



T. C.  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

# HEMŞİRELERDE MOBBİNG VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mustafa KURNAZ**

**Samsun  
Temmuz - 2019**





T. C.  
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

# HEMŞİRELERDE MOBBİNG VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mustafa KURNAZ**

**Danışman**

**Dr. Öğr. Üyesi Gülpembe OĞUZHAN**

**Samsun**

**Temmuz - 2019**

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mustafa KURNAZ tarafından Dr. Öğr. Üyesi Gülpembe OĞUZHAN danışmanlığında hazırlanan “Hemşirelerde Mobbing ve İş Tatmini İlişkisinin Meta Analiz Yönetimiyle İncelenmesi” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından 02 /07 /2019 tarihinde yapılan sınav ile Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :

Doç. Dr. Polat TUNÇER,

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Üye :

Dr. Öğr. Üyesi Gülpembe OĞUZHAN,

Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Danışman)

Üye :

Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ÇANKAYA,

Hitit Üniversitesi

ONAY

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

.... / .... /.....

**Prof. Dr. Ahmet UZUN**  
**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü**

## TEŐEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleŐtirilmesi esnasında değerli katkı ve gÖrüşlerini paylaşan danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gülpembe OĞUZHAN'a, eğitim yaşamım boyunca bilgi birikimlerini ve deneyimlerini benden esirgemeyen saygıdeğer hocalarıma, çalışma süresince her türlü desteği esirgemeyen aile bireylerime ve çalışma arkadaşım Selin ÖKÇÜN'e teŐekkürlerimi sunarım.

Bu alıŐma, PYO.SBF.1904.19.001 proje numarasıyla Ondokuz Mayıs Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Birimi tarafından desteklenmiŐtir.



## ÖZET

### HEMŞİRELERDE MOBBING VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNİN META ANALİZ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

**Amaç:** Türkiye’de çalışan hemşirelerin genel mobbing algısı, boyutsal düzeyde mobbing algıları ve mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişki düzeylerinin meta analiz yöntemiyle incelenmesidir.

**Materyal ve Metot:** Araştırmada belirlenmiş veri tabanlarında seçilmiş anahtar kelimelerle sistematik tarama yapılmıştır. Araştırma verileri 05.01.2019-05.04.2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma kapsamında hemşirelerde genel mobbing algısı, iletişim kurma olanağını hedef almaya, sosyal hayatı hedef almaya, bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya, bireyin mesleki durumunu etkilemeye ve doğrudan sağlığı etkileyen davranışlara yönelik algı ve mobbing ile iş tatmini ilişkini inceleyen sırasıyla 6, 16, 15, 15, 16, 14 ve 3 çalışma analize dahil edilmiştir. Sırasıyla 1452, 2622, 2422, 2422, 2622, 2263 ve 864 örneklem sayısına ulaşılmıştır.

**Bulgular:** Türkiye’deki hemşirelerde Leymann tipolojisine göre genel mobbing algı düzeyi 1.867, iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlara ilişkin algı düzeyi 2.133, sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlara ilişkin algı düzeyi 1.945, bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlara ilişkin algı düzeyi 1.950, bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlara ilişkin algı düzeyi 1.979, doğrudan sağlığı etkilemeye yönelik davranışlara ilişkin algı düzeyi 1.878 olarak bulunmuş ve mobbing ile iş tatmini arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ( $r=-0.510$  ve  $p=0.000$ ).

**Sonuç:** Yapılan meta analiz çalışması sonucunda Türkiye’de hemşirelerin mobbing algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca hemşirelerin mobbing düzeyi arttıkça iş tatmin düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire; Mobbing; İş tatmini; Meta analiz

**Mustafa KURNAZ, Yüksek Lisans Tezi**  
**Ondokuz Mayıs Üniversitesi - Samsun, Temmuz - 2019**

## ABSTRACT

### ASSESSMENT OF MOBBING AND JOB SATISFACTION RELATIONSHIP WITH META-ANALYSIS METHOD IN NURSES

**Aim:** To examine the perceptions of nurses working in Turkey about mobbing in general, dimensional mobbing, and to look into the relationship between mobbing and job satisfaction through the meta-analysis.

**Material and Method:** A systematic research was conducted with key words selected in databases to be included in the search. The research data were collected between 05.01.2019 and 05.04.201. Within the scope of the research; the number of studies which examined general mobbing perception in nurses, perception of behavior towards targeting the possibility of communication, targeting social life, targeting individual's reputation and dignity, behavior that affect individual's professional status, behavior that directly affect health, and the relationship between mobbing and job satisfaction were as follows; 6, 16, 15, 15, 16, 14 and 3. The sample numbers of the studies are respectively 1452, 2622, 2422, 2422, 2622, 2263 and 864.

**Results:** It has been found out that general mobbing perception level is 1.867, perception of behavior towards targeting the possibility of communication level is 2.133, perception about behavior aimed at targeting social life level is 1.945, perception about behavior aimed at targeting individual's reputation and dignity level is 1.950, behavior that affect individual's professional status level is 1.979, behavior that directly affect health level is 1.878 and it has been appeared that there is a negative and medium level relationship between mobbing and job satisfaction. ( $r=-0.510$  ve  $p=0.000$ ).

**Conclusion:** Mobbing perception levels of the nurses in Turkey has been found high as a result of the meta-analysis study. Besides it has been observed that as the mobbing levels of nurses increase, the job satisfaction levels decrease.

**Keywords:** Nurse; Mobbing; Job satisfaction; Meta analysis

Mustafa KURNAZ, Master Thesis  
Ondokuz Mayıs University - Samsun, July - 2019

## SİMGELER VE KISALTMALAR

<b>CI</b>	:	Güven aralığı
<b>SE</b>	:	Sistemik hatalar
<b>SD</b>	:	Standart sapma
<b>p</b>	:	İstatistiksel anlamlılık düzeyi
<b>r</b>	:	Korelasyon değeri
<b>WHO</b>	:	Dünya Sağlık Örgütü
<b>VİG</b>	:	Varoluş-İletişim Kurma-Gelişme
<b>CMA V3</b>	:	Comprehensive Meta-Analysis Software Versiyon 3



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER .....</b>	<b>vii</b>
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>4</b>
2.1. Mobbing .....	4
2.1.1. Mobbing ve Bullying Farkı .....	8
2.1.2. Mobbingin Belirtileri.....	8
2.1.3. Mobbing Tipolojisi.....	9
2.1.4. Mobbing Süreci .....	11
2.1.5. Mobbing Sürecinde Roller .....	13
2.1.6. Mobbing Nedenleri.....	16
2.1.7. Mobbing Türleri .....	19
2.1.8. Mobbingin Sonuçları .....	20
2.1.9. Mobbing ile Mücadele Yöntemleri .....	23
2.1.10. Sağlık Sektöründe Mobbing .....	24
2.2. İş Tatmini .....	29
2.2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	30
2.2.2. İş Tatmini Ölçüm Yöntemleri .....	35
2.2.3. İş Tatminine İlişkin Öne Sürülen Kuramlar .....	38
2.2.4. İş Tatmininin Sonuçları .....	40
2.2.5. Sağlık Sektöründe İş Tatmini ve Önemi .....	42
2.2.6. Sağlık Sektöründe Mobbing ve İş Tatmini.....	45
<b>3. MATERYAL VE METOT.....</b>	<b>47</b>

3.1. Materyal .....	47
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	47
3.1.2. Araştırmanın Modeli .....	47
3.1.3. Araştırmanın Etik Yönü .....	47
3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	47
3.2. Metot .....	48
3.2.1. Verilerin Analizi.....	48
3.2.2. Verilerin Toplanması.....	48
3.2.3. Dahil Edilme Kriterleri.....	52
3.2.4. Hariç Tutma Kriterleri.....	52
3.2.5. Kodlama Yöntemi .....	52
3.2.6. Geçerlilik .....	53
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>54</b>
4.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmalara İlişkin Betimsel İstatistikler .....	54
4.2. Genel Mobbing Algısına Yönelik Bulgular .....	65
4.3. İletişim Kurma Olanaklarını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular.....	68
4.4. Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular ..	71
4.5. Bireyin İtibarını ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular .....	74
4.6. Bireyin Mesleki Durumunu Etkilemeye Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular.....	77
4.7. Doğrudan Sağlığı Etkileyen Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular .....	80
4.8. Mobbing ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bulgular .....	83
<b>5.TARTIŞMA.....</b>	<b>86</b>
<b>6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>92</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>94</b>

<b>EKLER .....</b>	<b>109</b>
EK-1. Kodlama Protokolü.....	109
EK-2. Joanna Briggs Enstitüsü Sistematik Tarama ve Araştırma Sentezleri Kontrol Listesi .....	110
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>111</b>



## 1. GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre 2000'li yılların en önemli sorunlarından biri mobbing eylemleridir (Yıldırım ve Yıldırım, 2010). “Mobbing”, “birine karşı harekete geçmek” ya da ruhsal terör anlamına gelmektedir. Bu olgu mağdurun sistematik damgalama ve adaletsizlik (haklarının ihlal edilmesi gibi) durumlarında ortaya çıkar, birkaç yıl içerisinde kişi işinde kendine yer bulamaz haline gelir (Leymann, 1990). Mobbing olgusu, yaklaşık 40 yıl önce hayatımıza girmiş olan bir kavramdır ve araştırmacılar son 25 yıldır bu konu ile ilgili araştırmalar yapmaktadırlar (Branch, Ramsay ve Barker, 2013). Araştırmacıların bu konuyu anlamak ve önlemek için yaptıkları çalışmalar, işyerinde uygulanan bu olumsuz davranışın hem birey hem de kurum üzerinde negatif etkiler bıraktığını göstermiştir (Agervold, 2007; Akar, 2013).

Yurtdışında yapılmış birçok çalışma işyeri zorbalığının önemli bir sorun olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmalar ayrıca, bu tür olumsuz davranışlara maruz kalan kişilerde zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına neden olduğunu göstermiştir. Hastalık nedeniyle artan devamsızlık, önemli maliyet faktörü oluşturmaktadır. İşyeri zorbalığına maruz kalan birçok kişi işi bırakmayı tercih ettiklerini ifade etmiştir (Hoel ve Cooper, 2000).

Klinik ortamlarda uygulanan mobbing davranışları, çalışanın enerjisini hasta bakımından uzaklaştırarak, iletişimsizliğe ve tıbbi hatalara yol açabileceğine dair kanıtlar vardır. Tıbbi hataların ABD’de üçüncü büyük ölüm nedeni olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle sağlık sektöründe mobbingin bir halk sağlığı sorununa neden açtığı söylenebilir (Johnson, 2018). İsveç ve Almanya’da yüzbinlerce mobbing mağdurunun erken emekli olduğu ve yatarak tedavi gördükleri belirlenmiştir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Günümüzde kurumlar arasında artan rekabetler, bireylerin yeterli düzeyde karşılanamayan talep ve ihtiyaçlarından kaynaklı, bireylerin birbirlerine karşı olan tahammülleri oldukça azalmıştır. Bu durum da kızgınlık ve öfke gibi olumsuz durumları beraberinde getirmektedir. Türkiye’de ve yurtdışında yapılmış olan çalışmalar kurumlarda, saldırganlık, öfke, yıldırma gibi davranışların arttığını belirtmektedir. Özellikle son yıllarda bu durumların artan bir eğilim göstermesi, bu konuların araştırılması gerekliliğine sebep olmaktadır (Bal Taştan, 2014).

Kamu-özel ayrımı gözetmeksizin Dünya’da ve Türkiye’de mobbing oldukça önemli bir sorundur. Amerika’da “Workplace Bullying Institute (WBI)” mobbinge ilgili geniş katılımlı çalışmalar yapmaktadır. 2007 yılı WBI çalışmasına göre; çalışanların %36.8’si mobbinge maruz kalmış, %12.8’ide mobbinge tanık olmuştur. 2010 yılı WBI çalışmasına göre; çalışanların %34.5’i mobbinge maruz kalmış, %15’ide mobbinge tanık olmuştur. 2014 yılı WBI çalışmasına göre; çalışanların %27’si önceki veya şimdiki işlerinde mobbing’e maruz kalmış, %21’ide mobbinge tanık olmuştur. 2017 yılı WBI çalışmasına göre; çalışanların %19’u mobbinge maruz kalırken, %19’u mobbinge tanık olduğunu ifade etmiştir (WBI, 2007; 2010; 2014; 2017). Avrupa Birliği ülkelerini kapsayan geniş bir çalışmada, tüm çalışan nüfusun %8’inin mobbinge uğradığı gözlenmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmalar doğrultusunda; özel sektör çalışanlarının %30, kamu, eğitim ve sağlık sektörü çalışanlarının yaklaşık %40’ı mobbinge maruz kalmaktadır (Akpınar, 2017). Araştırmalar, diğer hizmet sektörlerine göre, sağlık hizmeti sektörü çalışanlarının 16 kat daha fazla şiddete uğrama riski olduğunu (Kingma, 2001), sağlık çalışanlarının içinde ise hemşirelerin 3 kat daha riskli olduğunu göstermektedir (Ateş ve ark., 2014).

İş tatmini çalışanların ruhsal, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanma düzeyini ifade ederek, çalışanın başarılı ve üretken olabilmesinin de ilk koşullarından biridir (Kılıç, 2013). Günümüzde modern yönetim anlayışında, çalışanları motive ederek kurumun verimliliğini arttırmak ön plandadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Kurumlar iş tatmin düzeyini yüksek tutmaya çalışarak hem çalışanın mental sağlığını korur hem de çalışanın performansını artırır (Ünlüsoy Dinçer, 2010).

Çalışma ortamı hemşirelerin iş tatmin düzeyinin bir göstergesidir (Monroe ve Wofford, 2017; Van Bogaert ve ark., 2013). Yapılan çalışmalar, çalışma ortamının hemşirelerin kesintisiz olarak işlerini yapabileceği, iş arkadaşlarıyla iletişim kurabileceği, ihtiyaç duydukları malzemelere erişebilecekleri ve kaliteli bakım gösterebilecekleri bir şekilde olması gerektiğini göstermektedir (Zang ve ark., 2014; Breau ve Rheume, 2014). Bu şekilde oluşturulmuş bir iş ortamı hemşirelerin işlerini etkin ve verimli yapmasını sağlayarak iş tatminlerini artırır (Monroe ve Wofford, 2017).

Hemşirelik mesleğinde yeteri düzeyde çalışan bulunmamaktadır. Bu durum dünya genelinde bu şekildedir. İnsanların daha uzun yaşam beklentisi ve kronik

hastalıkların artışı da insan sağlığını olumsuz etkilediği için, hemşire sayısının artırılması (Dall'ora ve ark., 2015; Ravari ve ark., 2012) ya da en azından şu anki seviyesinde tutulması oldukça önemlidir. Düşük iş tatmini, mesleklerinden ayrılan hemşirelerin yanı sıra hasta bakım kalitesini de düşüren küresel bir sorun oluşturmaktadır (Lu, Zhao ve While, 2019; Roelen ve ark., 2013).

Sağlık kurumları hizmet sektörü içinde yer alan ve çıktısının insan hayatı olduğu oldukça önemli kurumlardır. İnsan hayatı gibi önemli bir konuda çalıştıkları için, çalışanların işlerini etkili ve verimli bir şekilde yapmaları gerekmektedir, bu da çalışanların iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasına bağlıdır (Teker, 2014).

Yapılan bu araştırmada aşağıdaki soruların cevapları aranmaktadır:

1. Türkiye’de görev yapan hemşirelerin genel mobbing düzeyleri nedir?
2. Türkiye’de görev yapan hemşirelerin iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlara maruz kalma düzeyleri nedir?
3. Türkiye’de görev yapan hemşirelerin sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlara maruz kalma düzeyleri nedir?
4. Türkiye’de görev yapan hemşirelerin bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlara maruz kalma düzeyleri nedir?
5. Türkiye’de görev yapan hemşirelerin bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlara maruz kalma düzeyleri nedir?
6. Türkiye’de görev yapan hemşirelerin sağlığı doğrudan etkileyen davranışlara maruz kalma düzeyleri nedir?
7. Türkiye’de görev yapan hemşirelerde mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişkinin düzeyi nedir?

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Mobbing

Mobbing kelimesi, İngilizce “mob” ve Latince “mobile vulgus” kelimelerinde türemiştir. “Mob” kelimesinin eylem halidir ve kanun dışı şiddet uygulayan çete anlamına gelmektedir. “Mobile vulgus” ise kararsız kalabalık demektir. (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Mobbing kelimesini ilk olarak 1960’lı yıllarda Lorenz küçük hayvanların bir araya gelerek daha büyük ve yırtıcı olan hayvanı uzaklaştırmak için yaptıkları saldırılar olarak kullanmıştır. Daha sonra İsveçli doktor Peter-Paul Heinemann, derslerden sonra bir grup çocuğun bir çocuğa yapmış oldukları olumsuz davranışları tanımlamak için kullanmıştır (Açıl, 2017). Dr. Carroll Brodsky “The Harassed Worker” 1976’da yayınlanan kitabı için Leymann, ilk kez kendisinin mobbing olarak isimlendirdiği davranışların çalışıldığı ancak direkt olarak mobbing davranışlarının analizinin yapılmadığını belirtmiştir (Leymann, 1996). Mobbing kavramıyla çalışanlar 1980’li yıllarda tanışmışlardır. “Mobbing” terimini literatüre İsveçli psikolog Heinz Leymann kazandırmıştır (Çiçeklioğlu, 2016).

Mobbing, belirli kişilere sistematik olarak uygulanan yıpratma ve duygusal saldırı hareketleridir. Küçük düşürme, taciz, haksız yere suçlama, dedikodu, duygusal istismar, kinaye yaparak kişiyi iş ortamını terketmeye zorlayıcı kötü niyetli davranışlardır (Ateş ve ark., 2014). Mobbing çalışanlara, üstleri, astları ve aynı kademedeki meslektaşları tarafından sistematik yapılan olumsuz davranışlardır. Mobbing çalışanlara psikolojik baskı yapar ve kişiyi yanlış yapmaya sevk eder (Açıl, 2017). Olumsuz davranışların mobbing olarak tanımlanabilmesi için, bu tür davranışların en az 6 ay boyunca ve haftada en az bir kez tekrarlanması gerekmektedir (Leymann, 1990).

Mobbing adından oldukça fazla söz ettiren bir olgudur. Örgütlerde yaşanan mobbing olayları, örgütün sağlığını bozar ve çalışanların verimliliğini düşürür (Aksu ve Akyol, 2010). Ancak birçok iş yerinde mobbing, sağlık problem olarak görülmez ve bu yüzden önlem alma ve iyileştirme çalışmaları yapılmamaktadır (Ateş ve ark., 2014).

Mobbing eylemleri çeşitli ülkelerde çeşitli araştırmacılar tarafından farklı kavramlarla kullanılmıştır; “psychoterror at workplace” (“iş yerinde psikolojik taciz”), “victimization” (“kurban etme”), “work or employee abuse” (“iş ya da iş gören tacizi”),

“horizontal violence” (“yatay şiddet”), “psychological abuse” (“psikolojik suistimal”), “emotional abuse” (“duygusal suistimal”), “psychological terror” (“psikolojik terör”), “psychological harassment” (psikolojik taciz), “psycgological violence” (“psikolojik şiddet”), “intimidation” (“gözdağı verme”), “bullying at workplace” (“işyerinde zorbalık”) (Karcıoğlu ve Çelik, 2012), “workplace abuse” (“işyeri tacizi”) (Keashly ve Jagatic, 2003), “workplace deviance” (“işyeri sapkınlığı”) (Robinson ve Bennett, 1995), “workplace aggression” (“işyeri saldırganlığı”) (Baron ve Neuman, 1996), “workplace incivility” (“işyeri nezaketsizliği”) (Anderson ve Pearson, 1999).

Ülkemizde kullanılmaya başlanılan kavramlar ise şu şekildedir; “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal linç”, “işyerinde duygusal terör”, “işyerinde duygusal saldırı”, “yıldırma”, “işyeri tramvası”, “işyerinde zorbalık”. Bu konuyla ilgili birçok terim kullanılmış olsa da “mobbing” kavramı dünya dillerine çevrilirken aynı şekilde kalmıştır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

**Tablo 1.** Geçmişten Günümüze Bazı Mobbing Tanımları

Yazar	Yıl	İfade	Tanım
<b>Brodsky</b>	1976	Harassment (Taciz)	Bir kişinin yıpranması, sinirlenmesi ve olumsuz tepkiler alması için tekrarlı şekilde yapılan ısrarcı çabalar. Uygulanan kişi, baskı görür, korkutulur, göz dağı verilir veya rahatsız edilir (Keashly ve Jagatic, 2003).
<b>Thylefors</b>	1987	Scape-Goating (Günah Keçiliği)	Bir süre boyunca tekrarlanan, bir veya daha fazla kişinin, bir veya daha fazla kişiye karşı gösterdikleri negatif tutumlardır (Chirila ve Constantin, 2013).
<b>Leymann</b>	1990	Mobbing	Bir veya birkaç kişi tarafından sistematik şekilde uygulanan düşmanca ve etik olmayan iletişim şeklidir. Mağdur, çaresiz ve savunmasız bir pozisyona itilerek, mobbing faaliyetlerine devam edilir. Bu eylemler çok sık (haftada en az 1 kez) ve uzun bir süre boyunca (en az 6 ay) gerçekleşir.
<b>Wilson</b>	1991	Workplace Trauma (İşyeri Tramvası)	İşveren veya amir tarafından uygulanıp, mağdur tarafından algılanan veya gerçekleşen, sürekli ve kasıtlı kötü muamele sonucu çalışanın temel benliğinin parçalanması (Chirila ve Constantin, 2013).



