



## SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG (YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

### THE IMPACT OF HEALTHCARE WORKERS' MOBBING (BULLYING) LEVELS ON JOB SATISFACTION

Zeliha Özkaraca<sup>1</sup> , Tuncay Köse<sup>2\*</sup> 

<sup>1</sup>TC Millî Eğitim Bakanlığı, Zübeyde Hanım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Muğla, Türkiye

<sup>2</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Muğla, Türkiye

#### ÖZ

**Amaç:** Bu araştırma, sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri ile iş doyumlarının ne ölçüde gerçekleştiğini incelemek ve mobbing yaşama düzeylerinin iş doyumlarına olan etkisini ortaya koymak amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte olan bu çalışmada, Muğla Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının (hemşire, ebe, sağlık memuru) mobbing yaşama düzeyleri ve iş doyumuna ait değerlendirmeleri tanımlayıcı istatistik ile incelendi. Çalışanların mobbing yaşama düzeylerinin iş doyumuna yönelik değerlendirmelerine olan etkisi ise doğrusal regresyon ile modellenerek analiz edildi.

**Bulgular:** Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma ortalamalarının düşük düzeyde ( $\bar{X}$ :1.64±0.2) olduğu tespit edildi. İş doyumunu ölçeğinden alınan puanlar ise orta düzeydeydi ( $\bar{X}$ :2.94±1.0). Çalışanların mobbinge maruz kalma durumları ile iş doyumunu düzeyleri arasında negatif yönde orta düzey bir ilişki belirlendi ( $r=-0.490$ ,  $p=0.000$ ). Sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeylerinin iş doyumlarına olan etkisinin ise anlamlı yönde negatif olduğu bulundu ( $\beta=-0.515$ ,  $p=0.000$ ).

**Sonuç:** Araştırmada çalışanların mobbing yaşama düzeylerinin düşük olduğu, iş doyumunu düzeylerinin ise yüksek olduğu bulundu. Sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeylerinin iş doyumlarını etkilediği tespit edildi. Sağlık çalışanlarının mobbing yaşamaları engellendiğinde iş doyumlarında artış olduğu sonucuna ulaşıldı.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Psikolojik Şiddet, Yıldıрма, İş Doyumu, Sağlık Çalışanları

#### ABSTRACT

**Objective:** This study was conducted to examine the level of exposure of health workers to mobbing and the extent to which their job satisfaction was realized, and to reveal the effect of mobbing levels on job satisfaction.

**Method:** In this descriptive and cross-sectional study, conducted at Muğla Training and Research Hospital, the levels of mobbing experienced by healthcare workers (nurses, midwives, health officers) and their evaluations of job satisfaction were examined using descriptive statistics. The impact of employees' levels of mobbing experience on their evaluations of job satisfaction was analyzed by modeling a linear regression.

**Results:** According to the data obtained from the study, the average levels of exposure to mobbing among healthcare workers were found ( $\bar{X}$ :1.64±0.2) to be low. The mean scores obtained from the job satisfaction perception scale were determined to be ( $\bar{X}$ :1.64±0.2). A moderate negative correlation was found between the employees' exposure to mobbing and their levels of job satisfaction ( $r=-0.490$ ,  $p=0.000$ ). The impact of healthcare workers' levels of exposure to mobbing on their job satisfaction was found to be significantly negative ( $\beta=-0.515$ ,  $p=0.000$ ).

**Conclusion:** The study revealed that the levels of exposure to mobbing among employees were low and their levels of job satisfaction high. It was observed that healthcare workers' levels of exposure to mobbing affected their job satisfaction. It was concluded that when healthcare workers' experiences of mobbing were prevented, an increase in job satisfaction was observed.

**Key Words:** Mobbing, Harassment, Bullying, Job Satisfaction, Healthcare Workers

#### GİRİŞ

Bir toplumda sağlık hizmetlerinin iyi olması sadece sağlık çalışanlarının sayısının fazlalığı, aldıkları akademik eğitim, teçhizat ve donanımın modern olması ile ilgili bir konu olarak görülmemelidir. Özellikle sağlık çalışanlarının içinde buldukları sosyolojik ve psikolojik durum iş kalitesini dolayısı ile sağlık hizmetini önemli ölçüde etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının

psikolojik ve sosyolojik durumlarını belirleyen birçok parametre bulunmaktadır. Bunlar ailevi, maddi ya da genetik faktörler olabilir. Bu nedenlerin dışında bir de sağlık çalışanlarına yapılan zorbalık ve mobbing de insanlarda travmalar yaşatabilmektedir [1].

