivasyonunu olumsuz yönde etkileyeceği şeklindedir.

Çalışmanın sınırlılığı tek bir veri tabanındaki makalelerin derlenmesi ile derleme yapan kişinin dikkatinden kaçabilecek bilgilerin olmasıdır. Bu nedenle daha fazla veri tabanını içine alan ve bir grup akademisyen gözetiminde sağlık hizmet alanı çalışanlarına yönelik sistematik derleme içeren yeni ve kapsamlı çalışmalar önerilmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

1. Sargutan, AE. Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2005;8(3): 400-428.
2. Bağcı, H, Arık, MT. Sağlık hizmet alanı personel yönetimi sistemi. İçinde: Bilgin, KU, Tuğan, ES, editör. Türk Kamu Personel Yönetimi Sistemi Hizmet Alanları Açısından. Ankara: Akademisyen Kitabevi, 2021; s. 67-115.
3. Leymann, H. The content and development of bullying at work. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996;5: 165-184.
4. Einarsen, S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior. 2000;5(4): 379-401.
5. Björkqvist, K, Österman, K, Hjelt-Back, M. Aggression among university employees. Aggressive Behavior. 1994;20: 173-184.
6. Özen, S. İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. 'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2007;9(3): 1-24.
7. Tınaz, P. İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing. Çalışma ve Toplum. 2006;4(11): 13-28.
8. Leymann, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims. 1990;5(2): 119-126.
9. Lee, D. An analysis of workplace bullying in the UK. Personnel Review. 2000;29(5): 593-612.

- 10.Zapf, D. Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*. 1999;20(1/2): 70-85.
- 11.Rayner, C, Cooper, C. Workplace bullying: myth or reality – can we afford to ignore it?. *Leadership & Organization Development Journal*. 1997;18(4): 211–214.
- 12.Rayner, C, Hoel, H. A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*. 1997;7: 181-191.
- 13.Türk Dil Kurumu Sözlüğü. <https://sozluk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 04.05.2023).
- 14.Karaçam, Z. Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2013;6(1): 26-33.
- 15.Petticrew, M, Roberts, H. *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. UK: Blackwell Publishing; 2006.
- 16.Tiftik, C. Akademisyenler ve psikolojik yıldırma: Sistematik bir derleme araştırması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*. 2021;11: 249-279. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ibad/issue/61967/935054>.
- 17.Chapman, K. Characteristics of systematic reviews in the social sciences. *The Journal of Academic Librarianship*. 2021;47(5): 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102396>.
- 18.Çalış, M, Tokat, B. Örgüt yapısı ve mobbing ilişkisinin özel hastanelerde incelenmesi: Giresun ili örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 2013;68(4): 103-120. DOI: 10.1501/SBFder\_0000002297.
- 19.Acar, N, Turunç, Ö, Uçku, R. Tıp fakültesi uzmanlık öğrencilerinde mobbingin depresyon belirti insidansına etkisi: Bir kohort çalışması. *Turkish Journal of Public Health*. 2020;18(3): 195-209. DOI: 10.20518/tjph.578011.
- 20.Bat-Tonkuş M, Coşkun A. Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Klinik Uygulamada Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi. *Türk Hemşireler Derneği Dergisi*. 2021;2(1): 15-26.
- 21.Alar-Erkal, E, Naktiyok, A. Örgüt kültürü özelliklerinin hemşirelerin psikolojik taciz algısı üzerindeki rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2019;23(4): 1515-1533. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/51774/645623>.

- 22.Akyön, FV. İşyerinde şiddete (workplace violence) karşı çalışanların bireysel çatışma yönetimi yaklaşımları: Sağlık sektöründe bir araştırma. Öneri Dergisi. 2008;8(30): 163-175. DOI: 10.14783/maruoneri.679681.
- 23.Tutar, H, Akbolat, M. Sağlık çalışanlarının yönetici cinsiyetleri bakımından mobbing algıları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2012;28: 19-29.
- 24.Yıldız, G, Akbolat, M, Işık, O. Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2013;2(2): 85-117.
- 25.Aksoy, CC, Taşpınar, B, Okur, İ, Kurt, G, Taşpınar, F. (2017). Fizyoterapistlerde mobbing maruziyeti ve iş üretkenliğinin incelenmesi. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2017;1(1): 20-27. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/amusbfd/issue/30708/334616>.
- 26.Kılıçaslan, S, Kaya, A. Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2017;26: 9-25. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/29477/450381>.
- 27.Tüfekci, N. Psikolojik yıldırmanın örgütsel strese ve çalışan davranışına etkisi: Antalya alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2018;23(2): 499-508. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/52999/703573>.
- 28.Öcal, H, Menteş, K. Sağlık çalışanlarında mobbinge maruz kalanların üzerindeki psikolojik etki ve mücadele yöntemleri ile ilgili bir araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020;19(37): 201-221.
- 29.Kaya, K. Mobbing: Şanlıurfa kadın sağlık çalışanları üzerine ampirik bir çalışma. Econharran Harran Üniversitesi İİBF Dergisi. 2021;5(7): 101-117.
- 30.Ghiasee, A. The effect of communication skills and mobbing living levels of healthcare professionals on employee silence. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2022;25(3), 465-484. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/72721/979052>.
- 31.Çarıkçı, İH, Yavuz, H. Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009;2(10), 47-62.
- 32.Doğan, R, Bayraktar, O. Özel sağlık sektöründe yıldırma ile iş performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerine bir araştırma. Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi, 2020;2(1): 53-67.