**Tablo 1.** Geçmişten Günümüze Bazı Mobbing Tanımları (devamı)

Yazar	Yıl	İfade	Tanım
Adams	1992	Bullying (Zorbalık)	Kamu veya özel sektörde, çalışanı küçük düşüren, tekrarlanan eleştiri ve tacizler (Özen, 2007).
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back	1994	Workplace Harassment (İşyerinde Taciz)	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir veya daha fazla kişiye yönelik zihinsel (bazen fiziksel) acı çektirmek için yapılan ve tekrarlanan eylemlerdir.
Keashly, Trott ve MacLean	1994	Abusive Behavior (Küfürbaz Davranış)	Cinsel ya da ırksal içeriğe bağlı olmayan, bir ya da daha fazla kişinin kendilerine benzemeleri için bir ya da daha fazla kişiye zarar vermeyi amaçlayan düşmanca olan sözlü/sözsüz davranışlardır.
Robinson ve Bennett	1995	Workplace Deviance (İşyeri Sapıklığı)	Kayda değer örgütsel normları ihlal eden ve bunu yaparken örgütün veya üyelerin refahını veya her ikisini de tehdit eden gönüllü davranışlardır.
Baron ve Neuman	1996	Workplace Aggression (İşyeri Saldırganlığı)	Bireylerin, önceki veya şu anda çalıştığı kuruma veya çalışma arkadaşlarına zarar verme çabaları. Bu zarar verici durum kasten yapılır ve fiziksel hasarın dışında psikolojik hasarı da içerir.
Einarsen ve Skogstad	1996	Bullying (Zorbalık)	Bir olayı zorbalık olarak adlandırmak için, olayın bir süre boyunca tekrarlanması ve karşıdaki kişinin kendini savunmakta zorluk çekmesi gerekmektedir. Yaklaşık olarak iki eşit gücün çatışma halinde olması zorbalık değildir.
Richman ve ark.	1997	Workplace Abuse (İşyeri Tacizi)	Çalışanlarının, fiziksel, psikolojik ve/veya mesleki bütünlüklerinin ihlali. Cinsel olmayan ancak psikolojik olarak aşağılayıcı ilişkiler (Keashly ve Jagatic, 2003).
O'Moore ve arkadaşları	1998	Bullying (Zorbalık)	Zorbalık yıkıcı bir davranıştır. Bir birey veya grup tarafından başkalarına karşı yürütülen sözlü, psikolojik veya fiziksel eylemler tekrarlanır. İzole agresif davranışlar, tolere edilmeseler bile zorbalık olarak nitelendirilemez. Yalnızca sistematik olarak uygulanan ve uygulayıcının bu durumdan zevk aldığı davranışlar zorbalık olarak adlandırılabilir.

**Tablo 1.** Geçmişten Günümüze Bazı Mobbing Tanımları (devamı)

Yazar	Yıl	İfade	Tanım
<b>Andersson ve Pearson</b>	1999	Workplace Incivility (İşyeri Nezaketsizliği)	İşyeri normlarına aykırı olarak karşılıklı saygının azaldığı, hedefe zarar vermek için belli belirsiz yapılan sapma davranışı.
<b>Zapf</b>	1999	Mobbing	İşyerinde mobbing yapmak; taciz etmek, zorbalık yapmak, rahatsız etmek, sosyal olarak dışlamak veya kişinin üstesinden gelemeyeceğini bildiği işler vermek demektir.
<b>Hoel ve Cooper</b>	2000	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)	Bir veya daha fazla kişinin, bir veya birkaç kişiye, bir süre boyunca sürekli olarak uyguladıkları negatif davranışlar ve bu duruma maruz kalan kişilerin artık kendilerini savunmasız hissettiği durumdur. Sadece bir kere uygulanan olumsuz davranış, işyeri zorbalığı olarak nitelendirilemez.
<b>Namie ve Namie</b>	2000	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)	Hedeflenen kişinin, sağlığına ve ekonomik durumuna zarar veren, sürekliliği olan kasıtlı düşmanca hareketler (Namie, 2003).
<b>Tepper</b>	2000	Abusive Supervision (Kötü Niyetli Denetim)	Çalışanların, fiziksel temas dışında üstleri tarafından algıladıkları düşmanca sözlü veya sözsüz davranışlar.
<b>Keashly</b>	2001	Emotional Abuse at Work (İşyerinde Duygusal Taciz)	Diğer çalışanlar tarafından, genellikle bir kişiye duyulan olumsuz duyguları, fiziksel olmayan, tekrarlanan, sözlü veya sözlü olmayan etkileşimler.
<b>Salin</b>	2001	Bullying (Zorbalık)	Bir veya birkaç kişiye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, tekrarlanan ve ısrarcı olunan olumsuz davranışlardır. Zorbalık durumunda hedef kişi kendini savunmakta zorlanır; bu nedenle eşit güçler arasında olan çatışmalar zorbalık olarak sayılmaz.
<b>Vartia</b>	2001	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)	Saldırgan davranışlardan ötürü, hedef kişinin işyerinden dışlanmasından, ağır travmalar yaşamasına kadar çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreçte diğer çalışma arkadaşlarının genellikle gözlemci veya izleyici gibi rolleri vardır.

(Kaynak: Keashly ve Jagatic, 2003; Chirila ve Constantin, 2013; Leymann, 1990; Özen, 2007; Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994; Keashly, Trott ve MacLean, 1994; Robinson ve Bennett, 1995; Baron ve Neuman, 1996; Einarsen ve Skogstad, 1996; O'Moore ve ark., 1998; Andersson ve Pearson, 1999; Zapf, 1999; Hoel ve Cooper, 2000; Namie, 2003; Tepper, 2000; Salin, 2001; Vartia, 2001.)

Tablolaştırılmış olarak verilen tanımların ortak yönüne bakacak olursak mobbing; tekrarlanan ve uzun süreli, negatif etkiler bırakan, seçilmiş bir kurban ve kurban ile mobbingi uygulayan arasında güç dengesizliği olan bir davranıştır (Akpınar, 2017).

### **2.1.1. Mobbing ve Bullying Farkı**

Mobbing kavramı ile “bullying” kavramı birbirine yakın ve birbiri ile karıştırılan iki kavramdır. Mobbing, bireyi içinde bulunduğu gruptan dışlamak için yapılan eylem iken, bullying öğrenciler arasında yapılan sözlü ve fiziksel saldırılardır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010; Açıl, 2017).

Leymann, İngiliz ve Avustralya’lı araştırmacıların kullandığı “bullying” kelimesini kullanmak istememiştir. Çünkü mobbingin büyük bir kısmı “bullying” ile örtüşmemektedir. Mobbing daha hassas bir şekilde, sık zaman aralıklarıyla yapılır ve yüksek oranda damgalayıcı etkisi vardır. “Bullying” ise daha çok fiziksel saldırganlık ve tehdit anlamı çağrıştırmaktadır. “Bullying” genellikle okullarda fiziksel olarak agresif davranışlarla bağdaştırılır. Buna karşın işyerinde mobbing davranışlarında fiziksel şiddet çok az görülür. Mobbing, daha çok mağduru sosyal hayattan izole etmek için yapılan karmaşık davranışlardır. Bu yüzden Leymann, okulda çocuk ve gençlerin davranışları için “bullying” kelimesini, yetişkin davranışları için “mobbing” kelimesinin kullanılmasını önermektedir (Leymann, 1996).

### **2.1.2. Mobbingin Belirtileri**

Daventport ve arkadaşları yaptıkları çalışmada mobbingin bireyler üzerinde; psikolojik rahatsızlıklar, işsiz kalma, kariyer kaybı, iş kazaları ve bunlara bağlı sakatlıklar, iş baskısı, arkadaşsız kalma, ailesel problemler ve maddi kayıplara, kurumlar üzerinde ise; örgüt kültürünün bozulması, çalışanların sağlık raporu alım oranlarının artması, yaratıcılığın azalması, nitelikli eleman kaybı, verimlilikte düşüş, işten ayrılan çalışanlara tazminat gibi birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır (Açıl, 2017).

Mobbingin bilinen belirtileri;

- Çalışma ortamındaki bireyler arasındaki tartışmaların sayısı artar ve tartışmalar genelde gereksiz yere ortaya çıkar.
- Sigaradan hoşlanmayan çalışanın yanına sigara kullanan çalışan verilir.

- Birey, ortama girdiğinde sohbet halinde olan diğer bireyler sessizleşir veya başka konulardan konuşmaya başlarlar.
- Çalışana, yetenek düzeyinin altında veya görevi dışındaki işler verilir.
- Bireyin dış görünüşü veya kıyafetleriyle alay edilir.
- Bireye, statü olarak kendinden daha düşük çalışanlardan, daha az maaş verilir.
- Birey kışkırtılarak, kendine zarar verecek tepkiler vermesi sağlanmaya çalışılır (Açıl, 2017)
- Bireyin mesleği küçümsenir.
- Bireye mesleğinin gerekliliklerini yerine getiremediğine dair ithamlarda bulunur.
- Bireye lakap takılır.
- Bireyin hata yapması için, yanlış veya eksik bilgi verilir.
- Bireyin çalışması sosyal veya fiziksel olarak engellenir.
- Bireyin elde edebileceği mesleki fırsatların önüne geçilir.
- Bireye fazla iş kısıtlı zaman verilerek baskı ortamı yaratılır (Gözüm, 2017).

### **2.1.3. Mobbing Tipolojisi**

Düşmanlık faaliyetlerinin değişkenlerinin belirlenmesi, mobbing sürecinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır (Leymann, 1996). Dr. Heinz Leymann, 45 mobbing davranışı belirlemiştir ve davranışın niteliğine bağlı olarak bunları 5 farklı kategoride toplamıştır. Bu davranışlar tablo halinde aşağıda verilmiştir. Ancak mobbingde bu davranışların hepsi her durumda gerçekleşmez.

Kategorileştirilen bu davranışların, her biri ayrı ayrı olumsuz ve tek başına yapıldığında bile genel olarak kabul edilemez davranışlardır. Bu davranışlar (sadece bir kereliğine ve bir olumsuz davranış olduğu durumlarda), olumsuz davranışı yapan kişinin kötü bir gün geçirdiği düşünülerek tolere edilebilir. Ancak bu durum sürekli ve farklı varyasyonlarla gerçekleştiği takdirde, bu kasten yapılmış olur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999).

**Tablo 2.** Leymann'ın Tipolojisi

<b>Birinci Kategori</b>	
<b>Çalışanın Kendini İfade Etmesi ve İletişimi Engellenir</b>	
1	Üstün kendini ifade etme fırsatını kısıtlar.
2	Sözünüz sürekli kesilir.
3	Meslektaşlarınız/iş arkadaşlarınız kendinizi ifade etme fırsatınızı kısıtlar.
4	Size karşı bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız.
5	Yaptığımız işler/işler sürekli eleştirilir.
6	Özel hayatınız sürekli eleştirilir.
7	Telefonla rahatsız edilirsiniz.
8	Sözlü tehditlere maruz kalırsınız.
9	Yazılı tehditler alırsınız.
10	Kurmaya çalıştığınız temas jest ve mimiklerle reddedilir.
11	Kurmaya çalıştığınız temas imalarla reddedilir.
<b>İkinci Kategori</b>	
<b>Kişinin Sosyal İlişkilerine Saldırılır</b>	
1	İnsanlar artık sizinle konuşmaz.
2	Kimseyle konuşamazsınız, başkalarıyla iletişiminiz engellenir.
3	Çalışma arkadaşlarınızdan izole edilmiş bir ortamda çalışırsınız.
4	İş arkadaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
5	Görünmezmişsiniz gibi davranılır.
<b>Üçüncü Kategori</b>	
<b>Kişinin İtibarına Saldırılır</b>	
1	İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
2	Aslı olmayan dedikodularınız yapılır.
3	Alay konusu edilirsiniz.
4	Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
5	Psikolojik tedavi görmeniz için baskı yapılır.
6	Herhangi bir yetersizliğiniz/engelinizle dalga geçilir.
7	Jestleriniz, yürüyüşünüz veya sesiniz taklit edilerek dalga geçilir.
8	Siyasi ya da dini inançlarınızla alay edilir.
9	Özel yaşamınızla alay edilir.
10	Uyruğunuzla alay edilir.
11	Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
12	Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
13	Kararlarınız her zaman sorgulanır.
14	Küçük düşürücü isimlerle çağırılırsınız.

**Tablo 2.** Leymann'ın Tipolojisi (devamı)

15	Cinsel imalara maruz kalırsınız.
<b>Dördüncü Kategori</b>	
<b>Kişinin Yaşam Kalitesine ve Mesleki Konumuna Saldırılar</b>	
1	Önemli görevler verilmez.
2	Yöneticiniz elinizdeki görevi alır ve kendinize yeni bir iş yaratmanız engellenir.
3	Yapmanız için anlamsız işler verilir.
4	Niteliğinizin altında görevler verilir.
5	Sürekli yeni görevler verilir.
6	Kendinize olan saygınızı olumsuz yönde etkileyecek işler verilir.
7	İtibarınızı zedelemek için niteliğinizin üstünde işler verilir.
8	Yapamadığınız işlerden dolayı oluşan zararın faturası size kesilir.
9	Evinize veya çalışma alanınıza zarar verilir.
<b>Beşinci Kategori</b>	
<b>Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar</b>	
1	Fiziksel olarak yorucu bir iş yapmak zorunda bırakılırsınız.
2	Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
3	Tehdit edici hafif şiddet uygulanır.
4	Fiziksel olarak taciz edilirsiniz.
5	Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.

(Kaynak: Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999; Zonp, 2012; Atasoy, 2010.)

#### **2.1.4. Mobbing Süreci**

Mobbing “birine karşı harekete geçmek”, “zorbalık” ve “psikolojik terör” olarak adlandırılmıştır. Bu tür bir çatışmada mağdur, sistematik bir damgalanma sürecine ve medeni haklarının tecavüzüne uğrar. İşyerinde mobbing, çaresiz ve savunmasız bir pozisyona itilen bireye, düşmanca ve etik olmayan davranışları içermektedir. Tanıma göre bu durum, çok sık (en az haftada bir kez) ve uzun süre boyunca (en az 6 ay) gerçekleşmelidir. Uzun süreli bu düşmanca davranışlardan dolayı, bireyde ciddi psikolojik, psikosomatik ve sosyal sorunlar meydana gelir (Leymann ve Gustafsson, 1996).

Günümüzde mobbingle karşılaşma riskini herkes taşımaktadır. Çünkü mobbing üstten astta, aynı pozisyonda çalışan bireyler arasında ve asttan üste doğru olabilmektedir. Özellikle işlerinde başarılı olan bireyler tepki çekebilir, bu bireylerin arkasından dedikodu yapılır, bilgiler saklanır, eleştirilir, çalışmaları sabote edilmeye

çalışılır, dışlanır ve sosyal izolasyona itilmeye çalışılır. Bu durumda mobbing uygulanan birey ilk başta kendisine daha sonra çevresine yabancılaşmaya başlar. Bu süreç devam ettikçe, bireyde işe karşı isteksizlik oluşur, zamanla verimliliği azalır ve devamsızlık yapmaya başlar, işine son verir hatta intihar bile edebilir.

Mobbingin zaman içinde ortaya çıkan kötü niyetli davranışlar süreci olarak gerçekleştiğini vurgulamak önemlidir. Bu durum sinsice başlar ve kısa sürede ivme kazanır ve geri dönüşü olmayan bir noktaya ulaşır. Bir kasırğa gibi, olaylar sarmal şeklinde yükselir. Leymann, mobbing sürecini 5 aşamaya ayırır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999).

Tablo 3'te mobbing süreci anlatılmıştır. 5 aşamaya ayrılan mobbing sürecinin birinci aşaması çatışma, ikinci aşaması saldırgan eylemler, üçüncü aşaması işletme yönetiminin mobbinge dahil olması, dördüncü aşaması geçimsiz veya akıl hasta olarak damgalanma ve son aşaması kovulmadır.

**Tablo 3.** Mobbing Süreci

<b>Birinci Aşama</b>
<b>Çatışma</b>
Çatışma aşamasında, olası anlaşmazlıkları tetikleyici, kritik bir olay ortaya çıkar. Bu durum mobbing değildir, ancak mobbinge dönüşebilme potansiyeli oldukça yüksektir. Çatışma aşamasında kurban genellikle psikolojik veya fiziksel olarak rahatsız edilmez.
<b>İkinci Aşama</b>
<b>Saldırgan Eylemler</b>
Bu aşamada, birinci aşamada oluşan anlaşmazlıklar nedeniyle, kişiye karşı saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar başlar. Zamanla birey, çalışma arkadaşlarından izole edilir. Bu tür eylemlerin gerçekleşmeye başlaması, mobbing sürecinin başladığına işarettir.
<b>Üçüncü Aşama</b>
<b>İşletme Yönetiminin Mobbinge Dahil Olması</b>
İlk iki aşamda yönetim bu olaylara dahil olmaz. Ancak ilk aşamada yaşananlara ön yargı ile yaklaşır ve bir nevi mağdurun karşısında yer almış olur. Yönetim, genel olarak mobbingi bir problem olarak görmez ve bazı hallerde göz yumarak aslında mobbinge ortak olmuş olur. Mağdur ise, bu aşamada artık yönetimle de başetmek durumunda kalır.

**Tablo 3.** Mobbing Süreci (devamı)

<b>Dördüncü Aşama</b>
<b>Geçimsiz veya Akıl Hastası Olarak Damgalama</b>
Bu aşamada mağdur asi, paranoyak, akıl hastası, geçimsiz, muhalif gibi sıfatlarla damgalanır. Artık mağdurun fiziksel ve psikolojik sorunları ortaya çıkmaya başlar. Bu aşamada yönetim mağdura negatif yaklaşmaya devam eder. Mağdur, kötülük ve adeletsizlik gibi duygular nedeniyle uyku problemleri yaşamaya başlar. Mağdur sağlık problemlerini nedeniyle sağlık hizmeti almaya başlar. Ancak özellikle yönetim tarafından işinden uzaklaştırılma gerekçesiyle rapor almasının önüne geçilir. Bu aşamanın sonunda mağdur, istifaya zorlanır ve kovulmakla karşı karşıya kalır.
<b>Beşinci Aşama</b>
<b>Kovulma</b>
Mobbingin sonucu genellikle istifa veya işten çıkarılma gerçekleştirilir. Kişi işten çıktığında, duygusal sıkıntıları ve buna bağlı oluşan psikomatik hastalıkları daha da yoğunlaşarak devam eder. Ayrıca bu durum, tramva sonrası stres bozukluğunu da tetikleyebilir. Üstelik mağdurla bu aşamaya kadar yaşanan olaylar neticesinde kötü bir referans oluşacaktır, bu durum mağdurun ilerideki iş hayatını da olumsuz etkileyecektir.

(Kaynak: Leymann 1996; Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999; Zonp, 2012; Atasoy, 2010.)

Mobbing basitten komplekse doğru gelişen bir süreçtir. Yani kişinin hissettiği baskı süreç içinde sürekli artar (Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009).

**Tablo 4.** Mobbingin Aşamaları

Çatışmanın ilk belirtileri
Çözümlemeyen çatışma
Mobbingin başlaması (Fiziksel ve ruhsal sağlık etkilenir)
Mobbingin şiddetlenmesi (Performansın düşmesi)
Mobbingin iyice yoğunlaşması (İstirahat, rapor, işe geç kalma)
Yoğun mobbingin devam etmesi (Hastalık işin önüne geçer)
Hastalık - İstifa - Kovulma vb sonuçlar

(Kaynak: Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999; Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009.)

### **2.1.5. Mobbing Sürecinde Roller**

Tınaz'a göre mobbing sürecinde yer alanlar (Açıl, 2017):

- Mobbingi uygulayanlar
- Mobbing mağdurları
- Mobbingin izleyicileridir.



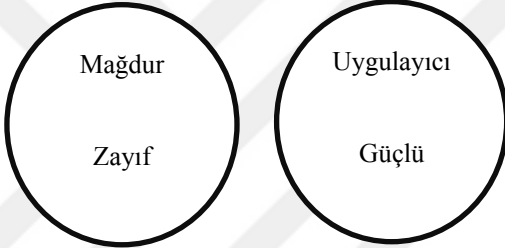
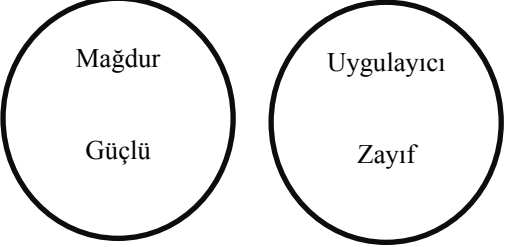
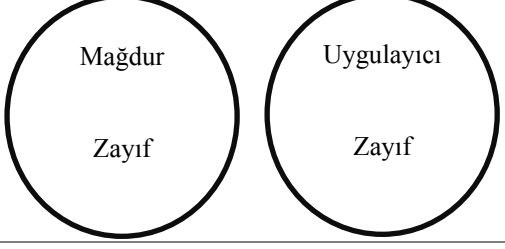
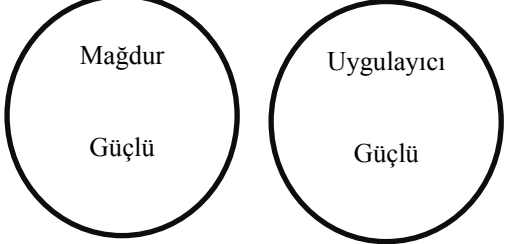
Tablo 5’te mobbing sürecinde yer alan kişilere verilen diğer isimlerden bazıları verilmiştir.