İnsan faktörünün yoğun olarak yer aldığı eğitim, sağlık, yerel yönetim gibi kamusal alanlarda çalışanlar çok daha fazla bu şiddete maruz kalabilirler. Bunun yanında ast-üst ilişkisi ve kişisel ihtiraslar çalışan

#### Makale Bilgisi/Article Info

**Yükleme tarihi/Submitted:** 10.08.2023, **Revizyon isteği/Revision requested:** 16.08.2023, **Son düzenleme tarihi/Last revision received:** 16.08.2023, **Kabul/Accepted:** 22.08.2023

\***Sorumlu yazar/Corresponding author:** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Muğla, Türkiye

<sup>2</sup>Email: tuncaykose@mu.edu.tr, <sup>1</sup>Email: ozkaracazelih@gmail.com

psikolojisindeki travmanın diğer etkenlerinden biri olabilir. Çalışanın amiri veya üstü tarafından sürekli olarak eleştirilmesi ve ortaya koyduğu iş ile kişiliğin bağdaştırılması, kişilik zedeleyici bir durum olabilmektedir. Tüm bu manevi baskılara genel olarak mobbing adı verilmektedir [2]. Psikosiddet olarak tanımlanan mobbing terimi literatüre son yıllarda giren bir ifadedir. Mobbingin oluşturduğu kargaşa ve verimsizlik etkisi iş hayatının yeni ve önemli risklerinden biri olmaya başlamıştır [3]. Geleneksel olarak, işyeri zorbalığı, taciz edici, rahatsız edici, sosyal olarak birisini dışlayan veya birinin çalışma görevlerini olumsuz etkileyen kişiler arası bir davranış biçimi olarak tanımlanabilir. Mobbingin varlığından bahsedebilmek için bu kapsamdaki eylemlerin sistematik bir nitelik taşıması gereklidir. Tekrar tekrar düzenli olarak (örneğin haftalık) ve belirli bir süre boyunca (örneğin yaklaşık 6 ay) gerçekleşmesi gerekmektedir [4]. Mobbing sürecinin mobbingle mücadele için iyi bilinmesi ve doğru analiz edilmesi gereklidir. Mobbingde insanların haysiyetini, şerefini, itibarını alçaltma, küçük düşürme ve art niyetli bir durum söz konusudur. Mobbing kişiyi mesleki açıdan da sorunlu gösteren bir durumdur ve kişi hakkında güvensizlik imajı doğurur. Mağduru en çok etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir [5].

Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular neticesinde mobbing olayının yaşandığı sektörlerin başında sağlık gelmektedir. Mobbinge uğrayan bir sağlık çalışanı yaşayacağı travmalarla hem kendine hem de sorumluluk alanı içerisindeki insanlara zarar verebilmektedir. Bu nedenle sağlık kurumlarında yönetici konumundaki kişilerin çok daha dikkatli olması ve altında çalışanlara adil davranması gerekmektedir. Tüm çalışanlar ancak bu şekilde yüksek iş doyumuna ulaşarak verdikleri hizmetin kalitesini arttırabilir. İş doyumunu yüksek olan bir çalışanın işine olan sadakati ve bağlılığı artarken, hastalara sunulan sağlık hizmeti de bir o kadar artacaktır [6].

İş yerinde zorbalık konusundaki literatür, kişilerarası düzeye odaklanarak mobbingin kaynağına, tezahürüne, öncülere, seyrine ve sonuçlarına ışık tutmaktadır. Geçmişten günümüze kadar gerek yurt içi gerekse yurt dışında, farklı alanlarda gerçekleştirilmiş birçok mobbing çalışmasına rastlamak mümkündür. Sağlık personelinin maruz kaldığı mobbingin farklı coğrafyalar farklı kültürler de olsa değişmediği görülmektedir [1].

Örneğin, Alkorashy ve ark. Suudi Arabistan'ın Riyad şehrindeki bir üniversite hastanesinde hemşirelere karşı yapılan işyerindeki şiddetin yaygınlık oranını, en sık görülen tipini ve faileri gibi faktörleri belirlemek için bir çalışma gerçekleştirmiştir [7]. Katılımcıların yaklaşık yarısının 12 ay boyunca çalışma öncesinde profesyonel bir ortamda şiddete maruz kaldığı görülmüştür. Deneklerin çoğunluğu sözlü taciz olarak iş yerinde şiddet görmüştür. Neredeyse tüm hemşireler, hastaları mobbingin ana faktörü olarak tanımlamıştır. Deneklerin yarısından biraz fazlası, yetersiz personel eksikliğini, yanlış anlamaları, uzun çalışma saatlerini, personelin eğitimindeki ve politikaların yetersizliği krizi önlemek için katkıda bulunacak faktörler olarak ifade etmişlerdir. Xing ve ark. yapmış olduğu başka bir çalışmada Çin'deki ilçe hastanelerindeki fiziksel şiddetin risk faktörlerini belirlemek amacıyla kesitsel bir araştırma yapmışlardır. 840 katılımcının (%12.6) 106'sı, son 12 ayda fiziksel olarak işyerinde saldırıya uğradığını bildirmiştir [8].