- 33.Diken, ÖF, Bedük, A. Mobbing davranışlarının çalışanların tükenmişliği ile ilişkisi: Üniversite hastanesinde bir araştırma. MAKU SOBED. 2021;(33), 61-81. DOI: 10.20875/makusobed.704148.
- 34.Güven, ŞD, Özcan, A, Kartal, B. (2012). Nevşehir il merkezinde kamuya bağlı sağlık kuruluşlarında çalışan ebe ve hemşirelerin mobbinge uğrama durumları. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi. 2012;1(3): 117-123. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/balikesirsbd/issue/38426/451615>.
- 35.Soyсал, A, İnal, G, Gül, Z. Yıldırma (mobbing) davranışı: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2014;14(27): 149-171.
- 36.Kılıç, N, Tel, H. Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunun belirlenmesi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi. 2017;25(1): 31-40.
- 37.Örs, M. Investigation of the relationship between the frequency of exposure to mobbing and demographical features of midwives and nurses working in hospitals. International Journal of Health Management and Tourism. 2017;2(3): 27-43. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijhmt/issue/33638/349024>.
- 38.Ertaş, H, Çiftçi-Kıraç, F. Sağlık sektöründe mobbing. International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal. 2018;4(2): 36-46.
- 39.Çetin, A, Keklik, B. (2020). Sağlık çalışanlarının yıldırıcı davranışa maruz kalma ve mesleki adanmışlık düzeylerinin araştırılması: Bir hastane örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi. 2020;4(2): 308-340. DOI: 10.31200/makuubd.754635.
- 40.Karsavuran, S. Sağlık sektöründe mobbing: Hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2014;11(26): 271-296.
- 41.Turaç, İS, Şahin, B. Mobbinge maruz kalma durumunun belirlenmesi: Hemşireler üzerine bir çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2014;15(1): 87-112.
- 42.Yılmaz, M, Doğan, S. Sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının mobbing davranışları üzerine etkisi: Bolu'da bir uygulama. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2017;7(1): 67-94.
- 43.Büyüktaş-Gayır, G, Özçelik, Z. Sağlık çalışanlarının mobbing algıları üzerine bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2021;24(4): 793-812. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/67142/931106>

- 44.Kara, S, Kaya, ŞD. Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek düzeylerinin incelenmesi: Konya ilinde bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi. 2021;24(2): 381-399. DOI: 10.29249/selcuksbmyd.952926.
- 45.Ünlüsoy-Dinçer, N, Görgülü, RS, Boyacıoğlu, A. Hemşirelerin işyeri şiddetine maruz kalma durumları ile iş doyumları ve işten ayrılma eğilimleri. Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2023;Özel Sayı:42-54. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gsbdergi/issue/75880/1233839>
- 46.Şahin, B, DüNDAR, T. Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 2011;66(1): 129-159.
- 47.Akca, N, Çakmak, A, Şahin, H. Cam tavan sendromu ve mobbing: Kadın sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Akademik Hassasiyetler. 2022;9(20): 89-106. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akademik-hassasiyetler/issue/74690/1145755>.
- 48.Erzincan, E, Coşkun, B, Gündüz, N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hekim, hemşire ve sağlık memurlarının psikolojik dayanıklılık, psikolojik yıldırma, şiddete ilişkin kaygı düzeyleri ve ruhsal belirti düzeylerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. Current Addiction Research. 2022;6(1): 25-39.
- 49.Uçmak, F. Acilde çalışan hemşirelerin hasta ve hasta yakını kaynaklı saldırılara karşı tutumları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul. 2004.
- 50.Çalışkan O. Turizm işletmelerinde çalışanlara yapılan yıldırma davranışları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2005.
- 51.Fox, S, Tallworth, LE. Racial/ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the US workplace. Journal of Vocational Behavior. 2005;66(3): 438- 456
- 52.Avcı, U, Kaya, U. Yıldırma (mobbing) ve kişilik ilişkisi: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi. 2010; 12(2): 51-79.
- 53.Dangaç, G. Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir. 2007.

54. Qureshi, MI, Iftikhar, M, Janjua, SY, Zaman, K, Raja, UM, Javed, Y. (2015). Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at workplace: quantitatively refining a qualitative model. *Quality & Quantity*, 2015;49(1): 93-113.
55. Yıldırım, A, Yıldırım, D. Mobbing in nursing: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clin Nursing*, 2007;16(8): 1445-1453.
56. Laleoğlu, A, Özmete, E. Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları*. 2013;13(31): 9-31.
57. Karakale, SB. Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2011.
58. Çögenli, MZ, Asunakutlu, T. Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2014;7(2): 92-105. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaksosbil/issue/21638/232556>.
59. Karaca, EG. (2019). Hastane eczacılarında psikolojik yıldırmaya (mobbinge) maruziyetin, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: İzmir ili kamu ve üniversite hastaneleri örneği. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. 2019.
60. Davenport, N, Distler-Schwartz, R, Pursell-Elliott, G. Mobbing, işyerinde duygusal taciz. (OC. Önertoy, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık (2003).