**Tablo 5.** Mobbing sürecinde yer alanlar

<i>Uygulayanlar</i>	<i>Mağdurlar</i>	<i>İzleyiciler</i>
Zorbalar	Kurban	Mobbing ortağı
Tacizciler	Hedef	İlgisizler
Saldırganlar	Tutsak	Karşıtlar

(Kaynak: Açıl, 2017.)

Şekil 1’de mobbing sürecinde mağdur ve uygulayıcının güç düzeylerine göre bazı durumlar verilmiştir.

Durum		
1		Mağdurun zayıf, uygulayıcının ise güçlü olması, uygulayıcının olumsuz davranışlarına, mağdurun hiçbir şekilde tepki verememesiyle sonuçlanır. Uygulayıcı bu durumdan faydalanır.
2		Bu durumda uygulayıcı, mağdura göre daha zayıf ve düşük özelliklere sahiptir. Uygulayıcı bu zayıf yönlerinin ortaya çıkmaması için mobbing uygulama girişimi gösterir. Mağduru kurumdan uzaklaştırmaya çalışır.
3		Bu durumda uygulayıcı hem kendi hem de mağdurun yetersizliklerinin farkındadır. Kendi durumu (zayıflığını) gizleyerek mağdurun üstüne gider.
4		Eşit derecede “güçlü” veya sert kişilikli kişiler arasında çözümlenmemiş çatışmaların olması mobbing davranışını doğuran bir diğer etkidir. Bu durumun arka planında hoşgörü ve iletişim eksikliği vardır.

**Şekil 1.** Mobbing Sürecinde Bazı Durumlar (Kaynak: Khalib ve Nğan, 2007.)

### **Mobbingi Uygulayanlar**

Bu gruba giren kişiler, ilgi görmek isteyen zayıf karakterli ve farkedilmeyen tiplerdir. Tartışma esnasında sürekli karşı tarafı suçlayıp yargılama çabası içine girerler. Bu kişiler kendilerini yetersiz görürler ve kendi korku ve endişelerini diğer kişilerin itibarını zedelemek için kullanırlar.

Mobbing konusunda oldukça fazla araştırma yapılmıştır ancak bu araştırmaların çoğu mobbing uygulayanları incelememiştir. Mobbing uygulayıcıları ile ilgili yapılan çalışmalara göre mobbing uygulayıcısında; obsesif kompulsif, antisosyal, nasistik, bağımlı, paranoid ve şizoid kişilik bozuklukları görülebilmektedir (Gözüm, 2017).

### **Mobbing Mağdurları**

Mobbing mağdurları yenilikçi, zeki, dürüst, nitelikli olmalarıyla ön plana çıktıkları için, üst yönetimin dikkatini çekerler. Eğer üst yönetim kişinin başarılı olmasını kıskanıp yerine geçmesinden korkarsa, bu durum bireyi kurban konumuna getirebilmektedir. Mobbing mağdurları genellikle empati gücü yüksek ve yetenekli bireylerdir ancak bazı çalışmalarda kararsız, endişeli, özsaygısı düşük bireylerinde yüksek oranda mobbing mağduru oldukları görülmüştür (Gözüm, 2017). Mobbingle anlamlı bir ilişki tespit edilen olumsuz nitelikler; çekingenlik, düşük özgüven, düşük benlik saygısı, ürkeklik ve boyun eğmedir (Khalib ve Ngan, 2006).

### **Mobbing İzleyicileri**

Mobbing uygulamayan, mobbinge maruz kalmayan, ancak bir şekilde mobbing sürecine pasif şekilde dahil olan bireylerdir. Bu kişilerin mobbingle ilgisi yokmuş gibi gözükse de, aslında genel olarak mobbing uygulayıcılarının yanlarında bulunurlar. Bu kişiler mobbingle ilgili herhangi bir sorumluluk kabul etmezler (Gözüm, 2017).

Mobbing izleyicilerini 3 gruba ayırırlar.

- **Mobbing ortakları:** Mobbing uygulayıcılarını desteklerler.
- **İlgisizler:** Aslında kimseyi desteklemezler, ancak olaya göz yumdukları için olayın devamlılığını sağlayarak mobbing uygulayıcılarına yardım etmiş olurlar.
- **Karşıtlar:** Oluşan mobbing olgusundan rahatsız olurlar ve bu sorunu çözmek için gayret gösterirler.

### 2.1.6. Mobbing Nedenleri

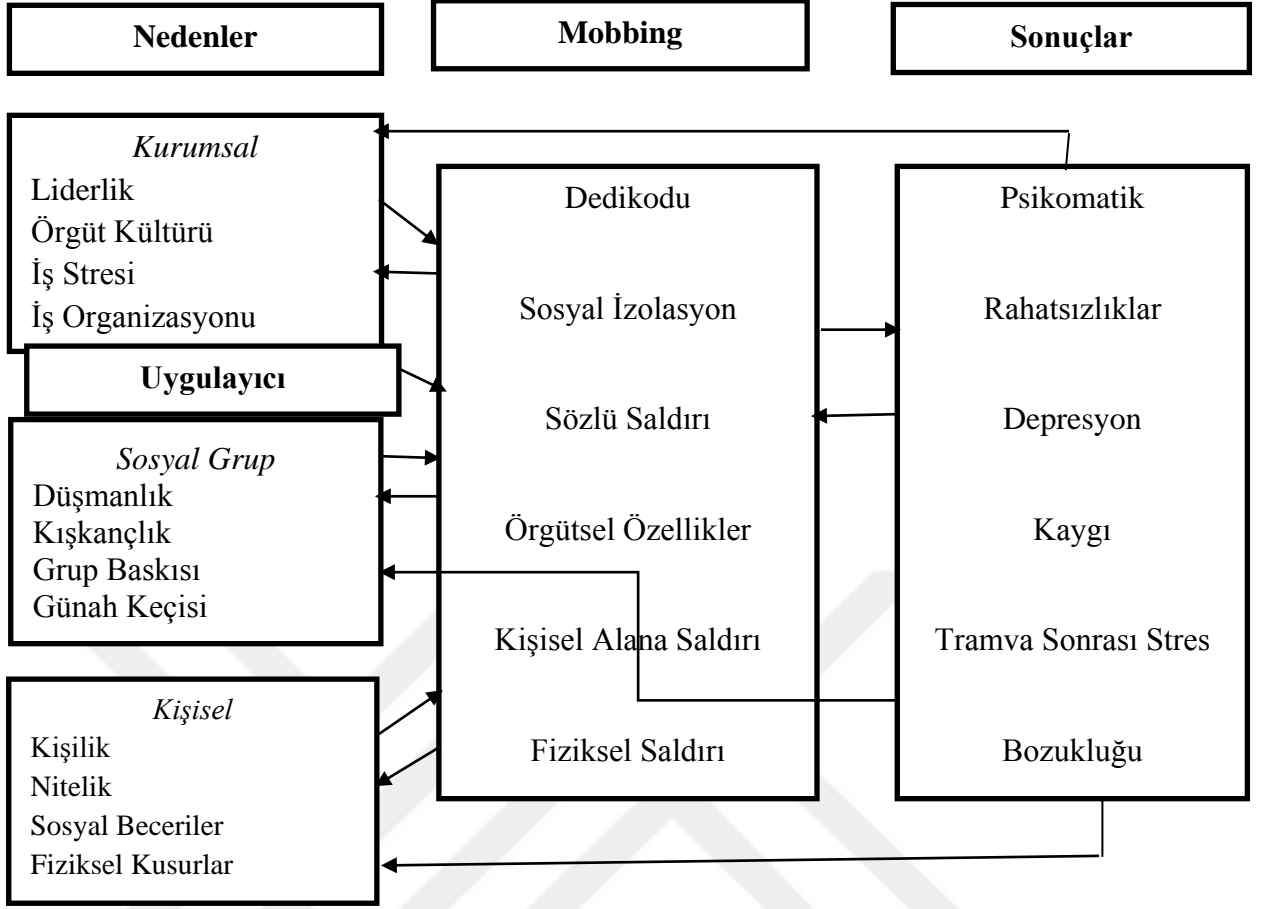
Teknik olarak mobbing işyerinde aşırı bir sosyal stres kaynağıdır (Zapf, Knorz ve Kulla, 1996). SGK (2016) “Mobbing nedenleri öngörülebilir ve sonuçları önlenebilir bir işyeri hastalığıdır.” İşyerinde mobbingin ortaya çıkması tek bir nedene bağlı değildir ve karmaşık bir süreçtir. Araştırmaların bir bölümü mobbingi iş çevresiyle ilişkilendirmiştir. Örneğin; ağır iş yükü, rekabetçi çevre, rol çatışması, örgütsel yapılanma, yönetim anlayışı. Bu ve bunun gibi sorunlar, düşük iş tatminine neden olarak mobbing olgusunu ortaya çıkarabilmektedir. Araştırmaların diğer bölümü mobbingle kişilik özelliklerini bağdaştırmaktır (Özmen, 2007).

Mobbing birden çok etmenin bir araya gelmesiyle oluşur. Sadece çevresel veya sadece kişisel özellikleri incelemek yanlış olur. Çevresel koşullar taraflarının kişiliğini görmezden gelirken, kişisel özellikler örgütsel, toplumsal ve ekonomik sorunları arka plana atar (Özmen, 2007).

Mobbing çalışmaları neticisinde mobbingin ekonomiye, topluma ve çalışana zarar verdiği görülmüştür. Mobbing tanıklarının mobbing sürecine karışmamaları, bu konuda sessiz kalmaları da mobbingi devam ettiren bir unsurdur (Gözüm, 2017).

Mobbing mağduru, mobbing sürecinin başladığı olayın kasıtlı olduğunu genelde anlayamaz ve bu durum için kendini suçlayabilir. Aslında bu davranış kasıtlıdır ve mağdura üstünlük kurmak için yapılır (Gözüm, 2017).

Şekil 2’de mobbingin nedenleri ve sonuçları sunulmuştur. Mobbinge neden olabilecek örgütsel ve sosyal nedenler vardır. Mobbing çeşitli sağlık sorunlarına da neden olabilmektedir. Şekilde neden-sonuç ilişkisinin yönü net değildir. Bu durum mobbing konusunun önemli sorunlarından biridir. Örneğin; bireyin endişeli, depresif veya takıntılı davranışları bir süre sonra mobbinge neden olabilecek olumsuz bir reaksiyon yaratabilir (Zapf, 1999).



Şekil 2. Mobbingin Neden ve Sonuçları (Kaynak: Zapf, 1999.)

### Kurumsal Nedenler

Mobbing incelenirken, sadece mobbing uygulayıcısı ve mobbing mağduru arasındaki ilişkiye bakmak yeterli olmaz. Mobbingin gerçekleştiği sistem de incelenmelidir. Özellikle, kurum içindeki güç ilişkileri, kurumun kuralları, normlar, otorite yapısını incelemek mobbing sorununun çözümü için yardımcı olabilir (Kocaman, 2017).

Kurumun elinde olan olumlu koşullar çalışana yansır ve çalışanın verimliliği artar. Ancak kurumun şartları yeterli düzeyde iyi değilse, çalışanlar bu durumdan olumsuz etkilenmeye başlarlar. Daha sonrasında bu durum strese ve mobbinge ortam hazırlamaktadır. Kurumun şartlarının düşüklüğü sadece fiziksel değil ekonomik de olabilir (Saraç, 2018).

Kurumda mobbingi tetikleyen başlıca etmenler şu şekildedir (Turan, 2006);

- Rebaketin fazla olması
- Kurumun stresli yapısı

- Kurumun iyi yönetilememesi
- Kurumun küçülmeye gitmesi
- İletişim problemleri
- Verimliliği artırma
- Aşırı disiplin
- Kurumun şeffaf olmayan yapısı
- Ekip çalışmasının yeterli düzeyde olmaması
- Eğitim eksikliği

### **Kişisel Nedenler**

Kişisel nedenleri incelerken; mobbing uygulayıcıları ile mobbing mağdurlarını ayrı ayrı incelemek daha doğru sonuçlar verecektir. Mobbing mağdurlarının, hedef olarak seçilmelerindeki şu faktörler etkili olmaktadır (Saraç, 2018);

- Özgüveni yüksek ve girişimci yapıları
- İşleri dışındaki olaylarla çok ilgilenmemeleri
- Dürüst ve iyi niyetli olmaları
- Yaratıcı olmaları
- Duygusal zekalarının yüksek olması
- Fikirlere odaklanmaları
- Çalışkan olmaları

Verilen maddeler ışığında mobbing mağdurunun diğer çalışanlara göre daha başarılı olduğu görülmektedir. Bu nedenle mağdurun başarısı, diğer çalışanlarda baskı oluşturduğu için mobbing ortaya çıkmaktadır. Ancak başarı mobbingin tek sebebi değildir. İş ortamında kişiler arasında mobbing oluşmasına neden olan etmenler arasında; iş arkadaşları arasında sorulan soruların yanıtsız kalması, kişiler arası çatışma gibi kötü iletişim önemli rol oynamaktadır (Saraç, 2018).

Mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir (Mavi, 2015);

- Yalnızlık
- Acayiplik/Farklılık
- Başarılı Olmak
- Kuruma Yeni Gelmek

Mobbing uygulayıcıları üzerinde yapılmış çalışmalar, 5 farklı mobbing uygulayıcısı tipi ortaya koymuştur (Saraç, 2018).

- Yalancı ve ikiyüzlü
- Hiddetli, bağırır
- Narsist
- Megaloman
- Hayal kırıklığına uğramış

### **2.1.7. Mobbing Türleri**

Mobbing dikey, yatay veya aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşebilir.

#### **Dikey (Hiyerarşik) Mobbing**

Dikey mobbing; üst yönetim kadrosunda çalışan kişilerin, sahip oldukları kurumsal gücü kullanarak astlarına uyguladıkları baskı, sindirme, ezme gibi davranışlar sonucu, mağduru kurumdan uzaklaştırma çabalarıdır. Kurumda yönetici pozisyonunda bulunan kişi, bazı çalışanlara ayrıcalıklı davranıyorsa, mobbingin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Dikey mobbingin genel nedenleri (Açıl, 2017):

- **Sosyal imajın tehdit edilmesi:** Eğer çalışan, üstünden daha fazla iş yaparak başarılı konuma gelmeye başlamışsa, çalışanın üstü bu durumdan rahatsızlık duyar. Bu durumda üst, astının yaptığı işleri kendisi yapmış gibi göstererek tüm kredileri toplamaya çalışır.
- **Yaş farkı:** Kurumda kendinden başarılı astlarının yerine geçebileceği korkusuyla yönetici, astlarına mobbing uygulayabilir.
- **Kayıрма:** Eğer bir kişi üstü tarafından kayırıldığını biliyorsa işyerinde daha rahat davranır. Bazı durumlarda üst kayırılmaktadır. Kayırıldığını bilen üst, astlarına mobbing uygulamakta kendini daha rahat hissetmektedir.
- **Politik nedenler:** Kurum içinde ast ve üst siyasi düşüncelerini açıklamış ve bu düşünceler birbirlerine uymuyor olabilir. Sırf bu yüzden üstü astına mobbing uygulayabilmektedir.

#### **Yatay Mobbing**

Hiyerarşik düzene göre aynı seviyede çalışan bireylerin, birbirlerine uyguladıkları mobbing türüdür. Eşit bireyler arasında görülen bu mobbing türünün başlıca nedenleri (Açıl, 2017):

- **Rekabet:** Rekabet duygusu doğuştan gelir. Ancak bazı kişilerde bu duygu oldukça yoğun bir şekilde yaşanır. Bazen kişiler daha iyi çalıştığı için kendi önüne geçmesi korkusuyla, iş arkadaşlarına mobbing uygulamaktadır.
- **Farklı bir yerleşim yerinden gelme:** Bazen bireyler sırf konuşması, giyinmesi veya hal ve hareketlerinin farklı olması nedeniyle mobbinge maruz kalabilmektedir.
- **İrkçilik:** Toplumun kültür yapısıyla ortaya çıkan mobbing türüdür. Genellikle futbol sahalarında görülmektedir.

### **Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing**

Bu mobbing türünde ast, üstüne mobbing uygulamaktadır. Ast ilk önce üstünün otoritesini sorgular. Üstünün yerine geçmek isteyen genç, kıskançlık duygusuyla birlikte, üstünün görevini haketmediğini düşünür ve mobbing uygulamaya çalışır (Açıl, 2017).

### **2.1.8. Mobbingin Sonuçları**

İnsan haklarına saldırı, negatif iletişim ve aşırı stres gibi nedenlerden ötürü, mobbingin ciddi fiziksel ve psikolojik hastalık sorunlarına yol açtığı bilinmektedir. Ancak mobbing mağdurları, çoğunlukla duygusal yönden yıprandıkları için hastalanmış değil, zarar görmüş olarak kabul edilir (Turan, 2014). Mobbing alanında yapılmış birçok çalışma mobbing mağdurunun, psikolojik açıdan rahatsızlık yaşadığını ortaya koymuştur (Leymann ve Gusfatsson, 1996). Tablo 6'da bireyin maruz kaldığı mobbing davranışı sonucu bireyde görülebilen psikolojik ve davranışsal sorunlar verilmiştir.

**Tablo 6.** Mobbing Mağduru Açısından Psikolojik ve Davranışsal Sonuçlar

<b>Psikolojik Sonuçlar</b>	<b>Davranışlar Sonuçları</b>
Depresyon	Saldırganlık
Anksiyete	Düzensiz beslenme
Saplanma	Aşırı düzeyde alkol ve tütün kullanma
	Cinsel sorunlar
	Sosyal izolasyon
	Uyku problemleri
	Olayları hatırlamada zorlanma

(Kaynak: Leymann ve Gusfatsson, 1996; Beasley ve Rayner 1997; Einarsen 1999; WHO, 2003; Turan, 2014)

Mobbing mağdurlarında uykusuzluk, baş ağrıları, depresyon, kaygı bozuklukları, çaresizlik hissi, yorgunluk, iştahsızlık, alınganlık, özgüvende azalma gibi fiziksel ve duygusal bir çok sorun ortaya çıkmaktadır. Mobbing mağdurları içinde bulunduğu sıkıntılı durumdan uzaklaşmak için sigara, sakinleştirici, uyuşturucu gibi maddeler kullanmaya ve bu maddelere bağımlı olmaya başlayabilmektedir (Tüfekçi, 2014).

Mobbing mağduru, mobbing sürecinin başlamasının ardından kendisine “Neden ben?”, “Bende yanlış olan şey ne?” gibi sorular sormaya başlar. Fiziksel rahatsızlıklarından yakınmaya, sosyal ortamlardan kaçınmaya, randevularını unutmaya, ailesinden uzaklaşmaya başlar. Ailesine karşı olan sorumlulukları yerine getirememesi ailesinin dağılmasına neden olabilir. Mağdurun yaşadığı bu stresli durum, panik ataklara, depresyona ve hatta intihara neden olabilir (Turan, 2014).

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nde görev yapan bir akademisyenin maruz kaldığı davranışlar sonucunda intihar etmesi, mobbingin herkesin başına gelebilecek ve önemli sonuçlar doğurabilir bir problem olduğunu ortaya koymaktadır (Turan, 2014). Tablo 7’de mobbinge maruz kalan kişi(ler) açısından mobbingin psikolojik sonuçları ve bu durumun finansal etkileri verilmiştir.

**Tablo 7.** Mobbingin psikolojik sonuçları ve finansal etkileri

<b>Etkilenen</b>	<b>Psikolojik Sonuçlar</b>	<b>Finansal Maliyetler</b>
<b>Mağdur</b>	Stres	Reçetesiz ilaç maliyetleri
	Duygusal rahatsızlıklar	Terapi
	Fiziksel rahatsızlıklar	Doktor ödemeleri
	Kazalar	Hastane ödemeleri
	Engellilik durumu	Kaza maliyetleri
	Sosyal izolasyon	Sigorta primleri
	Ayrılık acısı	Avukat giderleri
	İş kaybı	İşsizlik / İş arama
	Arkadaş kaybı	İstenilen işin bulunamaması
	İntihar	Taşınma
<b>Aile</b>	Çaresizlik hissi	Aile gelirinde azalma
	Kargaşa ve çatışma	Boşanma giderleri
	Ayrılma/boşanma acısı	Terapi
	Çocuklara etki	



**Tablo 7.** Mobbingin psikolojik sonuçları ve finansal etkileri (devamı)

<b>Etkilenen</b>	<b>Psikolojik Sonuçlar</b>	<b>Finansal Maliyetler</b>
<b>Kurum</b>	Düşünce ayrılıkları	Hastalık izinlerinin daha fazla kullanılması
	Hastalıklı kurum kültürü	Personel devri maliyetleri
	Düşük moralli çalışan	Düşük verimlilik
	Yaratıcılığın azalması	Kaliteli işlerde azalma
		Uzman personel kaybı
		Tazminat ödemeleri
		Hukuki giderler
	Erken emeklilik	
<b>Toplum</b>	Toplumda mutsuz insanlar	Sağlık giderleri
	Siyasi ilgisizlik	Sigorta giderleri
		İşsizlik
		İşsizlik nedeniyle vergi kaybı
		Sosyal yardım programlarına talebin artması
		Toplumsal ruh sağlığı için artan giderler

(Kaynak: Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999)

Mobbing mağduru, yaşadığı olumsuz durum sonrasında psikolojik ve fizyolojik sağlığında meydana gelen sorunlar için tedavi görmeye başlar. Bu süreçte mağdurun tanı, tedavi, terapi, doktor, ilaç gibi çok çeşitli tıbbi harcaması olacaktır. Mağdur bu masrafları kendisi ödeyeceği için ekonomik açıdan zorluk yaşayabilmektedir. Mağdur sağlığına kavuşup işine geri döndüğü durumda, mobbinge tekrar maruz kalabilmektedir. Bu durumda bireyin sağlığında tekrar bozulmalar meydana gelip yeniden sağlık hizmeti başlandığında bireyin çalıştığı kurum sağlık problemleri sebebiyle bireyin işine son verebilmektedir. Birey bu noktada hukuki yollara başvurmuştur. Sağlık harcamalarının üstüne mağdurun avukat ödemeleri gibi hukuki giderleri de ortaya çıkmaktadır. İşinden kovulan bireyin artık bir geliri olmadığı için birtakım masraflarını karşılayamaz. Ayrıca birey yeni bir iş bulmak için de harcama yapar. Bu durumların hepsinin maddi ve manevi zararları birbirinden farklıdır (Sönmeztekin, 2016).