Türkiye'de de maalesef durum dünyadan farklı değildir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki dünden bugüne kadar birçok psikolojik şiddet çok da fazla bir değişiklik göstermemiştir. Aksakal ve ark. Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde yapmış oldukları kesitsel bir çalışmada hemşirelerin karşılaştıkları fiziksel şiddet, sözlü şiddet ve mobbing sıklığını ve risk faktörlerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada fiziksel şiddet, sözlü şiddet ve mobbing yaygınlığı sırasıyla %13.9, %41.8 ve % 17.1 olarak tespit edilmiştir. Haftada 40 saatten fazla çalışmanın fiziksel şiddet riskini 1.86 kat artırdığı bulunmuş, sözlü şiddet ve mobbing yaşayan hemşirelerin çoğunluğunun eğer fırsat verilseydi işlerini, kurumlarını ve mesleklerini değiştirmek istedikleri, yine bu hemşirelerin yaklaşık dörtte birinin yaşadıkları bir olayı bildirdikleri ifade edilmiştir [9].

Kılıç ve ark. Karadeniz bölgesindeki bir devlet hastanesinde görev yapan o ilde doğmuş olan çalışanlar ile yabancı bir ilde doğmuş fakat o hastanede çalışan sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma

oranları üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada bazı demografik değişkenler ile mobbing arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, mobbing davranışlarının çalışanların geldikleri illere göre (yerli-yabancı) anlamlı şekilde farklılaştığı ve diğer illerden gelen çalışanların, yerli çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır [10].

İş hayatında yaşadığı mobbing neticesinde işini, aile bütünlüğünü en önemlisi de sağlığını kaybeden bireylerin iş yerlerinde açılan yaralarını kapatmak adına son zamanlarda konuya olan duyarlılık artmıştır. Endüstriyel olarak gelişmesini tamamlamış üst düzey ülkeler çalışanlarının sağlığı ve mutluluğu için bu tür problemleri önceden öngörerek veya keşfedip yerinde ve zamanında büyümeden çözüme yoluna gitmektedirler. Böylece çalışanların motivasyonunu en üst düzeye çıkararak hizmet veya ürün kalitesini arttırmayı amaçlamaktadır. Literatüre bakıldığında kendini değerli hissedilen çalışanların, işlerine veya kurumlarına olan bağlılığının ve hizmet kalitelerinin arttığı ve iş doyumlarının yükseldiği görülmüştür.

Kişinin kendi işiyle ilgili hissettiği memnuniyet düzeyi olarak ifade edilen iş doyumunu, kişinin iş yerinde yaşadığı mobbing ile doğrudan ilgili bir durum olarak ele alınmaktadır [11]. İş doyumunu ile ilgili birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. AbuAlRub ve ark. yapmış oldukları bir çalışmada iş doyumunu ve çalışma ortamı arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu tespit etmiştir [12]. Hullin ve ark. ise çalışmalarında bireyin iş doyumunun çok boyutlu psikolojik özellikler içerdiğini ve iş doyumunun bilişsel (değerlendirici), etkileyici (veya duygusal) ve davranışsal bileşenleri olduğunu ortaya koymuştur [13].

İş doyumunun sonucunda bir çalışan işten eve döndüğü andan itibaren (veya muhtemelen iş dışı alanlarda bulunduğu zaman) bilişsel ve duygusal olarak etkilenmektedir. Fakat birçok çalışmada iş doyumunu değerlendiren araçlar, bilişsel yönlerini duygusal yönlerden daha fazla değerlendirmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında çalışanların motivasyonunun iş doyumunu üzerinde oldukça büyük bir etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre iş doyumunu yüksek olan çalışanların üretkenliğinin ve organizasyonlardaki performansının yüksek olduğu belirtilmektedir [14]. İşyerindeki mobbingin iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisini gösteren de birçok araştırma bulunmaktadır [15]. Bu çalışma, sağlık çalışanların mobbing yaşama düzeyi ve iş doyumuna ait değerlendirmelerini tespit etmek, ayrıca mobbing yaşama düzeylerinin iş doyumuna yönelik değerlendirmelerine etkisini ortaya koymak amacıyla yapıldı. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler geliştirildi: H1.Sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeyleri düşüktür. H2.Sağlık çalışanlarının iş doyumuna ait değerlendirmeleri yüksektir. H3.Sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. H4.Sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeyleri iş doyumlarını etkilemektedir.

## YÖNTEM

### Araştırma Türü

Çalışma tanımlayıcı ve kesitsel niteliktedir.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Muğla Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan 63 sağlık memuru, 132 ebe ve 271 hemşire oluşturdu. Çalışmada örneklem seçilmeden çalışma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışıldı. Bu evren içerisinde 42 sağlık memuruna, 127 ebeye ve 255 hemşireye ulaşıldı. Araştırma kapsamında hastanedeki çalışma süresi "en az 6 ay" olan tüm sağlık çalışanlarına ulaşılmak amaçlandı. Bu kriterin konulmasının nedeni mobbing davranışı ile karşılaşmış karşılaşılmadığı konusunda veri alınabilmesi için deneyimin en az 6 ay olmasıydı [16].