### **2.1.9. Mobbing ile Mücadele Yöntemleri**

Mobbing; kurumda, bireyde ve toplumda negatif sonuçlar doğurmaktadır ve bu olumsuz sonuçların ileriki evrelere ilerlememesi için önlemler alınması gerekmektedir (Taştan, 2017). Birçok kurum çalışanı mobbinge bağlı sağlık sorunu yaşamasına rağmen, bu sorunu görmezden gelerek, herhangi bir önlem alma çabasına girmemektedir. Ancak mobbinge maruz kalanların ruhsal ve fiziksel problemlerinin ortaya çıktığı birçok çalışmada gözlenmiştir (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011).

Bir sorunu çözebilmek için önce sorunun ne olduğunu bilmek gerekmektedir. Aynı zamanda bu konuyla ilgili kamuoyunda farkındalık yaratmak gerekmektedir. Mobbingin önlenmesi, sadece çalışan-çalışan, çalışan-işveren ilişkileri ile sınırlandırılmamalı, tüm toplum bu konuda bilgilendirilmelidir. Oluşabilecek ekonomik, ruhsal ve fiziksel sonuçlardan önce alanında uzman kişiler (psikolog, sosyolog vb.) ile çalışan bilgilendirilmelidir. Kurumlar ve sendikaların, mobbing ortaya çıktıktan sonra oluşan zararların geri dönüşü olmadığını bilmesi oldukça önemlidir. Ancak pek çok kişi mobbingi bir sorun olarak görmemektedir. Mobbinge mücadele yöntemleri, bireysel ve kurumsal olarak 2 başlık altında incelenebilir (Taştan, 2017).

#### **Mobbing ile Bireysel Mücadele**

Çatışma yönetiminin uygulandığı kurumlarda mobbing çok fazla görülmemektedir. Çünkü bu kurumlar bu olumsuz durumu düzeltme ve bu durumdan ders çıkarmaya çalışırlar. Ancak her kurum çatışma yönetimini iyi yönetemez, hatta bazı kurumlar mobbingi destekleyici tavırlar içine girebilmektedir. Böyle bir durumda bireyin yapması gereken en önemli şey “hedef olmayı” reddetmektir. Mobbing ile mücadelede bireysel olarak yapılabilecek bazı yöntemler şunlardır (Sönmeztekin, 2016);

- Bireyin ne ile karşı karşıya olduğunu bilmesi, yani mobbingi öğrenmesi gereklidir.
- Örgütün prensiplerini ve yasal haklarını iyice öğrenmelidir.
- Olabildiğince çatışmadan kaçınmalı ve sakin olmaya çalışmalıdır.
- Hedef olmayı reddetmelidir.
- Kendine güvenmeli ve saldırıdan korkmamalıdır.
- Çevresindekilere etik kurallar doğrultusunda karşılık vermelidir.
- Mobbingi uygulayan üst yönetim değil ise konuyu üst yönetime taşınmalıdır.

- Motivasyonunu yüksek tutmalıdır.
- Karşısındakiler gülümseyerek cevap vermelidir.
- Ailesiyle ve sevdiği arkadaşlarıyla daha çok vakit geçirmelidir.
- Tıbbi ve hukuki yardım almaktan çekinmemelidir.
- Kendisine karşı yapılan her türlü olumsuz davranışı kayıt altına almalıdır. Örneğin; not, e-posta, yazışmalar. Olumsuz sonuç doğurabilecek talepleri yazılı halde istemelidir.

### **Mobbing ile Kurumsal Mücadele**

Huzursuz iş ortamı ve sağlıksız örgüt kültürünün, kurumun yaratmış olduğu değerler üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Kurum yaratmış olduğu değerleri koruyabilmek ve varlığını devam ettirebilmek için, mobbingi bir problem olarak görmeli ve mobbinge mücadele etmelidir. Kurumun mobbing ile mücadelede kullanabileceği bazı yöntemler şunlardır (Sönmeztekin, 2016);

- Mobbing, şiddet ve etik olmayan davranışları açık bir şekilde yasaklamalı ve bu kurallara uymayan kişilere gerekli cezai işlemleri uygulamalıdır.
- İş ortamında çeşitliliğe ve eşitliğe önem veren bir anlayışa sahip olmalıdır.
- Çalışanlarının kurban, hedef olmasına göz yummamalıdır.
- Bireysel değil bütüncül normlar aşılmalıdır.
- Yönetici pozisyonunda çalıştırdığı her bireye; çatışma ve stress yönetimi, iş hukuku gibi alanlarda eğitim vermelidir.
- Grup çalışmalarını desteklemelidir.
- Kurumun verdiği görevler anlaşılabilir, somut ve yapılabilir olmalıdır.
- Çalışanların kendilerini geliştirmesinin önü kapatılmamalıdır.
- Mobbing nedeniyle kurumdan ayrılacak kişinin tazminatının bir kısmı mobbing uygulayıcısından alınmalıdır.

#### **2.1.10.Sağlık Sektöründe Mobbing**

İnsandan insana duygu yaşama biçimi değişir. Herkes duygu ve düşüncelerini aynı şekilde anlatamaz. Hastanede tedavi olan hastalar, birçok yönden kendilerini kötü hissederler. Vücutlarındaki değişim, sosyal hayattan ve sevdikleri insanlardan uzak olma hissi, hastalığın verdiği acı gibi olumsuz duygular hastanın psikolojisini negatif yönde etkiler (Açıl, 2017).

Mobbing tüm meslek grupları için önemli bir risk faktörü olmakla birlikte, özellikle sağlık sektöründe oldukça sık görülmektedir (Kılıç, Çiftçi ve Şener, 2016). Sağlık sektörünün doğası gereği uzun süreli (bazen dinlenme fırsatı bulamadan çalışmak), yoğun ve rahat olmayan çalışma ortamı, diğer işlere göre daha fazla mesleki risk doğurmaktadır (Asi Karakaş ve Okanlı, 2013). Sağlık kurumlarında, hasta, hasta yakını ya da diğer bireylerden sözlü veya fiziksel birçok saldırı gerçekleşmektedir. Sağlık kurumlarında mobbingin yüksek oranda olmasının nedenleri arasında; çalışma şartları, hastalar arasında ayrımcılık yapılması, hasta sayısının fazla olması, maaş, nöbetler, çalışma şartları doğrultusunda aile ve arkadaşlara zaman ayıramama sayılabilir (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Sağlık sektöründe görev alan personelin mobbinge maruz kalma ihtimalinin yüksek olduğu yapılan çalışmalarla gözlemlenmiştir. Sağlık sektörünün içinde mobbinge en çok hemşireler maruz kalmaktadır. Hemşireler hastayla ilk ve en çok muhattap olan personeldir (Açıl, 2017). Hemşireler, yaptıkları işe göre tatmin edici bir maaş alamamaları, başhemşireler başta olmak üzere diğer sağlık çalışanları tarafından haklarının istismar edildiği, görev aldığı servisler dışındaki servislere gönderilmeleri, hastayla sürekli muhattap olmaları gibi sorunlar nedeniyle mobbinge maruz kalmaktadır (Ayaktaş, 2014). Öte yandan kadınların yoğunlukta olduğu kurumlarda mobbinge daha sık rastlanmaktadır (Adalar Solmaz, 2015). Hemşirelerin, mobbing oranı yüksek ortamlarda çalışması sonucu, stres düzeyleri artar, fiziksel ve psikolojik sağlıklarında bozulmalar meydana gelmeye başlar ve sonuç olarak sorumluluklarını yerine getirememeye başlayarak verimlilik düşer, kurumsal işleyişte bozulmalar meydana gelir (Aslan, 2017).

Sağlık sektöründe oldukça fazla görülen mobbing ciddi bir mesleki, sağlık ve güvenlik problemidir. Mobbingden yalnızca mağdur değil toplum da etkilenmektedir. Bu nedenle mobbing oranını düşürmek için sağlık hizmeti çalışanlarına, sorun ve çatışma çözme, stres ve öfke kontrolü, işyerinde şiddet önleme gibi konularda eğitim ve seminerler verilmelidir. Sağlık çalışanlarını mobbingden koruma için yasal tedbirler alınmalı ve mobbing sorunu için farkındalık yaratılmalıdır (Karsavuran, 2014).

Sönmez ve Yıldırım (2018) hemşireler üzerinde yapılmış mobbing araştırmaları ile ilgili literatür araştırması yapmışlardır. Araştırmalarına dahil ettikleri

38 çalışmaya göre Türkiye’de çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma oranlarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Yıldırım ve Yıldırım (2007), 325’i kamu, 180’i özel hastane çalışanı olmak üzere 505 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %86.5’i son 1 yıl içerisinde mobbinge maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Yıldırım (2009), 286 kadın hemşire üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin %21’inin son bir yıl içerisinde direkt olarak mobbing davranışlarına maruz kaldığını gözlemlemiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2010), sağlık alanında (tıp, hemşirelik, diş hekimliği, eczacılık, fizyoterapi, beslenme ve diyetetik vb.) çalışan 880 akademik personel üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışmaya katılan akademisyenlerin %90’ının son 12 ayda en az 1 kere mobbinge maruz kaldıklarını gözlemlemiştir.

Pınar ve arkadaşları (2017), Türkiye’de sağlık sektöründe yaşanan şiddet ile ilgili geniş kapsamlı bir çalışma yapmışlardır. Çalışmaya toplam 12,944 sağlık çalışanı (3,377 doktor/diş hekimi, 4,343 hemşire/ebe, 1,371 idari personel, 1,306 laboratuvar çalışanı, 1,224 destek personeli, 765 sağlık memuru, 309 acil servis çalışanı, 190 terapist, 58 güvenlik memuru) katılmıştır. Çalışma sonucunda son bir yıl içerisinde sağlık çalışanlarının %52,3’ü işyeri şiddetine maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Bu şiddetin %10,4’ü fiziksel, %48,2’si sözel, %15’i mobbing, %1,6’sı cinsel saldırı şeklinde gerçekleşmiştir. Ayrıca doktorlar ve diş hekimlerinin 70,2’si, hemşire ve ebelerin %57,4’ü çalışma hayatları boyunca en az 1 kere işyeri şiddetine maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Kadınlar (%54,3) erkeklere (%49,4) göre daha fazla işyeri şiddetine maruz kaldığına çalışmanın sonuçları arasındadır. Qunie (2002) 594 intörn doktor üzerinde yaptığı çalışmada, intörn doktorların %37’sinin son 1 yıl içerisinde mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Akar (2013) Antalya’da görev yapan 300 sağlık personelinin (intörn doktor ve hemşire) algılanan işyeri streslerini, işyerinde zorbalık ve işyeri stresi arasındaki ilişkilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda; katılımcıların işyeri stresi ile işyerinde zorbalık düzeyleri ortalamanın üstünde bulunmuş, işyerinde zorbalık ile işyeri stresi arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin doktorlara göre zorbalığa uğrama ve stres düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Özen Çöl (2008) Muğla ilinde görev yapan 272 sağlık personeli (78 hemşire) ile mobbing olaylarının yaygınlığı ve düzeyini incelemiştir. Çalışma sonucunda,

katılımcılardan 95 kişinin en az bir kez mobbing davranışına maruz kaldığı görülmüştür. Mobbinge maruz kalanların %61'i özel sektör, %38.9'u ise kamu çalışanıdır. Mobbingin genel olarak yaygınlığı %34.9 olarak bulunmuştur. Hemşireler de ise bu oran %35.9 olarak bulunmuştur.

Tutar ve Akbolat (2012) Sakarya'da kamu hastanesinde çalışan 185 sağlık çalışanı ile, kadın ve erkeklerin yönettiği örgütlerdeki çalışanların mobbing algısının kurum yöneticilerinin cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin mobbing algısında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda sağlık sektörü çalışanlarının çok fazla mobbinge maruz kalmadığı saptanmıştır. Örgüt yöneticilerinin kadın ya da erkek olması özel yaşama yönelik yıldırma ve görevin yapılmasına yönelik yıldırma boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmazken; kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma, sözlü ve fiziksel yıldırma, dışlama, iletişim kuramaya yönelik yıldırma, kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma ve kültürel kimliğe yönelik yıldırma boyutlarında erkek yöneticilerle çalışan sağlık katılımcıların mobbing algısı anlamlı derecede yüksektir. Ayrıca erkek çalışanların kadınlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür.

Dalvand ve arkadaşları (2018) İran'lı hemşirelerin mobbing durumlarını incelemek için bir meta-analiz çalışması yapmışlardır. Çalışmaya 22 araştırma dahil edilmiştir. Örneklem 5639 (52 ile 1317 arası değişmektedir) hemşireden oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre; hemşirelere uygulanan sözlü şiddet oranı %74 (CI 95%: 66-83) ve mobbing oranı %28 (CI 95%: 21-35) olarak bulunmuştur. Sözlü şiddete (%75) en çok, mobbinge (%21) en az maruz kalan bölüm acil bölümünde çalışan hemşirelerdir. Ebrahim ve Issa (2018) Irak'ta (Basra) acil bölümünde çalışan 84 hemşirenin işyerinde şiddete maruz kalma durumlarını incelemişlerdir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %90.5'i (76 hemşire) işyeri şiddetine maruz kaldığını belirtilmiştir. Erkek hemşirelerde bu oran %93.8 (48/45) iken kadın hemşirelerde %86.1 (36/31) olarak hesaplanmıştır. İşyeri şiddetinin %71.1'i sözlü şiddet şeklinde gerçekleşmiştir.

Karsavuran (2014) Ankara'da görev yapan 244 sağlık sektörü yöneticisinin mobbing düzeylerinin sosyodemografik özelliklerine göre incelemesini yapmıştır. Çalışma sonucunda mobbinge en fazla maruz kalan gruplar; 29-39 yaş arası, kadın,

bekar, sağlık meslek lisesi ya da 6nlisans mezunu ve y6neticilik pozisyonunda bulunma s6resi 0-5 yıl arasında olanlar olarak tespit edilmiştir.

Yıldız ve Eliş Yıldız (2009) Kars ilinde g6rev yapan 167 sağlık personelinin (46 hemşire) mobbing davranışına maruz kalıp kalmadığını ve mobbing davranışına maruz kalan mağdurların depresyon d6zeylerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, katılımcıların %35.3'6 (59 kişi) mobbing davranışına maruz kaldığını belirtmişlerdir. Katılımcılara mobbinge kim tarafından maruz bırakıldıkları sorulduğunda ise %42.4'6 başhekim, %40.7'si doktor, %37.3'6 çalışma arkadaşı, %30.5'i başhemşire, %16.9'u yardımcı teknik personel ve %10.2'si hasta cevabını vermişlerdir. Mobbing davranışına maruz kalanlar kalmayanlara g6re daha y6ksek d6zeyde depresyon skorları g6stermiştir.

Soysal ve arkadaşları (2014) Kilis'te g6rev yapan 200 sağlık personelinin (140 hemşire) cinsiyet temelinde yıldırmaya ne derece maruz kaldığını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, erkek çalışanlara g6re kadın çalışanların kendini g6stermeye y6nelik saldırılara 2.56 kat daha fazla maruz kaldığı g6r6lm6řt6r. Bunun yanında; sosyal ilişkilere y6nelik saldırılar, itibara y6nelik saldırılar, çalışma yaşam kalitesine y6nelik saldırılar ve 6zel yaşam ve kişisel unsurlara y6nelik saldırılar boyutlarında kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

şahin ve D6ndar (2011a; 2011b) Bolu'da çalışan 514 sağlık çalışanının (198 hemşire) mobbinge karşılaşma durumlarını incelemiştir. Yaptıkları çalışmaya g6re 362 sağlık çalışanı (%70.4) en az 1 mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Sağlık alışanlarının mobbinge maruz kalma durumları ile etik iklim arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

Baş ve Oral (2012) ilaç sekt6r6nde çalışan 100 personelin mobbinge maruz kalması ile kişilik 6zellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, personelin %44'6n6n mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Mobbing d6zeyi; bekarlarda, lisans6st6 mezunlarında ve çalışma s6resi 2 senenin altında olanlarda anlamlı derecede y6ksek bulunmuştur, cinsiyete g6re anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çarıkcı ve Yavuz (2009) S6leyman Demirel 6niversitesi Tıp Fak6ltesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan 189 sağlık personeline mobbing uygulanıp uygulanmadığı, uygulanıyorsa personeldeki mobbing algısının çeşitli demografik değişkenlere g6re farklılık g6sterip g6stermediğini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda; personelin verdiği cevaplardan b6y6k 6l6de mobbinge maruz kalmadıkları

sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca gençlerde, eğitim düzeyi yüksek olanlarda ve işini maddi zorunluluklardan dolayı yapanlarda mobbing algısının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Demirel ve Yoldaş (2014) Türkiye'den 150, Kazakistan'dan 165 sağlık çalışanı ile maruz kaldıkları psikolojik yıldırmanın(mobbing) Türkiye ve Kazakistan'a göre farklılık gösterip göstermediği incelemişlerdir. Çalışma sonucunda; Kazakistan'da Türkiye'ye göre psikolojik yıldırma davranışlarının çok daha sık görüldüğu saptanmıştır.

Karahan ve Yılmaz (2014) Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapan 321 sağlık personeline mobbing ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda; mobbingin genelde toplum normlarına ayak uyduramama ya da meslekte tecrübesiz olma gibi etkenlerden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Mobbingin varlığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

## **2.2. İş Tatmini**

İşletmelerin faaliyet sürecinde kullandığı kaynaklardan biri, insan gücüdür. İnsan gücünün işletmeye maliyeti oldukça yüksek olan bu kaynak, işletmenin verimliliğini direkt olarak etkilemektedir. Ayrıca üretim sürecinde kullanılan diğer tüm girdilerin yönetimi de insan gücünün elindedir. Bu yüzden işletmeler açısından insan gücünün önemi oldukça fazladır. İşletmeler belirlemiş oldukları amaç ve hedeflere ulaşabilmek için insan gücü faktörünün tatminini sağlamak durumundadır (Mutlu, 2019).

Çoğu araştırmacı iş tatminini, çalışanın işinden elde ettiği maddi kaynak, çalışmanın ve ortaya birşeyler çıkarmanın (ürün, hizmet) verdiği mutluluk olarak tanımlamışlardır (Bektaş, 2012). İş tatmini, genel anlamda bireyin işini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu hislerdir (Şenol, 2019).

Çetinkanat'a göre iş tatmini: "Çalışanın işine gösterdiği duygusal tepkidir. İş tatmini genellikle beklentilerin ne oranda karşılandığıyla belirlenir." Poyrazoğlu, "Bireylerin çalışma yaşamından beklentileri doğerultusunda, yaptığı işten memnun olmak", Miner ise "iş tatmini, bireyin işi ve çalıştığı kurum hakkındaki genel duygu ve düşünceleri hakkında fikir veren önemli bir değerşkendir. İşinde beklentilerini ve işe yönelik tutumlarını ifade eder." şeklinde açıklanmıştır (Bektaş, 2012).



Bireylerin işinden tatmin olması ile işyerinin verimliliği arasında pozitif bir ilişki vardır. İş tatmini arttıkça, kurumun da verimliliği artar, iş tatmini azaldıkça, kurumun verimliliği azalır. Ayrıca işinden tatmin olmayan çalışanlarda fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar oluşabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini, kurum için önemli olduğu kadar bireyler içinde önemlidir (Bıyıkbeyi, 2019).

Hawthorn araştırmalarına göre; verimliliği artıran asıl unsur, fiziki unsurlardan ziyade sosyal unsurlardır. Bireyin verimliliğini artıran asıl faktörler; çalışanın ödüllendirilmesi, motivasyonu ve iş tatminidir. Bu yüzden iş tatmininin bir ihtiyaç olduğu ve çalışanın motivasyonu için oldukça önemli olduğu belirtilmiştir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

### **2.2.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İş tatminini etkileyen başlıca bireysel faktörler; eğitim, yaş, cinsiyet, zeka ve bireysel yeteneklerdir. Hulin ve Smith yaptıkları bir çalışmada erkeklerin kadınlara oranla daha fazla iş tatmini duyduklarını belirlemişlerdir. Aynı etkiyi, Sauser ve York'da devlet memurları üzerinde yaptıkları çalışmada doğrulamışlardır. Bilgiç ise kendi çalışmasında iş tatmininin cinsiyet üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığını görmüştür. Sonuçta, kadın ve erkek çalışanlar arasında kimin daha fazla iş tatmini duyduğuna dair net bir kanıt bulunmamaktadır. İş tatmini ile eğitim düzeyi arasında olumsuz bir ilişki varken, iş tatmini yaş ile genelde olumlu bir ilişki göstermektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

#### **Bireysel Faktörler**

Kurumsal koşulları aynı olan çalışanlarda iş tatmin düzeyi farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılığın sebebi bireysel faktörlerdir (Karakoyunlu, 2014).

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler;

**Yaş:** Tecrübe gerektiren işleri yaşı ilerlemiş çalışanın daha kolay yapmasından dolayı, yaş ilerledikçe iş tatminin artması beklenmektedir (Karaalp, 2014). Aksan (2010) sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmin düzeyini düşük bulmuştur. Bunun nedenini örneklemin %72.38'sinin genç personel olması ve bu personellerin yüksek beklentilerine bağlamıştır. Oflezer ve arkadaşları (2011) bir kamu kurumunda çalışan işçilerin genel iş tatmin düzeylerini düşük bulmakla beraber, iş tatmini en yüksek düzeyde olan grupların 36-40 yaş ve 41 üstü yaş grupları olduğunu

gözlemlemiştir. Yaş ilerledikçe çalışanın işyerine uyumu arttığı için iş tatmininde arttığını savunmuşlardır. Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı (2005) hastane başhekim yardımcıları ile yaptıkları çalışmada, başhekim yardımcılarının yaşı ilerledikçe beklentilerinin karşılanma düzeyi artarak, iş tatmin düzeylerinin de arttığını gözlemlemiştir. Durukan (2011) 20. Ulusal Böbrek Hastaları, Diyaliz ve Transplantasyonu Hemşireliği Kongresine katılan hemşireler arasından 314 nefroloji hemşiresi üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ile yaş faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Bjork ve arkadaşları (2007) Norveç'te çalışan 2095 hemşire (ortalama yaş: 37) üzerinde yaptıkları çalışmada, örneklemin ortalama yaşının üstünde olan çalışanları iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğunu gözlemlemiştir.

**Cinsiyet:** Çalışma hayatında kadın ve erkeklerin kuruma verdikleri değer ve kurumdan beklentileri farklılık göstermektedir. Özellikle küçük çocuğu olan kadınların ev ile ilgili daha çok sorumluluğu olmaktadır. Bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalarla ilgili, genel olarak kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş tatminine sahip olduğu düşünülmektedir (Karaalp, 2014). Ancak bu konuda net bir yargıda bulunmak doğru olmaz, çünkü bazı çalışmalarda kadınların, bazı çalışmalarda ise erkeklerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Terekli, 2010). Gökaya (2012) Zonguldak Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'nde çalışan sağlık personeli üzeri yapmış olduğu çalışmada kadınların erkeklere oranlara motivasyon oranlarının daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Çarıkçı ve Oksay (2004) 3 farklı hastanede 410 sağlık çalışanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada, iş tatmini konusunda en büyük farkın "kendimi geliştirme olanaklarım yoktur" seçeneğinde olduğunu görmüştür. Hem kadınlar hem de erkekler bu seçenekte tatminsizlik yaşadığı dile getirmişlerdir, ancak kadın çalışanların tatmin düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Çelen (2011) Gülhane Askeri Tıp Fakültesinde çalışmakta olan 428 sağlık personeli üzerinde yapmış olduğu çalışmaya göre erkek çalışanların iş tatmin düzeyi kadın çalışanların iş tatmin düzeyinden daha yüksek bulunmuştur. McIntyre ve McIntyre (2010) Portekizde, 1314 hastane ve sağlık merkezi çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada erkeklerin iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Kuzulugil (2012) İstanbul'da bulunan iki kamu hastanesinin 331 çalışanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada cinsiyetin iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu

gözlemiştir. Garcia-Bernal ve arkadaşları (2005) 413 kişi üzerinde cinsiyetin iş tatmini ile ilişkisini incelemişler ve cinsiyet faktörünün iş tatminin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğunu gözlemiştirlerdir. Wickramasinghe (2009) 122 kişi üzerinde yaptığı çalışmada kıdem ve cinsiyetin, iş tatmininin belirlenmesinde önemli bir etkisi olduğu gözlemiştir.

**Eğitim:** Eğitim iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bu faktörde önemli olan, kişinin almış olduğu eğitim sonrası bilgi birikimi ve çalışma değerleri ile kurumun sağladığı ortam ve olanakların paralel olmasıdır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001). Kişinin almış olduğu eğitim yalnızca iş hayatında kullanacağı bilgi ve uzmanlıkları değil, dünyayı anlama biçimini de değiştirmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe bireyin beklentileri de yükselecektir, bu durum bazen iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Karaalp, 2014). Oflezer ve arkadaşları (2011) yapmış oldukları çalışmada iş tatmini ile eğitim durumu arasında bir ilişki bulamamıştır. Durukan (2011), nefroloji hemşireleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada lisansüstü eğitim derecesine sahip olan hemşirelerin diğer hemşirelere oranla daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduklarını bulmuştur. Gökkaya (2012) yapmış olduğu çalışmada eğitim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur ( $p < 0.05$ ). Bireyin eğitim düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyi de (ilköğretim 2.38, lise 2.65, yüksekokul 3,17, fakülte 4,14) artmaktadır. İlköğretim mezunu çalışanların düşük kadrolarda çalışarak üstlerinden sürekli emir alması ve daha az maaş almaları iş tatminini düşüren etmenlerin başında gelmektedir. Bu alanda yapılmış bazı çalışmalar ise eğitim düzeyi daha düşük bireylerin daha yüksek iş tatminine sahip olduğu gözlemlenmiştir (Kuzulugil, 2012; Durak ve Serinkan, 2007).

**Medeni Durum:** Evlilik insan hayatını düzene sokan bir durumdur. Bireyler evlendiğinde birbirlerine karşı olan sorumluluk duygusu bireyin iş tatmin düzeyini etkilemektedir. Evliliğin insan hayatına sorumluluk ve düzen getirmesi, iş tatminini arttıran bir etkidir denilebilir (Karaalp, 2014). Kuzulugil (2012) yaptığı çalışmada evli olmanın iş tatmini arttığını gözlemiştirken, Durukan (2011) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada bekar olan hemşirelerin iş tatmin düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Ancak bazı çalışmalarda medeni durum ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunamamıştır (Oflezer ve ark., 2011; Çelen, 2011; Yapraklı ve Yılmaz, 2007; Oshagbemi, 2003).

**Hizmet Yılı:** Bireylerin iş yerinde hizmet etme süreleri arttıkça, yükselme imkanları artacağı için iş tatmin düzeyleride artabilmektedir. Ancak işe yeni giren

bireylerin yükselme şanslarının çok yüksek olmaması, beklentilerinin yüksek olması gibi nedenler iş tatmin düzeylerini azaltmaktadır (Karaalp, 2014). Ancak bazı çalışmalarda işe yeni giren bireylerde yüksekken zaman ilerledikçe iş tatmin düzeylerinin azaldığı görülmüştür (Aksan, 2010). Oflezer ve arkadaşlarının (2011) kamu hastanesi çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmin düzeyi değişkenlik göstermiştir (5 yıldan az 43.2, 6-10 yıl 41.5, 11-15 yıl 43.9, 16-20 yıl 49.4, 21 yıl ve üstü 47.8). En yüksek tatmin düzeyi kurumda 16-20 yıl çalışan bireylerde, ikinci en yüksek iş tatmini kurumda 21 yıldan fazla çalışan bireylerde görülmüştür. Yani hizmet süresi arttıkça iş tatmininin arttığı bulunmuştur diyebiliriz. Piyal ve arkadaşları (2000) Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan 529 çalışan üzerinde yaptığı çalışmaya göre, en yüksek iş tatmini düzeyi olan grup kurumda 21 yıl ve üstü çalışan gruptur (2 yıldan az 170.61, 3-5 yıl 166.81, 6-10 yıl 167.27, 11-15 yıl 170.95, 16-20 yıl 174.50, 21 yıl ve üstü 190.24). Mandıracıoğlu, Lüleci ve Leblebici (2000) 96 işçi üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

### **Kurumsal Faktörler**

Bir kurumda iş tatminini sağlamak demek çalışanların ve kurumun verimliliğini arttırmak demektir. İş tatminini sağlamış kurumlar da, çalışanların performansı ve hizmet kalitesini arttırmış olurlar. Bu durum kurumda personel devir hızında azalma (Flinkman ve ark., 2008; Masum ve ark., 2016), kurumsal imajda ve kurum başarısında artış gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkarır (Gülten, 2018).

İş tatminini etkileyen kurumsal faktörler:

**Yapılan İş:** Bireyler yapacağı işin zevkli olmasını isterler. Bireyin yapacağı işi beğenmesi iş tatminini arttıracak en önemli faktörlerden biridir (Aksungur, 2009). Bireyler sürekli bir baskı hissetmemek ve daha özgür olabilecekleri bir iş yapmayı isterler. Bireylerde daha yaratıcı olabilmek adına bağımsız çalışma arzusu vardır. Ayrıca yapacakları işte monotonluktan kaçmak isterler. Çünkü monotonluk devamında bireyde tükenmişlik hissi yaratabilmektedir (Aksan, 2010).

**Ücret:** Kavramsal olarak maaş bir ücrettir. Maaş birey daha çalışmadan aybaşında ödenir, ücret ise birey çalıştıktan sonra ödenir (Ergin, 2009). Kurum için; amaçlarına ulaşması için katlanması gereken önemli bir maliyettir. Çalışan için ise geçim kaynağıdır. Bu yüzden çalışan için oldukça önemlidir. Çalışanların işinden tatmin

olmaları, hem aldıkları ücretten memnun olmaları, hem de kurumun ücreti adil dağıtmasıyla yakından ilgilidir. İş tatmininde yapılmış çalışmalara göre ücret, iş tatmini için oldukça önemli bir faktördür (Ataay ve Acar, 2013). Aksan (2010) yaptığı çalışmada, “yetersiz maaş ve ücret dengesizliği” sorsa çalışanların %52.38’i çok fazla, %24.76’sı çok cevabını vermişlerdir. Durukan (2011) yaptığı çalışmada en yüksek tatminsizliğin ücretten kaynaklandığını gözlemlemiştir. Oflezer ve arkadaşları (2011), hastanede çalışan işçilerin ücretlerinden memnun ve tatmin olduklarını gözlemlemiştir. Yapraklı ve Yılmaz (2007) ise ilaç mümessileri üzerine yaptıkları çalışmada ücret tatminsizliğinin, iş tatminsizliğine neden olduğunu tespit etmişlerdir.

**Yönetim/Yönetici:** Organizasyonel yapının özellikleri bireylerin iş tatminini etkileyen bir diğer faktördür. Bireylerin; görev ve sorumluluklarının tam belirtilmemesi, yönetimin genel ilkelerinin aksamaması-uygulanmaması, yetki devri gibi konular iş tatminini düşüren bazı sorunlardır. Yapılan çoğu araştırma yöneticilerin iş tatminini etkileyen en önemli faktör olduğunu göstermiştir (Karaalp, 2014). Eğer yönetim, çalışan merkezli olursa ve çalışanları karar verme sürecine katarsa iş tatmini artar (Aksan, 2010). Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıklı (2005) başhekim yardımcıları ile yaptığı çalışmada, çalışanların yönetim tarafından beklentileri karşılandıkça, yöneticilerinde iş tatmin düzeyinin arttığını belirlemiştir. Yıldız ve Kanan (2005) İstanbul’da yoğun bakım hemşiresi olarak çalışan 112 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ile “yönetim biçimi” ve “yöneticilerle ilişkiler” arasında pozitif bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Tumulty (1992) 10 farklı hastaneden 110 başhemşire ile yaptığı çalışmada, “otonomi”, “geri bildirim” ve “idari konularda çalışanların bilgilendirilmesi” konularının iş tatminini arttırdığını gözlemlemiştir.

**Terfi İmkanları:** İş tatminini arttıran bir diğer etmen terfi alma ihtimali ve terfinin adil şekilde yapılmasıdır. Terfi alan çalışanın sorumluluğu ve maaşı artmaktadır, bu durum iş tatminini olumlu yönde etkiler. Meslek statüsü ile iş tatmini arasında da olumlu bir ilişki vardır (Karaalp, 2014).

**İş Arkadaşları:** İnsanlar doğası gereği sosyal canlılardır. Eğer birey çalışma ortamında beraber iş yapmaktan zevk aldığı insanlarla çalışırsa iş tatminini artar. Yani kurumdaki sosyal ilişkilerin iyi ya da kötü olması, iş tatmin düzeyini pozitif veya negatif anlamda etkiler (Karaalp, 2014). Yapraklı ve Yıldız (2007) ilaç mümessillerinin iş tatminin artması için iş arkadaşları ile ilişkilerini geliştirmesini tavsiye etmiştir. Çelen

(2011) ve Derin (2007) yaptıkları çalışmada iş arkadaşlarıyla pozitif ilişkinin iş tatminini arttırdığını belirlemişlerdir. Lu, While ve Barriball (2007) Çin’de 512 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %67’sinin iş arkadaşlarından memnun, %13.7’sinin iş arkadaşlarından oldukça memnun olduklarını gözlemlemişlerdir.

**İş Koşulları:** Çalışma ortamı ve fiziksel koşullar çalışanın iş tatminini etkileyen bir diğer etkidir. İşyerinin fiziksel ortamının, çalışanların motivasyonlarını arttıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Kurum için işyeri güvenlik önlemlerinin alınması; iş kazalarını, meslek hastalıklarını azaltarak çalışanın iş tatminini artırır (Kınık, 2007). Kurumun fiziksel ortamı da çalışanın motivasyonu artırıcı şekilde düzenlenmelidir. Sağlık kurumları işlerin daha rahat devam edebilmesi için havalandırma, sıcaklık, ses, aydınlatma ve sosyal imkanlar açısından konforlu olması, çalışanın da huzurunu ve iş tatmin düzeyini artırır (Karaalp, 2014).

**İletişim:** İletişim olmazsa insan ve toplum varlığını sürdüremez hale gelir. İnsanlar kendilerini ve toplumu geliştirebilmek adına doğal kaynakları ve teknolojik cihazları kullanırlar. Bu kullanımın olması, yürütülmesi, geliştirilmesi iletişim sayesinde olur (Karaalp, 2014). Kurumun sahip olacağı iyi bir iletişim yapısı, çalışanların iş tatminini dolayısıyla kurumun da performansını artırır. Aynı zamanda çalışanlar arasındaki paylaşım duygusu artarak, iş yeri sürtüşmeleri ve baskılar da azalır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010).

**Ödül:** Eğer çalışan yaptığı bir iş karşılığında ödül alıyorsa, kendisine kurum tarafından değer verildiğini ve kurumun amaçlarına doğru şekilde hizmet ettiğini düşünür. Bunun neticesinde kendine olan saygısı ve kuruma karşı olan güveni artar. Ödül sisteminin yapısı basit olmalıdır. Çalışan performansı karşılığı hakettiği ödül kısa sürede çalışana verilmelidir. Ödüller maddi olmak zorunda değildir, çalışanı maveni yönden yükseltecek takdir edici sözler de ödül kategorisi içine girmektedir. Çalışana verilen maddi ve manevi ödüller çalışanın iş tatminini de artırır (Vural, 2014).

## 2.2.2. İş Tatmini Ölçüm Yöntemleri

İş tatminini ölçmek için birbirinden farklı birçok ölçek bulunmaktadır. Araştırmacıların seçtikleri araştırmaya ve örnekleme uygun bir ölçek seçmeleri gerekmektedir (Özsoy ve ark., 2014).

## Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Çalışanların iş tatminini ölçmek adına araştırmacıların oldukça fazla kullandıkları bir ölçektir. Ölçek Weiss, David, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin 2 versiyonu bulunmaktadır; 100 maddelik uzun form ve 20 maddelik kısa form. Araştırmacılar genellikle 20 maddelik olan formu tercih etmektedirler (Vural, 2014; Karaalp, 2014; Aypar, 2018). Katılımcılardan ölçekteki soruları “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “kararsızım”, “memnunum” ve “çok memnunum” seçeneklerinden birini seçerek cevaplamaları istenir (Özsoy ve ark., 2014). Tablo 8’de Minnesota iş tatmini ölçeğinin boyutları verilmiştir.

**Tablo 8.** Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin Boyutları

Aktivite	Tazminat	Sosyal Hizmet
Bağımsızlık	İlerleme	Yetki
Çeşitlilik	Sorumluluk	Yetenek Kullanımı
Sosyal Durum	Yaratıcılık	Güvenlik
Denetim (İnsan İlişkileri)	Çalışma Şartları	Başarı
Teknik Denetim	İş Arkadaşları	Tanıma
Ahlaki Değerler	Şirket Politikaları ve Uygulamaları	

(Kaynak: Aypar, 2018.)

## Kritik Olay Yöntemi

Herzberg tarafından 1959 yılında geliştirilmiş bir yöntemdir (Filiz, 2012). Çalışanlarına bazı kriterler (yapılan iş, ücret, denetleme biçimi, terfi gibi) verilir. Bu kriterlerden en çok hangisinden tatmin hangisinden tatminsizlik yaşadıkları sorulur. Sonrasında sonuçlar analiz edilir (Karaalp, 2014).

## Porter Gereksinim ve Doyum Ölçeği

Bu ölçek Porter tarafından 1961 yılında geliştirilmiştir (Pierson, Archambault ve Iwannicki, 1985). Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanmaktadır. Porter bu ölçekte, kurumun mevcut koşullarıyla çalışanın ideal koşulları arasında ilişki kurmayı amaçlamıştır. Bu koşullar arasında çalışanın algıladığı fark iş tatmininin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Fark ne kadar az olursa iş tatmin düzeyi o kadar fazla olmaktadır (Karaalp, 2014).

## Spector İş Tatmin Ölçeği

Ölçek Spector tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 9 ana grup ve 36 değişkenden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan 9 grubun dörder tane alt değişkeni vardır. Anketin uygulamasında altılı ölçek kullanılmaktadır (Altıntaş, 2011). Spector iş tatmini ölçeğinin değerlendirilmesi 6'lı Likert ölçeğine göre yapılır (Özsoy ve ark., 2014). Tablo 9'da Spector iş tatmini ölçeğinin ana grupları verilmiştir.

**Tablo 9.** Spector İş Tatmini Ölçeğinin Ana Grupları

Ölçek Grupları	Soru Numarası
Ücret	1, 10r, 19r, 28
Terfi	2, 11r, 20, 33
Yönetim	3, 12r, 21r, 30
Yan Ödemeler	4r, 13, 22, 29r
Diğer Ödüllandirmeler	5, 14r, 23r, 32r
Çalışma Şartları	6r, 15, 24r, 31r
İş Arkadaşları	7, 16r, 25, 34r
İşin Kendisi	8r, 17, 27, 35
İletişim	9, 18r, 26r, 36r

“r”yi takip eden öge ters skorlamalıdır.

(Kaynak: Spector 1997; Altıntaş, 2011.)

## İş Tanımlama Ölçeği

Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte 5 ana grup, 72 alt ifade bulunmaktadır. Ölçekte bulunan değişkenler 3 seçenekli sorular halinde hazırlanmıştır. Ölçek iş tatmini konusunu bütünsel olarak ele almıştır. “İşin kendisi”, “yönetim kalitesi”, “çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler”, “ödemeler” ve “terfi imkanları” olmak üzere 5 boyutu ölçmeyi amaçlar (Altıntaş, 2011; Karaalp, 2014; Özsoy ve ark., 2014).

## İş Genel Ölçeği

İş genel ölçeği Ironson ve arkadaşları tarafından 1989 yılında geliştirilmiştir (Spector, 1997). İş genel ölçeği, 18 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte “evet”, “hayır” ve “kararsızım” olmak üzere 3 şıklı cevaplama seçeneği bulunmaktadır. İş tanımlama ölçeğine oldukça benzemektedir. Farkı; iş tanımlama ölçeği iş tatminini gruplara ayırarak ölçerken, iş genel ölçeği iş tatminini bir bütün olarak ele alarak genel bir ölçüm



yapar. İş genel ölçeğinin avantajı, hızlı ve kullanımının basit olmasıdır. Dezavantajı ise, alt faktörlerle ilgili bilgi verememesidir (Karaalp, 2014).

### **Michigan İş Tatmin Ölçeği**

Michigan iş tatmin ölçeği Hackmann ve Oldham tarafından 1976 yılında geliştirilmiştir (Bowling ve Hammond, 2008). İş tatminini genel anlamda ölçen 3 maddeden oluşan bir ölçektir. “Genel olarak işimden memnunuz”, “Genel olarak işimi sevmiyorum”, “Genel olarak bu kurumda çalışmayı seviyorum”. Soruların değerlendirilmesi 7’li Likert ölçek ile yapılır (Altıntaş, 2011).