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanıldı. Anket üç bölümden oluşmaktaydı.

*Tanımlayıcı veri formu:* Birinci bölümde araştırmacı tarafından oluşturulan, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı gibi

sosyodemografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 8 ifadeye yer verildi.

**Olumsuz Davranışlar Anketi:** Mobbing yaşama durumu üzerine hazırlanan ikinci bölümde kullanılan ölçek Einarsen ve ark. tarafından geliştirilen Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire)'dir [17]. Bu ölçek, literatürde daha çok kısa adı olan NAQ olarak adlandırılmaktadır. Bu ölçekte temel yıldırma davranışları yer almakta ve toplamda 21 olumsuz davranıştan oluşmaktadır. Araştırmacıların bu ölçek için hesaplamış oldukları güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak bulundu. Ankette yer alan maddeler kişilerin hangi sıklıkla mobbinge maruz kaldıklarını ölçmeye yönelik geliştirilmiştir. Bu ölçekte yer alan her madde son 6 ay içerisinde hangi sıklıkla bu davranışa maruz kaldığını ölçmek için hiçbir zaman, ara sıra, her ay, her hafta ve her gün şeklinde derecelendirilmiştir. Son 6 ay içerisinde bu davranışlara haftalık maruz kalanlar mobbing mağduru olarak tanımlanmıştır. NAQ'ın Türkçeye uyarlaması ise Cemaloğlu tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasının sonuçlarına göre, ölçekteki toplam 21 maddenin tek faktörlü bir yapı gösterdiği, açıkladığı varyans oranının %71 olduğu, Cronbach alfa katsayısının 0.94 olduğu ve anket maddelerinin faktör yük değerlerinin 0.59 ile 0.84 arasında yer aldığı görülmüştür [18].

**Minnesota İş Doyum Ölçeği:** Anketin üçüncü ve son bölümünde ise sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi için birçok farklı alanda da kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss ve ark. tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0.77) [19]. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 ifadeden oluşmaktadır.

Gerçekleştirilen çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyine ilişkin, Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.982, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0.926 bulundu.

#### Etik Onay

Araştırmanın yapılabilmesi için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan izin alındı.

#### İstatistiksel Analiz

Araştırmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, SPSS 23.0 paket programı kullanıldı. Öncelikle verilerin çarpıklık (skewness), basıklık (kurtosis) katsayıları, incelenerek veri setinin normalliği değerlendirildi. Verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edildi. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri mobbing yaşama ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistikler (ortalama, frekans, standart sapma vb.) kullanıldı.

Çalışmanın ana amacı olan mobbing yaşama düzeyinin iş doyumuna etkisinin belirlenmesinde ise öncelikle Pearson Korelasyon analizi uygulandı. Daha sonrasında doğrusal regresyon analizi yapıldı.

#### BULGULAR

Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine bakıldığında; %11.1'i 20-29 yaş arasında, %31.8'i 30-39 yaş arasında, %45.8'i 40-49 yaş arasında ve %11.3 ise 50 yaş üzerindedir. %92.2'sini kadın katılımcıların oluşturduğu çalışmada %83.7'sinin evli, %16.3'ünün ise bekar olduğu görüldü. Eğitim durumu açısından incelendiğinde katılımcıların %14.2'sinin lise, %44.1'inin ön lisans, %41.7'sinin lisans ve lisansüstü eğitim derecesine sahip olduğu belirlendi (Tablo 1).

**Tablo 1.** Araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özellikleri

Değişkenler	n	%	
Yaş	20-29 yaş	47	11.1
	30-39 yaş	135	31.8
	40-49 yaş	194	45.8
	50 yaş ve üstü	48	11.3
Cinsiyet	Kadın	391	92.2
	Erkek	33	7.8
Medeni durum	Evli	355	83.7
	Bekar	69	16.3
Eğitim durumu	Lise	60	14.15
	Ön lisans	187	44.10
	Lisans	157	37.02
	Lisansüstü	20	4.71
<b>Toplam</b>	<b>424</b>	<b>100</b>	

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleki özelliklerini gösteren Tablo 2'ye bakıldığında katılımcıların %60.1'i hemşire, %30.0'u ebe ve %9.9'u sağlık memuruydu. Şu anda görev yaptıkları kurumda 5 yıl ve daha az çalışanlar %35.8, 6-15 yıl arası çalışanlar %32.1 ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar ise 32.1'idi. Mesleklerdeki toplam çalışma süresi %28.8'i 10 yıl ve daha az, %22.2'si 11-17 yıl, %26.2'si 18-23 yıl, %22.9'u 24 yıl ve daha fazla şeklinde dağılım göstermekteydi. Çalışanların %96.7'si kurumlarında kadrolu olarak görev yapmaktaydı.

**Tablo 2.** Araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının mesleki özellikleri

Değişkenler	n	%	
Meslek	Hemşire	255	60.1
	Ebe	127	30.0
	Sağlık Memuru	42	9.9
Kurumunda çalışma süresi	5 yıl ve daha az	152	35.8
	6-15 yıl	136	32.1
	16 yıl ve daha fazla	136	32.1
	10 yıl ve daha az	122	28.8
Sağlık sektöründe çalışma süresi	11-17 yıl	94	22.2
	18-23 yıl	111	26.2
	24 yıl ve daha fazla	97	22.9
Kadro durumu	Kadrolu	410	96.7
	Sözleşmeli	14	3.3
<b>Toplam</b>	<b>424</b>	<b>100</b>	

Tablo 3'te çalışanların mobbing algıları ile ilgili 21 soruluk olumsuz davranışlar ölçeğinin genel ortalaması 1.94 olarak belirlendi ve bu ortalamanın ölçekte "bazen" seçeneğine denk geldiği görüldü. Sağlık çalışanlarının en fazla mobbinge maruz kaldıklarını düşündükleri ifadeler "İşinizin aşırı denetlenmesi" ( $\bar{X}$ :2.26±1.2), "Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak" ( $\bar{X}$ :2.25±0.2) ve "Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi" ( $\bar{X}$ :2.00±1.2) olarak belirlendi. Buna karşın "Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak" ( $\bar{X}$ :1.3±0.2) ve "Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları" ( $\bar{X}$ :1.4±0.7) en düşük olarak tespit edildi. Buna göre; araştırmaya katılan çalışanların genel olarak işyerlerinde olumsuz davranışlara nadiren maruz kaldıkları söylenebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez H1 kabul edildi.

**Tablo 3.** Araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri

İfade	$\bar{X}$	s
1. Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1.74	0.938
2. Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	1.83	1.124
3. Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	2.08	1.215
4. Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1.87	1.106
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1.88	1.082
6. Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	1.84	1.033
7. Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1.50	0.853
8. Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	1.97	0.958
9. Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	1.43	0.787
10. Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1.42	0.786
11. Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	1.76	0.925
12. Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	1.80	1.006
13. İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	1.82	0.947
14. Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	2.03	1.077
15. İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	1.48	0.740
16. Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1.94	1.033
17. Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1.63	0.848
18. İşinizin aşırı denetlenmesi	2.26	1.279
19. Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	1.79	1.109
20. Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	1.37	0.729
21. Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	2.25	1.274
<b>Genel</b>	1.944	0.248

Tablo 4 incelendiğinde iş doyumuna ait ifadelerle katılımcıların verdikleri ortalama puanlar görülmektedir. Sağlık çalışanlarının en fazla iş doyumunu sağladıkları ifadeler “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından” ( $\bar{X}$ :3.77±0.9), “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” ( $\bar{X}$ :3.38±1.1), “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden” ( $\bar{X}$ :3.3±1.0) ve “Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden” ( $\bar{X}$ :3.3±0.9) olarak belirlendi.

Katılımcıların en az iş doyumunu sağladıkları maddelerin ise “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden” ( $\bar{X}$ :2.00±1.0), “Terfi imkânının olması yönünden” ( $\bar{X}$ :2.27±1.0), “Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından” ( $\bar{X}$ :2.5±1.0) ve “Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından” ( $\bar{X}$ :2.60±1.1) ifadeleri olduğu ortaya çıktı.

Boyutlar açısından bakıldığında sağlık çalışanlarının içsel doyuma ( $\bar{X}$ :3.1±0.7), dışsal iş doyumuna ( $\bar{X}$ :2.6±0.7) oranla daha yüksek puan verdikleri görüldü. Genel ortalamanın ise 2.94 puan olduğu tespit edildi. Buna göre iş tatminin orta düzeyde algılandığı görüldü. Bu sonuca göre hipotez H2 reddedildi.

**Tablo 4.** Sağlık çalışanlarının iş doyumuna ilişkin değerlendirmeleri

İfade	$\bar{X}$	s
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	2.83	1.137
2. Bağımsız çalışma imkânım olmasından	3.00	1.100
3. Ara sıra değişik şeyler yapabileme imkânım olmasından	2.99	1.044
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	3.19	1.080
5. Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	2.60	1.110
6. Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından	2.65	1.128
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	3.34	1.032
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	3.38	1.124
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	3.77	0.965
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	3.33	0.987
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileme şansımın olması yönünden	3.40	1.012
12. İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	2.93	1.059
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	2.00	1.097
14. Terfi imkânının olması yönünden	2.27	1.091
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	2.57	1.033
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	2.80	1.061
17. Çalışma ortamım bakımından	2.70	1.213
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	3.22	1.124
19. Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	2.73	1.180
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	3.21	1.162
<b>Genel</b>	2.94	1.097

Tablo 5’te mobbing yaşama durumu ile iş doyum ve alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlendi ( $r=-0.490$ ,  $p=0.000$ ). Mobbing yaşama düzeyleri azalan çalışanların iş doyum algıları yükselmektedir. Mobbing yaşama düzeyleri ile içsel doyum algısı ( $r=-0.441$ ,  $p=0.000$ ) ve dışsal doyum algısı arasında da negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulundu ( $r=-0.484$ ,  $p=0.000$ ). İş doyumunu geneli ile hem içsel doyum ( $r=0.954$ ,  $p=0.000$ ) hem de dışsal iş doyumunu ( $r=0.915$ ,  $p=0.000$ ) arasında pozitif yönde çok kuvvetli bir ilişki vardır. İş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal iş doyumunu arasında ise pozitif yönde kuvvetli ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi ( $r=0.954$ ,  $p=0.000$ ). Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez H3 kabul edildi.