### **Quinn ve Staines’in Genel İş Tatmini Ölçeği**

Quinn ve Staines tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir (Taber ve Alliger, 1995). İş tatmin ölçeği, iş tatminini genel anlamdan ölçen bir ölçektir ve ölçekte 4 soru bulunmaktadır (Altıntaş, 2011).

- “Genel olarak işinizden ne kadar memnunuz?” 7’li Likert
- “Bugünkü aklınız olsaydı tekrar bu işte çalışır mıydınız?” 3’lü Likert
- “Gelecek sene başka bir kurumda çalışmak üzere iş arama ihtimaliniz sizce ne kadar?” 3’lü ters ölçek
- “Genel olarak çalıştığınız kurumdan ne kadar memnunuz?” 7’li Likert.

### **2.2.3. İş Tatminine İlişkin Öne Sürülen Kuramlar**

İş tatminine ilişkin kuramlar kapsam ve süreç olarak iki grupta incelenir. Kapsam kuramları, iş tatmininin nedenlerini, süreç kuramları içsel faktörleri inceler (Özkan, 2018).

#### **Kapsam Kuramları**

Kapsam kuramları, bireylerin davranışlarının bir amacı olduğunu ileri sürerler. İnsanlar birşeyler elde etmek için çalıştığını savunurlar. Bu kuramları 4 grupta incelemek mümkündür (Özkan, 2018);

**Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı:** Maslow’a göre her davranış bir ihtiyacı gidermeye yöneliktir. Bu ihtiyaçlar bir sıralama içinde olmalıdır. Alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmeden, bir üst basamağa geçilmez (Tosun, 2019; Özkan 2018). Maslow’a göre insan için önemli olan 5 ihtiyaç şu şekildedir (Özkan, 2018);

- ✓ *Fizyolojik İhtiyaçlar:* Yemek yeme, su içme, uyumak gibi hayatını devam ettirmesi için gerekli ihtiyaçlar.
- ✓ *Güvenlik İhtiyaçlar:* Can güvenliği ihtiyacı.
- ✓ *Sosyal İhtiyaçlar:* Arkadaşlık ortamı, sevilme ihtiyacı.
- ✓ *Kendini Gösterme İhtiyacı:* Başarma hissi, yaptıklarını beğendirme ihtiyacı.
- ✓ *Kendini Tamamlama İhtiyacı:* Bu basamakta birey tüm ihtiyaçlarını karşılamıştır. Becerilerini geliştirmeye devam eder.

**Herzberg'in Çift Faktör Kuramı:** Herzberg, iş tatmini ile iş tatminsizliğinin bunlara sebep olan etkenlerin farklılığından dolayı zıt kavramlar olmadığını ileri sürmüştür. İş tatminsizliğine neden olan faktörler ortadan kaldırılrsa bile iş tatmininin artmadığı, çünkü iş tatminin arttıracak faktörlerin başka faktörler olduğunu anlatmaktadır. Herzberg'in kuramı, ekonomik boyutta incelendiği ve bireyler arası farklılıkları göz ardı ettiği için eleştirilmiştir (Özkan, 2018; Söylemezoğlu, 2019).

**Alderfer'in Varoluş-İletişim Kurma-Gelişme Gereksinimi (VİG) Kuramı:** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzerlik göstermektedir. VİG kuramı 3 gruba ayrılmaktadır; var olma ihtiyacı, iletişim kurma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı (Özkan, 2018). İnsanlar genel olarak gereksinimlerini belirli bir düzeyde karşılayamazlarsa alt seviyedeki ihtiyaçlarına geri döneceklerdir. Alderfer, Maslow'un "doyumdan sonra bir üst basamağa geçilir" fikrine, doyumsuzluk sonucu ortaya çıkan hüsrana kavramını eklemiştir (Söylemezoğlu, 2019).

**David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı:** İnsanların birbirinden farklı ihtiyaçları vardır. İş tatmin düzeyi, bu ihtiyaçların karşılanıp karşılanamamasına göre değişmektedir. McClelland'a göre ihtiyaçlar; başarı ihtiyacı, sosyal ilişki kurma ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır (Özkan, 2018).

### **Süreç Kuramları**

Çalışanın hangi şekilde motive edilebileceği bu kuramlarla araştırılır. Bu kuramlarda "Bireyin istinilen davranışını yapması, istenmeyen davranışları yapmaması için neler yapılabilir?" sorusuna yanıt aranır. Yalnızca ihtiyaçlar bireyin davranışlarını etkilemez. Bireyin davranışlarını şekillendiren dış etmenler de bulunmaktadır (Özkan, 2018).

**Vroom'un Beklenti Kuramı:** Çalışanın kendi davranışlarına ilişkin düşünce ve tutumlarıyla ilgilidir. Motivasyonun derecesini kişi belirler (Altun, 2019). Birey

vereceği emek karşılığında ödül kazanacağına inanmalıdır ve bu ödülü istemelidir (Pala, 2019). Bu kurama göre; bireyler gösterecekleri çabanın performansını arttıracığına, artan performansın hedefledikleri ödüle ulaşmasını sağlayacağını düşünürlerse ve kazanacağı ödülün, çalışma hayatında elde edebileceği diğer başarılar için gerekli olduğuna inanırlarsa motive olmaları daha kolay olur. Bu kuramda 3 kavramdan bahsedilir (Altun, 2019).

- ✓ *Beklenti*: Bireyin işi başarmasına ilişkin inancı.
- ✓ *Valens*: Çıktıya yüklenen değer.
- ✓ *Araçsallık*: Bireyin elde ettiği çıktı ile hedeflediği çıktı arasındaki ilişki.

**Porter ve Lawyer'ın Beklenti Kuramı:** Bu kuramda ödül, gayret, performans ve doyum arasındaki ilişki incelenir. Bu kurama göre iş tatmini; performans ve ödüle bağlıdır (Özkan, 2018).

**Adams'ın Eşitlik Kuramı:** Adams eşitlik kuramı motivasyon timeline dayanarak geliştirmiştir. Bu kuram, iş tatmini ve iş tatminsizliği konularını da kapsamaktadır. (Özkan, 2018). Bu kuramda çalışan kendisini diğer çalışanlarla kıyaslamaktadır. Çalışan eğer yaptıkları işler neticesinde elde ettikleri kazanımlar arasında bir adaletsizlik olduğunu düşünürse bu durumu ortadan kaldırmak için bir takım davranışların içine girecektir (Karakuş, 2011).

**Locker'ın Amaç Yönelimi Kuramı:** Bireysel hedefler ile iş başarısı arasındaki ilişkiye odaklanır. Bu kuram bireyin amaçlarına ulaşabilemesi için ne kadar çalışması gerektiğini ve çalışmaların neticesinde kazanacağı ödülü göstermektedir (Özkan, 2018).

#### 2.2.4. İş Tatmininin Sonuçları

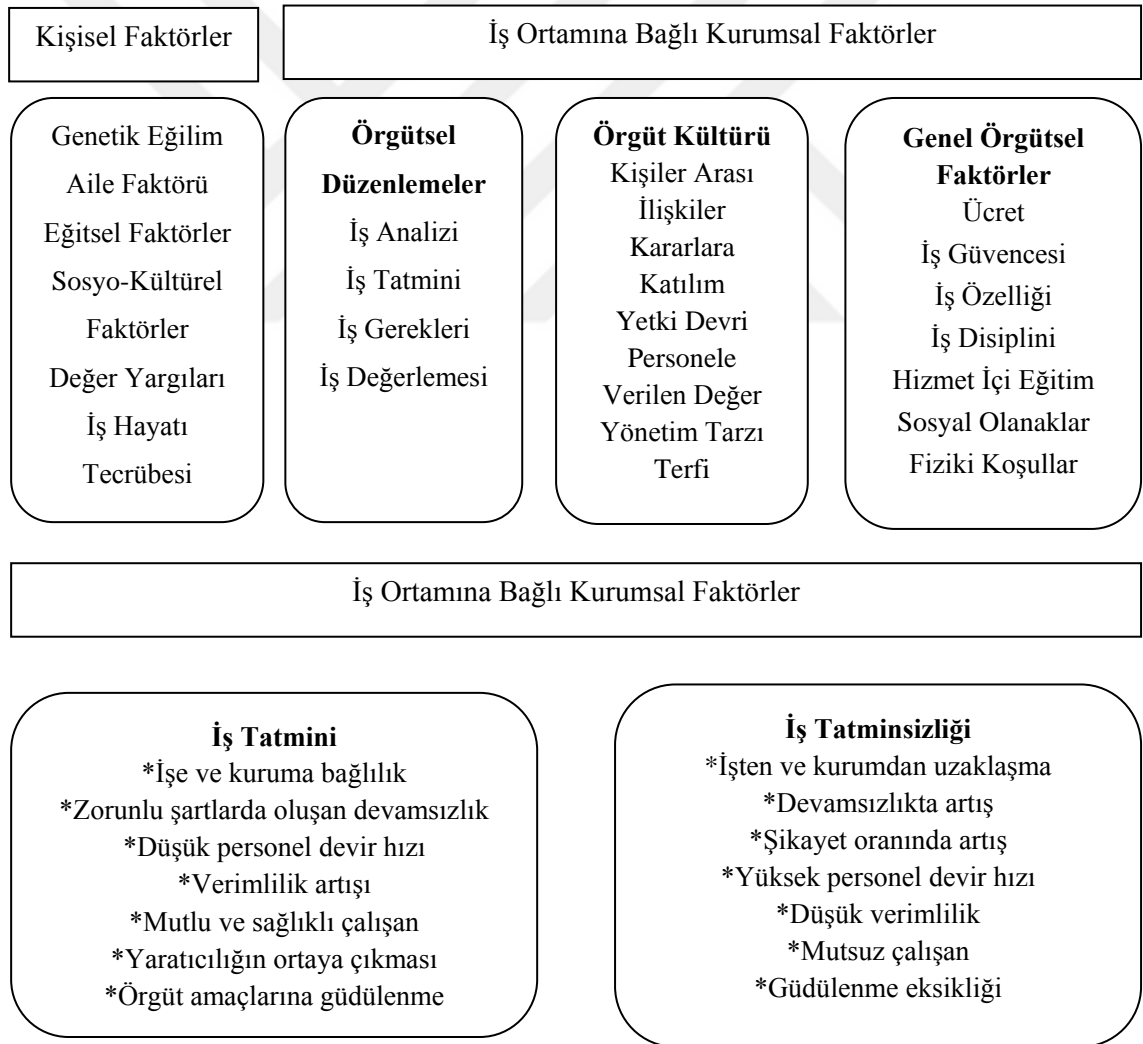
İş tatmini bireyin sağlığı, bireyin ve kurumun verimliliği, toplumun gelişmesi açısından oldukça önemli bir konudur. Modern yönetim anlayışı kurumların başarısını sadece karlılık, pazar payı, performans gibi değişkenlerle ölçmek yerine insan boyutunu da ele alarak ölçmeyi amaçlamaktadır (Yılmaz, 2015).

Bireyler hayatlarının yaklaşık üçte birini iş çalışarak geçirdikleri için, işten duyulan tatmin, bireyin çalışma hayatındaki kalitesini ve bu sebeple sosyal hayatından duyacağı tatmin düzeyi de artacaktır. Daha önce yapılmış çalışmalar incelediğinde bireyin iş tatmin düzeyinin artması işindeki başarı ve verimliliğini de arttırmış olduğu görülmüştür. Bireyin performansının artması için de işinden tatmin olması

gerekmektedir. Aynı şekilde eğer birey işinden tatmin sağlayamıyorsa olumsuz duygular hissetmeye başlar (Talas, 2016). İş tatminsizliği ayrıca devamsızlık, işi bırakma, , kuruma yabancılaşma, bitkinlik, kavga gibi olumsuz sonuçlar doğurarak kurum huzurunu negatif yönde etkilemektedir (Özdemir, 2014; Gökdemir, 2016).

İş tatmini kurum içinde oldukça önemli bir konudur. Günümüzde kurumun diğer kurumlardan bir fark yaratabilmesinin yolu insan faktöründen geçmektedir. Kurum çalışanlarının iş tatmin düzeyini yüksek düzeyde tutarsa, çalışanların işi bırakmaz, zorunlu olmadıkça devamsızlık yapmaz, verimlilik ve yaratıcılık düzeylerinde azalma görülmez (Akbaş, 2009).

Şekil 3’de iş tatmininin nedenleri, olumlu ve olumsuz sonuçlarını göstermektedir.



Şekil 3. İş Tatmini Neden Sonuç İlişkisi (Kaynak: Temur, 2009)

### 2.2.5. Sağlık Sektöründe İş Tatmini ve Önemi

Hemşire kıtlığı (azlığı) çok uzun zamandır bir problem teşkil etmektedir, dünya genelinde bu durum böyledir ve böyle devam etmesi beklenmektedir (Lu, Zhao ve While, 2019). Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) üye devletlerin %60'sından fazlası 10.000 kişi başına düşen hemşire ve ebe sayısının 40'tan az olduğunu bildirmiştir. WHO'ya üye ülkelerin yaklaşık %25'inde ise bu sayının 10'dan az olduğu bildirilmiştir (WHO, 2019). Hemşirelerin hastanede çalışan olarak kalmaları, hemşire eksikliğini gidermek için bir anahtar faktör olarak belirlenmiştir (Lu, Zhao ve While, 2019). Türkiye de yoğun hemşire kıtlığı yaşayan ülkelerden biridir. Ancak bu hemşire kıtlığı durumunun sebepleri veya hemşirelerin oranı ile ilgili araştırmalar yapılmamaktadır (Sabancıoğulları ve Doğan, 2015). İş tatmini, yaşam ve mesleki öğelerin birbirleriyle ilişkilerinden oluşur. Örneğin, kariyer olanakları, maaş, iş arkadaşları, takım çalışması gibi. İş tatmini, kişinin işine karşı duygusal yanıtıdır. Ölçümü ve değerlendirilmesi oldukça zor bir kavramdır (Gülten, 2018).

İş tatmininin yeterli düzeyde olması, kurumdaki iş performansının da yüksek olmasına, iş tatminsizliğinin olması ise verimin ve kalitenin düşmesine sebep olmaktadır. İş tatminsizliği; grev yapma, iş yavaşlatma gibi kurumsal sorunlara sebep olabilmektedir (Gülten, 2018).

İş tatmininin önemini gündeme gelmesini sağlayan en önemli etken işçi sendikalarıdır. ABD'de 1930'lı yıllarda yayılan sendikacılık ve zamanla sendikaların güç kazanıp, söz sahibi olmaları ve 1937'de Wagner işçi-işveren yasasının çıkmasıyla konuya hukuki bir boyut kazandırılması, iş tatminine olan ilgiyi ve iş tatmininin öneminin artmasına neden olmuştur (Gülten, 2018).

İş tatmini, bireyler açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. İş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlar daha motive ve huzurlu çalışırken, işinden tatmin sağlayamayan bireylerde işten uzaklaşma, uyumsuzluk ve işe ilgisizlik gibi olumsuz durumlar meydana gelmektedir. İş tatmininin artması kimi bireylerde kurum içi yükselmeye gerçekleşirken, kimi bireylerde yaptığı işin karşılığı olan maaşın daha iyi seviyeye gelmesiyle olur. Kurumlar çalışanlarının iş tatmin düzeylerini yüksek tuttukça daha etkili ve verimli sonuçlar elde edecekler, kurumun hata oranını azaltarak müşteri memnuniyetini arttıracaklardır. Ayrıca iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışan, çalıştığı

kurumdan ayrılmak istemeyeceği için, personel devir hızı da düşük olacaktır (Kavak, 2018).

Yapılan çalışmalar sonucu, iş tatmini azaldıkça çalışanların işlerini bırakma oranının arttığı gözlenmiştir. İşinden tatmin olamayan çalışanlar, devamsızlık yapma, işten kaçma, fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulma, tükenmişlik ve çalışma hayatında hatalar yaparlar ve bu durumlar çalışanın işi bırakmasına neden olmaktadır (Karcioğlu ve Akbaş, 2010). İş tatmin düzeyi düşük olan hemşirelerde baş ağrısı, anksiyete, yorgunluk gibi sonuçlar doğuracağı için hemşirelerin vereceği hizmetin kalitesi düşer veya hizmeti aksatabilir (Aydın, 2012).

Sağlık sektöründe çalışanların iş tatminini arttırmak için sağlık personellerine döner sermayeden pay dağıtılmaktadır. Ancak çoğu personel dağıtılan döner sermayenin adaletli bir şekilde dağıtılmadığını düşünmektedir. Çalıştığı kurumdan adaletsizlik duygusu hisseden personelin iş tatmin düzeyi düşebilmektedir (Özkan, 2018).

Aytaç ve Dursun (2013) sağlık sektöründe çalışan 865 kadın sağlık çalışanın maruz kaldığı işyeri şiddetinin fiziksel, sözel, duygusal ve cinsel boyutlarını ve bu tür şiddet eylemlerine maruz kalmanın kadın çalışanların stres, depresyon, kaygı düzeyleri ve iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda, kadın sağlık personelinin %55.7'sinin şiddete maruz kaldığı; bu şiddetin % 49.9 oranında sözel, %39.1 oranında duygusal baskı ve yıldırma, %5.8 oranında fiziksel ve %2.4 ile cinsel şiddetten oluştuğu bulunmuştur. Şiddetin, kadınların stres ve depresyon düzeylerini arttırdığı, iş tatminlerini ise azalttığı tespit edilmiştir. Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006) KKTC'de çalışan 322 Türk ve Kıbrıslı sağlık çalışanın kültürel farklılıktan kaynaklanan mobbinge maruz kalıp kalmadıkları incelemiştir. Çalışma sonucunda; ebeveynlerinden her ikisi Türkiye kökenli olanlarla, her ikisi Kıbrıs kökenli olanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu durum "kültürel kimliğe yönelik aşışılama" ve "kültürel kimliğe yönelik dışlama" olarak iki faktör altında toplanmıştır.

Sabancıoğulları ve Doğan (2015) 28 devlet hastanesi ve 14 üniversitesinde çalışan 2122 hemşirenin iş tatmin düzeylerini ve bunun işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiştir. Hemşirelerin %50.4'ü 18-30 yaş aralığında, %96.2'si kadın, %67.5'u evli ve %73.3'ü nöbet usulü çalışmaktadır. Hemşirelerin Minnesota İş Tatmini

Ölçeği'ne göre iş tatmini puanları 5 üzerinden 3.18 (SD=0.64) olarak hesaplanmıştır. Bu puan hemşirelerin orta düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin içsel iş tatmin alt ölçeği en yüksek (ortalama=3.37 ve SD=0.65) ve dışsal iş tatmin alt ölçeği en düşük (ortalama=2.90 ve SD=0.78) ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Lojistik regresyon analizine göre, iş tatmini ( $\beta=0.646$ ,  $SE=0.081$ ,  $Wald=63.947$ ,  $df=1$ ,  $P=0.000$ ) ve mesleki kimlik ( $\beta=-0.026$ ,  $SE=0.004$ ,  $Wald=36.074$ ,  $df=1$ ,  $P=0.000$ ) hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini önemli derecede etkilemektedir.

Wang ve arkadaşları (2012) Çin'de yatak kapasitesi 600'ün üzerinde olan hastanelerde çalışan 510 hemşirenin iş tatmin düzeylerini ve iş tatminin işten ayrılma niyetini etkisini ölçmek için bir çalışma yapmışlardır. Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri "Chinese Nurses Job Satisfaction Scale (NJSS)" ile ölçülmüştür. Hemşirelerin ortalama iş tatmin düzeyleri 3.11 (SD=0.40) olarak hesaplanmıştır. İş tatmini ölçeğinin 8 alt ölçeğinin sonuçlarına bakıldığında en yüksek ortalama iş arkadaşları (ortalama=3.88 ve SD=0.49), sonrasında aile-iş dengesi (ortalama=3.43 ve SD=0.75) en düşük ödeme (ortalama=2.27 ve SD=0.75) bölümlerinde hesaplanmıştır. Hemşirelerin işten ayrılma niyeti skorları 1.33 ile 5 arasında değişmektedir, ortalaması 3.56 (SD=0.65) olarak hesaplanmıştır. Pearson korelasyon testine göre iş tatmini ile işte kalma niyeti arasındaki korelasyon anlamlı derece pozitif ( $r=0.507$ ,  $P<0.01$ ) bulunmuştur.

Masum ve arkadaşları (2016) Kocaeli'de bulunan 6 özel hastanede çalışan 417 hemşire üzerinde iş tatmini ve bunun işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemişlerdir. Hemşirelerin %63'ü kadın, %54.2'si 21-30 yaş aralığında, %55.4'ü evli, %57.3'ü nöbet usulü çalışmaktadır. Uygulanan ölçeklere hemşirelerin verdikleri yanıtlara göre iş tatmin düzeyi 6 üzerinde 3.46 (SD=0.42) yani %58 olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ise 4 üzerinden 2.81 (SD=0.62) olarak hesaplanmış, yani, hemşirelerin %60.9'u bir yıl içinde mevcut işinden çıkmak istediklerini belirtmişlerdir. İki temel çalışma değişkeni olan iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Flinkman ve arkadaşları (2008) Finlandiya'da 147 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %26'sı son bir yıl içinde sık sık işini bırakmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak ise; tükenmişlik hissi, kendini geliştirme olanağı bulamaması, mesleki bağlılığı eksikliği, düşük iş tatmini, iş-aile çatışması gibi konuları belirtmişlerdir.