**Tablo 5.** Mobbing yaşama düzeyi ile iş doyum algısı ilişkisi (n=424)

Değişkenler	$\bar{X}$	s	1	2	3	4
1. Olumsuz davranışlar	1.8198	0.672	1			
2. İş doyum algısı	2.937	0.707	-0.490*	1		
3. İçsel doyum algısı	3.144	0.721	-0.441*	0.954*	1	
4. Dışsal doyum algısı	2.626	0.804	-0.484*	0.915*	0.752*	1

\* $p=0.000$

Tablo 6 incelendiğinde sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeyleri, iş doyumunu ve iş doyumunu alt boyutlarını etkilemektedir. Mobbing yaşama düzeyi bir birim artan bir sağlık çalışanın iş doyumunu algısı 0.515 ( $\beta=-0.515$ ,  $p=0.000$ ) birim düşmektedir. Diğer bir ifade ile mobbinge maruz kalma durumu bir birim azalan bir sağlık çalışanın iş doyumunu 0.515 birim yükselmektedir. Benzer etki içsel ( $\beta=-0.473$ ,  $p=0.000$ ) ve dışsal doyum ( $\beta=-0.579$ ,  $p=0.000$ ) boyutlarında da tespit edildi. Buna ilaveten bu analiz modeline göre mobbing yaşama düzeyi iş doyumunu algısındaki değişimin 0.24'ünü açıklamaktadır. İş doyumunu üzerindeki değişimin kalan %76'lık kısmının ise diğer değişkenlerden kaynaklandığı tespit edildi. Bu sonuca göre hipotez H4 kabul edildi.

**Tablo 6.** Olumsuz davranışların iş doyumuna etkisi regresyon analizi

Değişkenler	R <sup>2</sup>	$\beta$	Standart Hata	P
Olumsuz Davranış → *İş Doyumu Algısı	0.240	-0.515	0.044	0.000
Olumsuz Davranış → İçsel Doyum Algısı	0.195	-0.473	0.047	0.000
Olumsuz Davranış → Dışsal Doyum Algısı	0.234	-0.579	0.051	0.000

\*İş doyumunu algısı ve alt boyutları bağımlı değişken

## TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu bulundu. Sağlık sektöründe yapılan mobbing çalışmalarında benzer şekilde düşük düzeyde mobbing davranışları tespit edildiği görüldü [20,21]. Çalışma sonucunda çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu bulundu. Literatürde sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi üzerine yapılan çalışmalarda da orta düzeyde iş doyumunu tespit edilmiştir [14,22].

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre mobbing ve iş doyumunu arasında ters orantının olduğu görüldü. Literatürde yapılan çalışmalarda mobbingin iş doyumunu düşürdüğü bulgularına rastlamak mümkündür [23,24]. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen pek çok çalışmada iş doyumunu ile mobbing arasında negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir [25-28]. Mobbing konusunda yapılan çalışmalar iş yerinde yaşanan mobbingin beden ve ruh sağlığını olumsuz etkilediğini, verimlilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Örneğin Karcioğlu ve ark. iki üniversite, bir kamu ve bir özel hastanedeki sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada mobbingin iş tatmini üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu vurgulamıştır [29]. Doğan ve ark. yapmış oldukları çalışmada bir iş yerinde mobbingin ortadan kaldırılmasıyla çalışanların iş doyumunun artırılabilceği sonucuna varmıştır [30]. Literatürde mobbingin iş doyumunu azaltmasının yanında çok daha ciddi sonuçlara yol açtığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Goris ve ark. yapmış oldukları çalışmada mobbingin hemşirelerin sağlığını olumsuz yönde etkilediğini ve sadece iş doyumunu azaltmakla kalmayıp aynı zamanda işlerinden ayrılma eğilimini de artırdığını ifade etmektedir [31]. Olsen ve ark. Norveç'te hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, iş ortamı özelliklerinin çoğunun işyeri mobbingini etkilediği ve mobbingin, iş performansını ve iş tatmini etkilediği sonucuna ulaşmıştır [32].