Abdelhafiz, Alloubani ve Almatari (2016), Ürdün’de çalışan 200 hemşirenin (160 hemşire, 40 baş hemşire), baş hemşirelerinin benimsedikleri liderlik anlayışlarının iş tatminleri üzerine etkisini incelemişlerdir. Hemşirelerin %67.5’u kadın, %38’i 30 yaşından küçük ve %65’i evlidir. Hemşirelerin genel iş tatmin düzeyleri; devlet hastanesinde çalışanlarda ortalama 5.40 (SD=1.01), özel hastanede çalışanlarda ortalama 4.85 (SD=0.94) olarak hesaplanmıştır. İş tatmini konusunda devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile özel hastanede çalışan hemşireler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p<0.001$ ). Liderlik türlerinden dönüşümsel liderlik (tüm alt ölçekleri de dahil), genel işlemsel liderlik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir ( $r=0.374$ ,  $p<0.001$ ). Ancak işlemsel liderlik ile iş tatmini arasında dönüşümsel liderlikten daha güçlü bir ilişki vardır. Ancak pasif kaçınması liderlik ile iş tatmini arasındaki genel korelasyon negatif bulunmuştur ( $r=-0.240$ ,  $p<0.001$ ).

### **2.2.6. Sağlık Sektöründe Mobbing ve İş Tatmini**

Mobbing kurumu yavaş yavaş öldüren bir hastalık gibidir. Bireylerin kurumlarına ve işlerine olan bağlılık duygularını ortadan kaldıran bir faktördür. Mobbinge maruz kalan birey aslında kurumda çalışmıyordur, sadece fiziksel olarak orada bulunmaya devam ediyordur.

Kurum içinde yaşanan ve çözümlenememiş sorunlar, kurumun verimliliğini ve kalitesini etkileyen bir durumdur. Bu durum sonucunda bireylerde sorumluluk duygusu azalır ve bireyler daha kolay hata yapmaya başlarlar (Özdemir, 2014). Sağlık kurumlarında çıktı insan hayatı olduğu için mobbing olaylarının üzerinde durmak büyük önem arz etmektedir.

Günümüzde kurumlar arasında rekabet oldukça yüksek düzeydedir. Kurumların kendi gelecekları için ekonomik açıdan alacakları kararlar oldukça önemlidir. Bir kurumun varlığını devam ettirebilmesi, kıt kaynakları verimli kullanabilmesine bağlıdır. Kaynakları verimli kullanabilmenin en etkin yolu çalışan performansından geçer. Yönetimde görev alan kişiler, çalışan performansını arttırmak için iş tatminini artırıcı çalışmalar yapmalıdır. Kurum çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamalıdır. İş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan birisi mobbing olgusudur. Kurumda çalışanlara mobbing uygulanıyorsa, çalışanların iş tatmin düzeyleri ve verimlilikleri düşer. Hizmet alan grup ise memnuniyetsizliği sebebiyle başka kurumdan hizmet alımına gitmeyi tercih eder (Kavak, 2018).



Karcioğlu ve Akbaş (2010), zdemir (2014), Talas (2016), Gökdemir (2016), Aydın (2012), Akbaş (2009), Erdoğan ve Yıldırım (2017), sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda mobbing ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki saptamışlardır.



### **3. MATERYAL VE METOT**

#### **3.1. Materyal**

##### **3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Mobbing iş hayatındaki baskı, şiddet ve yıldırma hareketlerini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Mobbing, çalışanların iş verimliliklerini düşüren dolayısıyla işten ayrılmalara ve sağlık problemlerine yol açan son yılların en önemli sosyal problemlerinden biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (2006) raporuna göre taksi sürücülerini, sağlık çalışanları, öğretmenler ve sosyal hizmet uzmanlarının mobbinge maruz kalma riskleri oldukça yüksektir. İş tatmini, çalışanların yaptığı iş ve bunun sonucunda elde ettikleri maddi ve manevi ihtiyaçların kişisel değer yargılarıyla örtüşmesi sonucu yaşadığı bir duygudur. Sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmininde yaşayacağı problemler, sağlık hizmetlerinde aksaklıklara ve geri dönüşü mümkün olmayan zararlara yol açabilir. Her iki konu da sağlık yönetimi alanında çok fazla ilgi görmüş ve birçok araştırma yapılmıştır. Bu tez çalışmasında Türkiye'deki hemşirelerin genel ve boyut düzeyinde mobbing algısı ve mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişki konusunda Türkçe ve İngilizce yapılmış olan çalışmaların meta analiz yöntemiyle birleştirilerek analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

##### **3.1.2. Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmada meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analizi, belirli bir konuda yapılmış olan, birbirinden bağımsız birden çok çalışmanın sonuçlarının birleştirilmesi, elde edilen bulguların istatistiksel analizinin yapılması yöntemidir. Meta analiz yönteminin özgüllüğü tek bir yargıya güvenmekten ziyade nicel yöntemleri kullanmasıdır. (Akgöz ve ark., 2004; Kış, 2013).

##### **3.1.3. Araştırmanın Etik Yönü**

Bu araştırma bir meta analiz çalışması olduğu için literatür tarama modeli kullanılarak hazırlanmıştır. Bu model, insanlar veya hayvanlar üzerinde doğrudan bir etki içermemektedir (Kantek ve Kartal, 2016; Hashemi, 2018). Bu sebeple araştırma için etik kurul izni alınmamıştır.

##### **3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir:

- Araştırmaya sadece Türkçe ve İngilizce dillerinde hazırlanmış çalışmalar eklenmiştir. Diğer dünya dillerinde hazırlanmış çalışmalar eklenmemiştir.
- Araştırmaya sadece Türkiye’de görev yapan hemşireler üzerinde yapılmış çalışmalar eklenmiştir. Bu yüzden sonuçlar tüm dünyadaki hemşirelere genellenemez.
- Araştırmaya eklenmesi için seçilen çalışmaların bir kısmında gerekli veriler bulunamamaktadır. Bu durumda yazarlarla iletişime geçilmiştir. Bazı araştırmacılar geri dönüş yapmakta ancak bazı araştırmacılar geri dönüş yapmamaktadır. Bu durum meta analiz çalışmasında veri kaybına sebep olacağı için bir sınırlılık olarak değerlendirilmektedir.
- Araştırmaya sadece lisansüstü tezleri ve makaleler dahil edilmiştir. Bildiri ve kongre sunumları araştırmaya dahil edilmemiştir.

## **3.2. Metot**

### **3.2.1. Verilerin Analizi**

Bu çalışmanın veri analizinde CMA V.3 (Compherensive Meta-Analysis Software Versiyon 3) programı kullanılmıştır.

### **3.2.2. Verilerin Toplanması**

Türkiye’de mobbing ve iş tatminini konu edinen makale, yüksek lisans ve doktora tezleri araştırmanın temel veri kaynaklarıdır.

### **Taramada Kullanılan Sözcükler**

Konuya ilişkin araştırmalara ulaşmak için kullanılan Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler: “mobbing”, “job satisfaction”, “iş tatmini”, “nursing”, “hemşirelik”, “nurses”, “hemşireler”, “health personnel”, “sağlık çalışanları”, “health care professional”, “sağlık bakım uzmanları”, “Turkey”, “Türkiye”dir.

### **Tarama Yapılan Süre ve Veri Tabanları**

Hemşirelerde mobbing ve iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalara ulaşmak için, 05.01.2019 ila 05.04.2019 tarihleri arasında Ulusal Tez Merkezi, DergiPark, PubMed, EBSCO Host ve Web of Science ulusal ve uluslararası veri tabanlarından taranmıştır.

Literatür taraması sonucunda hemşirelerde mobbing algısı ile ilgili ulaşılan **850** çalışmadan, genel mobbing algısı için **6**, iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı için **16**, sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı için **15**, bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı için **15**, bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı için **16**, doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı için **14** çalışma meta analize dahil edilmiştir. Meta-analize dahil edilecek çalışmaların indirgenmesi şekilde gösterilmiştir.

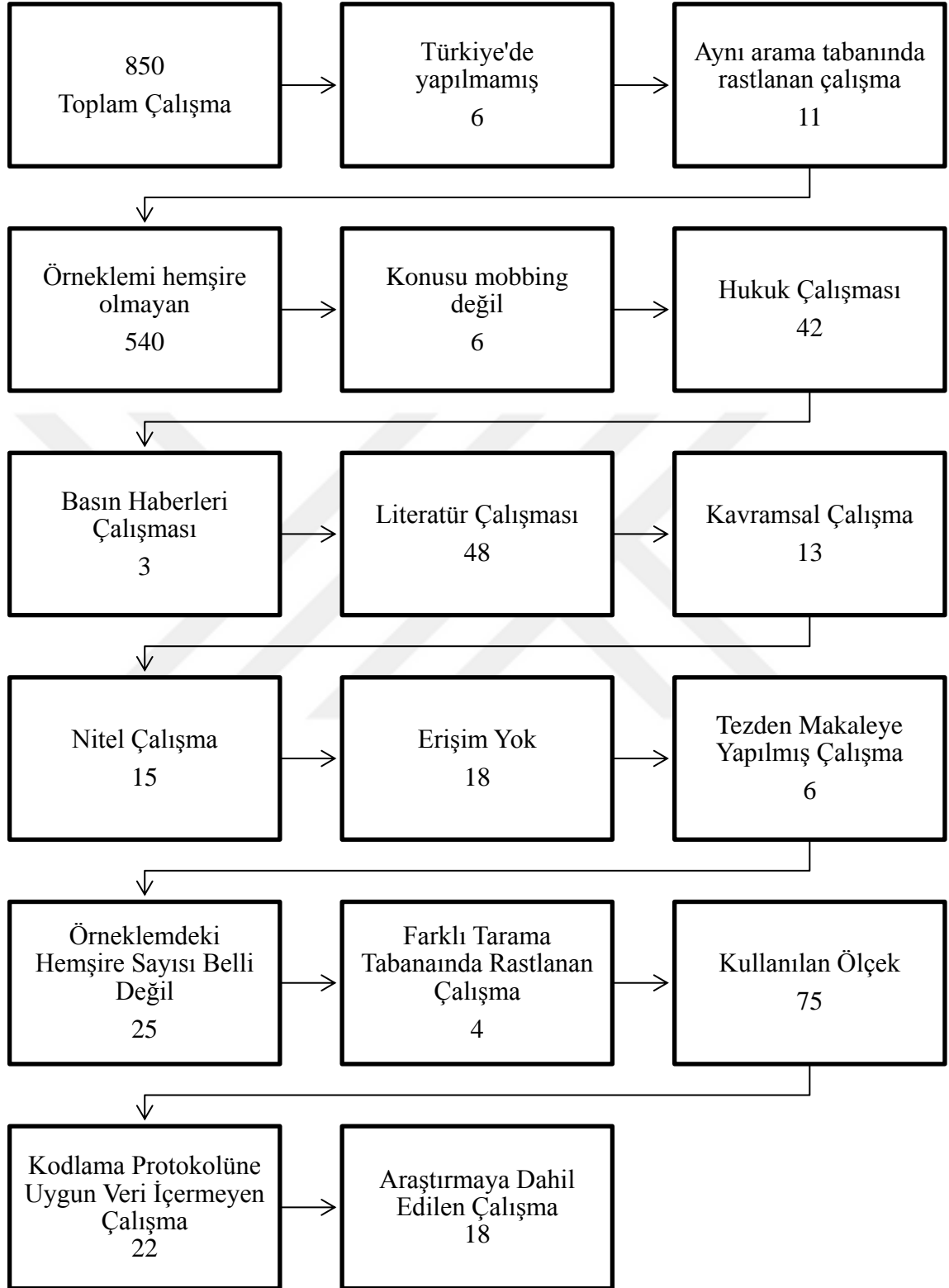
Seçilen veri tabanlarından elde edilen 850 çalışmadan, 6 tanesi Türkiye’de yapılmadığı, 11 tanesine aynı veri tabanlarında rastlandığı, 6 tanesinin konusu mobbing olmadığı, 540 tanesinin örnekleme hemşire olmadığı, 42 tanesi hukuk alanında yapıldığı, 3 tanesi basın haberlerinin derlemesi olduğu, 48 tanesi literatür çalışması olduğu, 13 tanesi kavramsal çalışma olduğu, 15 tanesi nitel çalışma olduğu, 18 tanesine erişim olmadığı, 6 tanesi tezden makale yapıldığı, 25 tanesinin örneklemindeki hemşire sayısı belli olmadığı, 4 tanesine farklı veri tabanında rastlandığı ve 75 tanesini kullanılan ölçek farklılığı nedeniyle araştırmanın dışında tutulmuştur. Kalan 40 çalışmadan 22 tanesi ise kodlama protokolüne uymadığı için çalışmaya dahil edilmemiştir. Sistemik tarama özeti Şekil 4’te verilmiştir.

Şekil 5’te genel ve boyutsal düzeyde mobbing algıları için çalışmaya dahil edilecek çalışma sayıları verilmiştir.

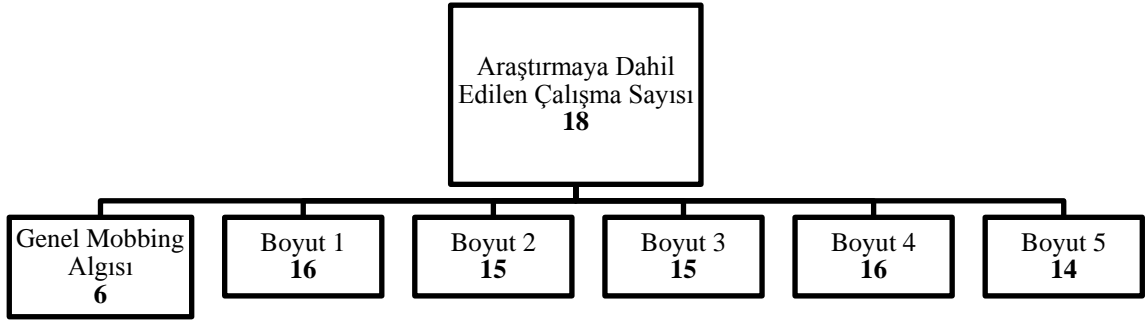
**Tablo 10.** Mobbing boyutları

Birinci Boyut	İletişim Kurma Olanağını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar
İkinci Boyut	Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar
Üçüncü Boyut	Bireyin İtibarını ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar
Dördüncü Boyut	Bireyin Mesleki Durumunu Etkilemeye Yönelik Davranışlar
Beşinci Boyut	Doğrudan Sağlığı Etkileyen Davranışlar

Tablo 10’da Leymann tipolojisinde yer mobbing boyutları verilmiştir.



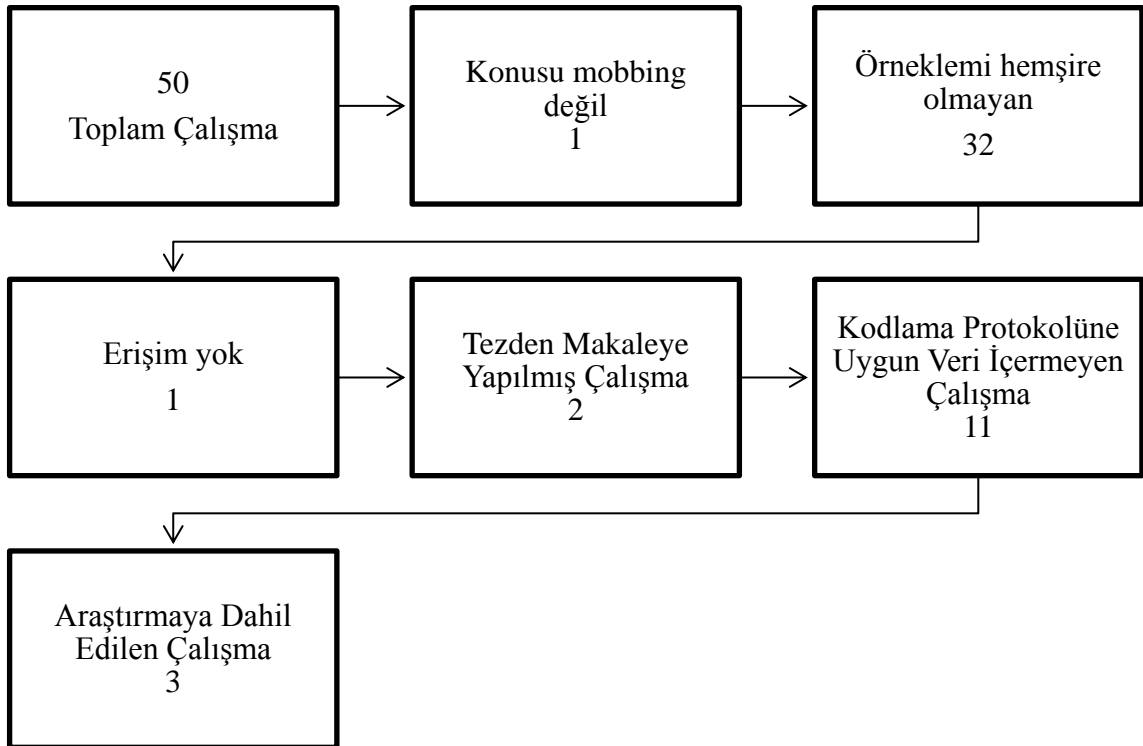
Şekil 4. Tarama sonucu mobbing algısı analizene dahil edilecek çalışmalar



Şekil 5. Tarama sonucu genel ve boyut düzeyinde mobbing algısı analizine dahil edilecek çalışmalar

Literatür taraması sonucunda hemşirelerde mobbing algısı ile iş tatmini arasında ilişki ile ilgili ulaşılan **50** çalışmadan, toplam **3** çalışma meta analize dahil edilmiştir. Meta-analize dahil edilecek çalışmaların indirgenmesi şekilde gösterilmiştir.

Seçilen veri tabanlarından elde edilen 50 çalışmadan, 1 tanesinin konusu mobbing olmadığı, 32 tanesinin örneklemini hemşire olmadığı, 1 tanesine erişim olmadığı, 2 tanesi tezden makale yapılması nedeniyle araştırmanın dışında tutulmuştur. Kalan 14 çalışmadan 11 tanesi ise kodlama protokolüne uymadığı için çalışmaya dahil edilmemiştir. Sistematik tarama özeti Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. Tarama sonucu mobbing ve iş tatmini ilişkisi analizine dahil edilecek çalışmalar

### 3.2.3. Dahil Edilme Kriterleri

Araştırmaya dahil edilmiş çalışmalar için kullanılan kriterler şu şekildedir;

- 1. *Kriter: Zaman aralığı:* Çalışmanın 1996-2018 yılları arasında yapılmış olması
- 2. *Kriter: Kaynak:* Seçilen veritabanlarında yayınlamış hakemli/hakemsiz dergi makaleleri, yüksek lisans tezleri ve doktora tezleri
- 3. *Kriter: Çalışmalardaki araştırma yönteminin uygun olması:* Etki büyüklüğüne ulaşabilmek için, dahil edilecek çalışmaların empiric çalışması olması, brans, cinsiyet ve hemşire gruplarına sahip olmaları öngörülmüştür.
- 4. *Kriter: Yeterli sayısal veri içermesi:* Etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için betimleyici sayısal verilere ihtiyaç duyulmaktadır.

### 3.2.4. Hariç Tutma Kriterleri

Araştırmaya dahil edilmemiş çalışmalar için kullanılan kriterler şu şekildedir;

- 1. *Kriter:* Kongre sunum ve bildirileri
- 2. *Kriter:* Verilerin daha önce başka çalışmada kullanılmış olması (Tezden makaleye dönüştürülmüş çalışmalar)
- 3. *Kriter:* Çalışmanın araştırmanın sınırları dışında kalması
- 4. *Kriter:* Çalışmanın meta-analiz için gerekli istatistiksel verilere sahip olmaması

### 3.2.5. Kodlama Yöntemi

Mobbing ve iş tatmini ile ilgili nicel yöntemle hazırlanmış çalışmalar toplandıktan sonra, çalışmaya dahil edilecek uygun çalışmalardan kategorik değişkenlere dönüştürecek kodlama yöntemi geliştirilmiştir. Kodlamaya alınacak özellikler etki büyüklüğünü etkileyecek bir özellik olmalıdır. Meta analiz çalışmasına dahil edilen çalışmalar açık ve detaylı bir şekilde kodlanmalıdır (Kış, 2013).

Kodlama yöntemini oluşturan form 3 bölümden oluşmaktadır.

- *Çalışma Kimliği:* Bu bölümde araştırmanın adı, numarası, yazar(ların) adı, araştırma yılı ve yeri, çalışmanın yayın türü bulunmaktadır.
- *Çalışma İçeriği:* Bu bölümde örneklem ve uygulanan ölçek ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

- *Çalışma Verileri:* Bu bölümde hemşirelerin genel mobbing ortalamaları, boyut düzeyinde mobbing ortalamaları, korelasyon değeri, örneklem sayısı gibi veriler bulunmaktadır.

Kodlama Protokolü EK-1’de verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilecek çalışmalar ayrıca Joanna Briggs Enstitüsü’nün hazırlamış olduğu “Sistemik Tarama ve Araştırma Sentezleri Kontrol Listesi”ne göre kontrol edilmiştir. Joanna Briggs Enstitüsü Sistemik Tarama ve Araştırma Sentezleri Kontrol Listesi EK-2’de verilmiştir.