Sağlık çalışanlarının çok zor şartlarda olan sağlık hizmetini yerine getirmeleri nedeni ile üstüne bir de mobbing gibi çağ dışı bir durumla karşı karşıya kalmaları psikolojik olarak zarar verici olacaktır. Bu nedenle literatürde yer alan ve gerçekleştirilen çalışmadan da görüleceği üzere mobbingin ortadan kaldırılarak iş doyumunun en üst düzeye çıkarılacağı huzurlu adil bir çalışma ortamının tesis edilmesi önem arz etmektedir. Çünkü sağlık çalışanlarının ruh sağlığı sadece kendilerini değil, içinde buldukları toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Sağlık çalışanlarının ruh sağlığının iyi olması, verilen sağlık hizmetinin niteliğini de olumlu olarak etkileyecek ve kalitenin artmasına önemli bir katkısı olacaktır [33,34].

## Çalışmanın Limitasyonları

Araştırma sadece izin alınabilen bir hastanede yapılmış olduğundan sonuçlarının hastanenin faaliyet gösterdiği il dışındaki hizmet sunan hastanelerin tümüne genellenmesine dikkatli yaklaşmak gerekmektedir. Araştırma kapsamına alınan sağlık çalışanları sağlık memuru, ebe ve hemşire meslek gruplarından oluşmaktadır. Hekim grubu ulaşıma zorluğundan dolayı kapsam dışı bırakılmıştır.

## SONUÇ

Gelişen ve büyüyen dünyada insanoğlu yaşayan en değerli varlık olarak görülmelidir. Geçmişten günümüze kadar birçok önemli teknolojik ve kültürel buluşlara imza atan insanoğlu maalesef içindeki fiziksel ve psikolojik şiddeti oluşturan olgulara çözüm bulamamıştır. Son yıllarda gerek yazılı gerekse görsel medyada ortaya çıkan haberlerde sağlık çalışanlarının maruz kaldığı fiziksel şiddetin ne denli büyük olduğu görülmektedir. Fakat mobbingin bu şiddet çeşidinden çok daha ciddi ve tehlikeli boyutlarda olduğu öngörülmektedir. Fiziksel şiddetin yarattığı mağdurlar ve yol açtığı hasar çok net bir şekilde görülebilirken, mobbingin yarattığı hasar ve mağdurların sayısı tam olarak tespit edilememektedir. Sağlık kurumlarında özellikle hemşirelik ve ebeklik gibi mesleklerin çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilen ve yapılan bir meslek olması mobbing olaylarının yaşanmasının bir nedeni olarak düşünülebilir. Hemşirelerin çalışma saatlerinde karşılaştıkları ancak çok fazla dile getirmedikleri mobbing olaylarının meslekten uzaklaşma, çeşitli fiziksel ve psikolojik sorunlar yaratacağı söylenebilir.

Çalışanlar yaşamlarını sürdürebilmek için karşılaştıkları mobbing durumunu görmezden gelmek zorunda hissedeblemektedirler. Bu durum da kişilerin daha fazla mağdur olmasına, bir korku ya da tedirginlik yaşamasına neden olabilmektedir. Bu durumda çalışanlar mobbingi yaşasa da bildiremeyecekleri için tam olarak mevcut durumu yansıttığını söylemek çok doğru olmayacaktır. Buralardan yola çıkarak mobbingin iş yerinde çok ciddi hasarlar meydana getirdiği düşünülmektedir. İş yeri açısından bakıldığında ise iş yönetiminin tüm bu olumsuzluklara izin vermesi durumunda o iş yeri çalışanları iş doyumunsuzluğu, iş kalitesinin azalması gibi maddi ve manevi sorunlar yaşayabilirler. Bu nedenle mobbingin yol açacağı hasarları minimize etmek ve sağlık çalışanlarının iş doyumunu yükseltmek için yapılan çalışmadan yola çıkılarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Çalışanların arasındaki gelir eşitsizliği ve kadro farklılıkları giderilerek çalışanların iş doyumunu artırılabilir.
- Sağlık personelinin iş doyumunu artırmak için çalışma koşullarının iyi bir düzeye getirilmesi, ödüllendirilmenin hakkaniyetli bir sistemde yapılması, tatmin edici ücretlerin alınabilmesi için gerekli adımların atılması, rol ve görev tanımlarının netleştirilmesi, terfi sisteminde liyakate uygun atamaların yapılması iş doyumunu arttıracaktır.
- Eğitim seviyesi yüksek bireylerin kişisel hak ve sorumluluklarını, yasal düzenlemeleri iyi bilmelerinden dolayı örgüt içi haklarına sahip çıkmaya çalışırken üstleri ile karşı karşıya gelmektedirler. Bu durumdaki çalışanlar yeterli bilgi ve deneyime sahip olmayan üstler tarafından mobbinge maruz kalmaktadır. Bu tür nedenlerden dolayı oluşan mobbing vakalarını en aza indirmek için yöneticilere gerek kişisel gelişimle ilgili gerekse mobbing ile ilgili eğitimler verilmesi problemi en aza indirebilir.
- Mobbing uygulayan kişiler için çok daha ciddi yaptırımlar getirilmeli ve oluşan duygusal acıların tazminatı sağlanmalıdır.
- Mobbing mağdurlarının hukuki süreçte kullanmak üzere yaşadıkları olayları yazılı olarak kaydetmeleri (hastane kayıtları, doktor raporları), kendilerine verilen emirlerin sözlü değil yazılı olarak verilmesini istemeleri ve mobbingi çağırıştıran mesajları ve mailleri saklı tutup kullanmaları bu süreçte önemli bir yere sahiptir.

**Etik onay:** 2015-Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu

**Çıkar çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

**Finansal destek:** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Koordinatörlüğü tarafından; 15/178 nolu BAP projesi kapsamında desteklenmiştir.

**Teşekkür:** Yazarlar Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Koordinatörlüğüne, 15/178 nolu BAP projesi destekleri için teşekkür eder.

**Yazar Katkısı:** **Fikir:** ZÖ,TK; **Tasarım:** TK; **Veri Toplama:** ZÖ; **Verilerin İstatistiksel Analizi:** TK; **Literatür Taraması:** ZÖ; **Makale Yazımı:** ZÖ,TK; **Eleştirel İnceleme:** TK.

## KAYNAKLAR

- Akgeyik T, Delen MG, Uşen Ş. Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz. Ankara: ÇASGEM; 2013.
- Karakuş H. Mobbingin Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği. Doktora Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
- İzmir G, Fazlıoğlu A. İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Ankara: TBMM; 2011.
- Shelton TL. Mobbing, Bullying, & Harassment: A Silent Dilemma in the Workplace. Research Papers. 2011:149.
- Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP. Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. İzmir: Sistem Yayıncılık; 2008.
- Behlül S. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunun ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi: İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.
- Alkorashy HA, Moalad FB. Workplace violence against nursing staff in a Saudi. International Nursing Review. 2016;63:226-232.
- Xing K, Jiao M, Ma H, Qiao H, Hao Y, Li Y, Wu Q. Physical Violence against General Practitioners and Nurses in Chinese Township Hospitals: A Cross-Sectional Survey. Plos One. 2015;10(11):e0142954.
- Aksakal FN, Karasahin EF, Dikmen AU, Avcı E, Ozkan S. Workplace physical violence, verbal violence, and mobbing experienced by nurses at a university hospital. Turk J Med Sci. 2015;45(6):1360-1368.
- Kılıç T, Çiftçi F, Şener Ş. Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İlişkili Faktörler. Journal of Health and Nursing Management. 2016;3(2):65-72.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. International Journal of Nursing Studies. 2005;42(2):211-227.
- AbuAlRub R, El-Jardali F, Jamal D, Abu Al-Rub N. Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. Appl Nurs Res. 2016;31:19-23.
- Hulin CL, Judge TA. (2003). Job attitudes. In: Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJJ (Eds.) Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology. Hoboken, NJ: Wiley; 2003:255-276.
- Birgili F, Saliş F, Özdemir S. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi. 2010;13(2):27-37.
- Yaman E. Yönetim Psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet-MOBİNG-. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2009.
- Şahin B, Dündar T. Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 2011;66(1):129-159.
- Einarsen S, Raknes B. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence Vict. 1997;12(3):247-263.
- Cemaloğlu N. Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi. 2007;(42):111-126.
- Baycan F. Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi; 1985.
- Çarıkcı İH, Yavuz H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009;10:47-62.
- Kara S, Kaya ŞD. Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İlinde Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi. 2021;24(2):381-399.
- Köse SD, Köse T, Avcı K. The Role of Self-Efficacy on Job Satisfaction and Burnout. The International Journal of Business & Management. 2017;5(12):225-230.
- Jaradat Y, Nielsen MB, Kristensen P, et al. Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. Appl Nurs Res. 2016; 32:190-198.
- Aylaz R, Aydoğmuş N, Yayan EH. Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2017;6(1):12-17.
- Zirek ZD. Ebelerin Yıldırma Davranışına (Mobbing) Maruz Kalma Durumları ve İş Doyumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2014.
- Talas Ş. Hemşirelere Uygulanan Mobbing ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
- Yılmaz E. Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.
- Gökdemir D. Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
- Karacıoğlu F, Akbaş S. İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2010;24(3):139-161.
- Doğan H, Doğan İ. The Relationship Between Mobbing and Job Satisfaction: An Exploratory Study. 1. International Symposium on Sustainable Development, Sarajevo; 2009:265-272.
- Goris S, Ceylan Ö, Taşçı S, Sungur G, Tekinsoy P, Çetinkaya F. Mobbing against Nurses in Turkey: How Does it Affect Job. International Journal of Caring Sciences. 2016;9(3):810-818.
- Olsen E, Bjaalid G, Mikkelsen A. Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses. Journal of Advanced Nursing. 2017;73(11):2709-2719.
- Givens JL, Tjia J. Depressed Medical Students' Use of Mental Health Services and Barriers to Use. Academic Medicine. 2002;77(9):918-921.
- Köse SD, Köse T. The effect of job satisfaction on organizational commitment of healthcare personnel. IOSR Journal of Business and Management. 2017;19(01):54-59.