### **3.2.6. Geçerlilik**

Meta analiz çalışmasına alınacak çalışmaların geçerliliği olması gerekmektedir. Bu çalışmaya genel mobbing algısı için dahil edilen 6, “iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar” boyutu için dahil edilen 16, “sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar” boyutu için dahil edilen 15, “bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar” boyutu için dahil edilen 15, “bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar” boyutu için dahil edilen 16, “doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar” boyutu için dahil edilen 14, mobbing ile iş tatmini ilişkisi için dahil edilen 3 çalışmanın geçerliliği bulunmaktadır.



## 4. BULGULAR

### 4.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmalara İlişkin Betimsel İstatistikler

Hemşirelerde genel mobbing algısı, iletişim kurma olanağını hedef almaya davranışlara ilişkin algı, sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlara ilişkin algı, bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlara ilişkin algı, bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlara ilişkin algı, doğrudan sağlığı etkileyen davranışlara yönelik algı ve mobbing ile iş tatminine ilişkini inceleyen sırasıyla 6, 16, 15, 15, 16, 14 ve 3 çalışma belirlenmiştir. Bu çalışmalara ilişkin betimsel istatistikleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 11.** Genel mobbing algısı analizine dahil edilen çalışmaların betimsel istatistikleri

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
2011	1	% 16.66
2012	1	% 16.66
2014	1	% 16.66
2016	1	% 16.66
2017	1	% 16.66
2018	1	% 16.66
<b>Toplam</b>	<b>6</b>	<b>%100</b>
<b>Yayın Türü</b>		
Yüksek Lisans Tezi	4	%66.67
Makale	2	%33.33
<b>Toplam</b>	<b>6</b>	<b>%100</b>

Genel mobbing analizine 2011, 2012, 2014, 2016, 2017 ve 2018 yıllarından birer çalışma olmak üzere toplam 6 çalışma dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 6 çalışmadan 4 tanesi yüksek lisans tezi, 2 tanesi makaledir.

**Tablo 12.** Mobbing boyutu olan “İletişim Kurma Olanaklarını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmaların betimsel istatistikleri

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
2006	1	%6.25
2009	1	%6.25
2010	4	%25.00
2011	1	%6.25
2012	1	%6.25
2013	2	%12.50
2014	1	%6.25
2016	1	%6.25
2017	2	%12.50
2018	2	%12.50
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>%100</b>
<b>Yayın Türü</b>		
Yüksek Lisans Tezi	14	%87.50
Makale	2	%12.50
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>%100</b>

İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizine 2006, 2009, 2011, 2012, 2014, 2016 yıllarından birer, 2013, 2017, 2018 yıllarından ikişer ve 2010 yılından dört çalışma olmak üzere toplam 16 çalışma dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 16 çalışmadan 14 tanesi yüksek lisans tezi, 2 tanesi makaledir.

**Tablo 13.** Mobbing boyutu olan “Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmaların betimsel istatistikleri

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
2006	1	%6.66
2009	1	%6.66
2010	3	%20
2011	1	%6.66
2012	1	%6.66
2013	2	%13.33
2014	1	%6.66
2016	1	%6.66
2017	2	%13.33
2018	2	%13.33
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>%100</b>
<b>Yayın Türü</b>		
Yüksek Lisans Tezi	13	%86.67
Makale	2	%13.33
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>%100</b>

Sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizine 2006, 2009, 2011, 2012, 2014, 2016 yıllarından birer, 2013, 2017, 2018 yıllarından ikişer ve 2010 yılından üç çalışma olmak üzere toplam 15 çalışma dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 15 çalışmadan 13 tanesi yüksek lisans tezi, 2 tanesi makaledir.

**Tablo 14.** Mobbing boyutu olan “Bireyin İtibarını ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmaların betimsel istatistikleri

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
2006	1	%6.66
2009	1	%6.66
2010	3	%20
2011	1	%6.66
2012	1	%6.66
2013	2	%13.33
2014	1	%6.66
2016	1	%6.66
2017	2	%13.33
2018	2	%13.33
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>%100</b>
<b>Yayın Türü</b>		
Yüksek Lisans Tezi	13	%86.67
Makale	2	%13.33
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>%100</b>

Bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizine 2006, 2009, 2011, 2012, 2014, 2016 yıllarından birer, 2013, 2017, 2018 yıllarından ikişer ve 2010 yılından üç çalışma olmak üzere toplam 15 çalışma dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 15 çalışmadan 13 tanesi yüksek lisans tezi, 2 tanesi makaledir.

**Tablo 15.** Mobbing boyutu olan “Bireyin Mesleki Durumunu Etkilemeye Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmaların betimsel istatistikleri

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
2006	1	%6.25
2009	1	%6.25
2010	4	%25.00
2011	1	%6.25
2012	1	%6.25
2013	2	%12.50
2014	1	%6.25
2016	1	%6.25
2017	2	%12.50
2018	2	%12.50
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>%100</b>
<b>Yayın Türü</b>		
Yüksek Lisans Tezi	14	%87.50
Makale	2	%12.50
<b>Toplam</b>	<b>16</b>	<b>%100</b>

Bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı analizine 2006, 2009, 2011, 2012, 2014, 2016 yıllarından birer, 2013, 2017, 2018 yıllarından ikişer ve 2010 yılından dört çalışma olmak üzere toplam 16 çalışma dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 16 çalışmadan 14 tanesi yüksek lisans tezi, 2 tanesi makaledir.

**Tablo 16.** Mobbing boyutu olan “Doğrudan Sağlığı Etkileyen Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmaların betimsel istatistikleri

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
2006	1	%7.14
2009	1	%7.14
2010	3	%21.43
2011	1	%7.14
2012	1	%7.14
2013	1	%7.14
2014	1	%7.14
2016	1	%7.14
2017	2	%14.29
2018	2	%14.29
<b>Toplam</b>	<b>14</b>	<b>%100</b>
<b>Yayın Türü</b>		
Yüksek Lisans Tezi	13	%92.86
Makale	1	%7.14
<b>Toplam</b>	<b>14</b>	<b>%100</b>

Doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı analizine 2006, 2009, 2011, 2012, 2013, 2014, 2016 yıllarından birer, 2017, 2018 yıllarından ikişer ve 2010 yılından üç çalışma olmak üzere toplam 14 çalışma dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 14 çalışmadan 13 tanesi yüksek lisans tezi, 1 tanesi makaledir.

**Tablo 17.** Mobbing ve iş tatmini ilişkisi analizine dahil edilen çalışmaların betimsel istatistikleri

<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Çalışma Yılı</b>		
2009	1	%25.00
2012	1	%25.00
2016	1	%25.00
<b>Toplam</b>	<b>3</b>	<b>%100</b>
<b>Yayın Türü</b>		
Yüksek Lisans Tezi	3	%100
<b>Toplam</b>	<b>3</b>	<b>%100</b>

Mobbing ile iş tatmini ilişkisi analizine 2009, 2012, 2016 yıllarından birer çalışma olmak üzere toplam 3 çalışma dahil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen tüm çalışmalar yüksek lisans tezidir.

**Tablo 18.** Genel mobbing algısı analizine dahil edilen çalışmalar

<b>Çalışma No</b>	<b>Çalışma</b>	<b>Örneklem Sayısı</b>	<b>Yayın Türü</b>
<b>1</b>	Alar Erkal (2012)	309	Tez
<b>2</b>	Kovar (2018)	377	Tez
<b>3</b>	Gül ve Ağıröz (2011)	103	Makale
<b>4</b>	Kılıçaslan ve Kaya (2017)	117	Makale
<b>5</b>	Özdemir (2014)	160	Tez
<b>6</b>	Talas (2016)	386	Tez
<b>Toplam Örneklem Sayısı</b>		<b>1452</b>	

Genel mobbing analizine dahil edilen 6 çalışmanın toplam örneklem sayısı 1452'dir.

**Tablo 19.** Mobbing boyutu olan “İletişim Kurma Olanasını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmalar

Çalışma No	Çalışma	Örneklem Sayısı	Yayın Türü
1	Alar Erkal (2012)	309	Tez
2	Dünder (2010)	198	Tez
3	Durdağ (2010)	200	Tez
4	Gönlüaçık (2017)	156	Tez
5	Gürkan (2010)	165	Tez
6	Kovar (2018)	377	Tez
7	Pala (2018)	102	Tez
8	Şahin (2010)	27	Tez
9	Tunçel (2009)	146	Tez
10	Turan (2006)	55	Tez
11	Karsavuran (2011)	58	Tez
12	Kılıçaslan ve Kaya (2017)	117	Makale
13	Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	159	Makale
14	Gökdemir (2016)	277	Tez
15	Kılıç (2013)	116	Tez
16	Özdemir (2014)	160	Tez
<b>Toplam Örneklem Sayısı</b>		<b>2622</b>	

İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizine dahil edilen 16 çalışmanın toplam örneklem sayısı 2622’dir.



**Tablo 20.** Mobbing boyutu olan “Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmalar

<b>Çalışma No</b>	<b>Çalışma</b>	<b>Örneklem Sayısı</b>	<b>Yayın Türü</b>
1	Alar Erkal (2012)	309	Tez
2	Dünder (2010)	198	Tez
3	Gönlüaçık (2017)	156	Tez
4	Gürkan (2010)	165	Tez
5	Kovar (2018)	377	Tez
6	Pala (2018)	102	Tez
7	Şahin (2010)	27	Tez
8	Tunçel (2009)	146	Tez
9	Turan (2006)	55	Tez
10	Karsavuran (2011)	58	Tez
11	Kılıçaslan ve Kaya (2017)	117	Makale
12	Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	159	Makale
13	Gökdemir (2016)	277	Tez
14	Kılıç (2013)	116	Tez
15	Özdemir (2014)	160	Tez
<b>Toplam Örneklem Sayısı</b>		<b>2422</b>	

Sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizine dahil edilen 15 çalışmanın toplam örneklem sayısı 2422’dir.

**Tablo 21.** Mobbing boyutu olan “Bireyin İtibarını ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmalar

Çalışma No	Çalışma	Örneklem Sayısı	Yayın Türü
1	Alar Erkal (2012)	309	Tez
2	Dünder (2010)	198	Tez
3	Gönlüaçık (2017)	156	Tez
4	Gürkan (2010)	165	Tez
5	Kovar (2018)	377	Tez
6	Pala (2018)	102	Tez
7	Şahin (2010)	27	Tez
8	Tunçel (2009)	146	Tez
9	Turan (2006)	55	Tez
10	Karsavuran (2011)	58	Tez
11	Kılıçaslan ve Kaya (2017)	117	Makale
12	Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	159	Makale
13	Gökdemir (2016)	277	Tez
14	Kılıç (2013)	116	Tez
15	Özdemir (2014)	160	Tez
<b>Toplam Örneklem Sayısı</b>		<b>2422</b>	

Bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizine dahil edilen 15 çalışmanın toplam örneklem sayısı 2422’dir.

**Tablo 22.** Mobbing boyutu olan “Bireyin Mesleki Durumunu Etkilemeye Yönelik Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmalar

Çalışma No	Çalışma	Örneklem Sayısı	Yayın Türü
1	Alar Erkal (2012)	309	Tez
2	Dünder (2010)	198	Tez
3	Durdağ (2010)	200	Tez
4	Gönlüaçık (2017)	156	Tez
5	Gürkan (2010)	165	Tez
6	Kovar (2018)	377	Tez
7	Pala (2018)	102	Tez
8	Şahin (2010)	27	Tez
9	Tunçel (2009)	146	Tez
10	Turan (2006)	55	Tez
11	Karsavuran (2011)	58	Tez
12	Kılıçaslan ve Kaya (2017)	117	Makale
13	Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	159	Makale
14	Gökdemir (2016)	277	Tez
15	Kılıç (2013)	116	Tez
16	Özdemir (2014)	160	Tez
<b>Toplam Örneklem Sayısı</b>		<b>2622</b>	

Bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı analizine dahil edilen 16 çalışmanın toplam örneklem sayısı 2622’dir.

**Tablo 23.** Mobbing boyutu olan “Doğrudan Sağlığı Etkileyen Davranışlar” algısı analizine dahil edilen çalışmalar

Çalışma No	Çalışma	Örneklem Sayısı	Yayın Türü
1	Alar Erkal (2012)	309	Tez
2	Dünder (2010)	198	Tez
3	Gönlüaçık (2017)	156	Tez
4	Gürkan (2010)	165	Tez
5	Kovar (2018)	377	Tez
6	Pala (2018)	102	Tez
7	Şahin (2010)	27	Tez
8	Tunçel (2009)	146	Tez
9	Turan (2006)	55	Tez
10	Karsavuran (2011)	58	Tez
11	Kılıçaslan ve Kaya (2017)	117	Makale
12	Gökdemir (2016)	277	Tez
13	Kılıç (2013)	116	Tez
14	Özdemir (2014)	160	Tez
<b>Toplam Örneklem Sayısı</b>		<b>2263</b>	

Doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı analizine dahil edilen 14 çalışmanın toplam örneklem sayısı 2263’tür.

**Tablo 24.** Mobbing ve iş tatmini ilişkisi analizine dahil edilen çalışmalardaki bağımsız değişkenler ve etki büyüklükleri

Çalışma No	Çalışma	Örneklem Sayısı	Yayın Türü
1	Talas (2016)	386	Tez
2	Akbaş (2009)	177	Tez
3	Aydın (2012)	301	Tez
<b>Toplam Örneklem Sayısı</b>		<b>864</b>	

Mobbing ile iş tatmini analizine dahil edilen 3 çalışmanın toplam örneklem sayısı 864’tür.

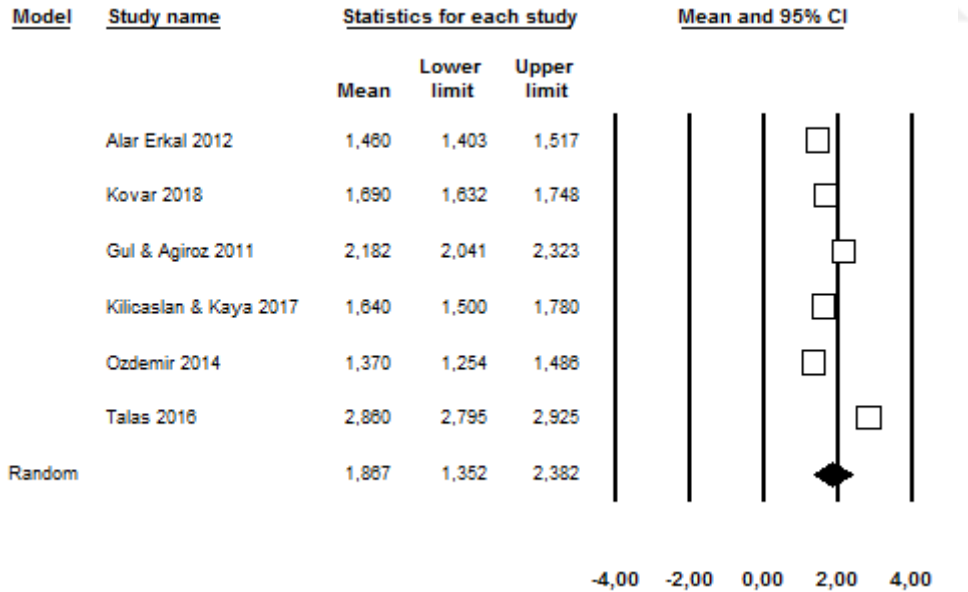
#### **4.2. Genel Mobbing Algısına Yönelik Bulgular**

Bu bölümde genel mobbing algısına yönelik meta analiz çalışması sonuçları verilecektir.

**Tablo 25.** Genel mobbing algısı sonuçları

Çalışmanın Adı	Ortalama	Standart Hata	Varyans	Alt Sınır	Üst Sınır	Z Değeri	P
Alar Erkal (2012)	1.460	0.029	0.001	1.403	1.517	50.322	0.000
Kovar (2018)	1.690	0.029	0.001	1.632	1.748	57.568	0.000
Gül ve Ağıröz (2011)	2.182	0.072	0.005	2.041	2.323	30.294	0.000
Kılıçaslan ve Kaya (2017)	1.640	0.072	0.005	1.500	1.780	22.919	0.000
Özdemir (2014)	1.370	0.059	0.004	1.254	1.486	23.137	0.000
Talas (2016)	2.860	0.033	0.001	2.795	2.925	86.446	0.000
<b>Sabit</b>	<b>1.891</b>	<b>0.016</b>	<b>0.000</b>	<b>1.859</b>	<b>1.922</b>	<b>118.601</b>	<b>0.000</b>
<b>Rastgele</b>	<b>1.867</b>	<b>0.263</b>	<b>0.069</b>	<b>1.352</b>	<b>2.382</b>	<b>7.109</b>	<b>0.000</b>

Analize eklenen 6 çalışmada ulaşılan örneklem sayısı 1452'dir. Bu örneklem üzerinde yapılan testler sonucu Türkiye'de görev hemşirelerin Leymann'ın Psikolojik Şiddet ölçeğine göre mobbing algı düzeyleri 1.867 (p=0.000) olarak hesaplanmıştır. Bu da Türkiye'de hemşirelerin yüksek derecede mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir.



**Şekil 7.** Genel mobbing algısı orman grafiği

Orman grafiği, çalışmaya dahil edilen her çalışmanın etki büyüklüğü ve güven aralığını, ayrıca çalışmaya dahil edilen tüm çalışmalarının toplam etki büyüklüğü ve

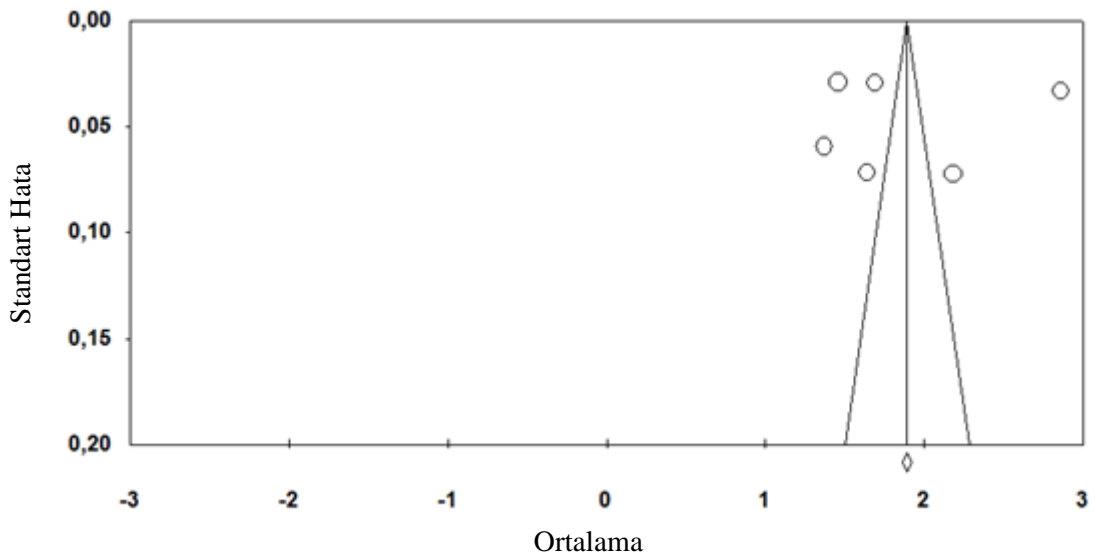
güven aralığını göstermektedir. Orman grafiğinde görülen beyaz kutular, çalışmanın örnekleminin toplam örnekleme oranını gösterir ve kutunun büyüklüğü çalışmadan elde edilen bilgilerle orantılıdır. Altta yer alan deltoid ise genel etki büyüklüğünü göstermektedir. (Bakioğlu ve Göktaş, 2018). Deltoidin ortası ortalama, genişliği ise ortalama güven aralığını göstermektedir (Hashemi, 2018).

**Tablo 26.** Genel mobbing algısı homojenlik testi sonuçları

Model Türü	Etki Büyüklüğü								Heterojenlik Testi			
	N	Point est.	Standart hata	Varyans	Alt Limit	Üst Limit	Z değeri	P değeri	Q	Df(Q)	P	I <sup>2</sup>
Sabit	6	1.891	0.016	0.000	1.859	1.922	118.601	0.000	1231.451	5	0.000	99.594
Rastgele	6	1.867	0.263	0.069	1.352	2.382	7.109	0.000				

6 çalışmanın dahil olduğu bu meta analiz sonucunun yüksek heterojenliğe sahip olduğu görülmektedir. ( $Q=1231.451$ ,  $df=5$ ,  $p=0.000<0.05$ ,  $I^2=99,594$ ).  $I^2$  değeri %99 ile yüksek derecede heterojenlik göstermektedir.

Meta analiz çalışmasına dahil edilen çalışmalar için yayın yanlılığı testi yapılması önemlidir. Yayın yanlılığı, negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmayan çalışmalarla karşılaştığında, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan çalışmaların yayınlanması eğilimi olduğu anlamına gelir (Kış, 2013). Bu çalışmada yayın yanlılığını bulmak için kullanılan yöntemler; huni saçılım grafiği, Klasik Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger regresyon testi, Kırp-Doldur testi



**Şekil 8.** Genel mobbing algısı yayın yanlılığı sonuçları

Şekil 8 huni grafiğinde çalışma azlığı nedeniyle kısmi asimetri görülmektedir. Standart hata değerleri iyi olmakla birlikte kısmen simetri söz konusudur. Bu durumda kısmi yayın yanlılığı vardır denilebilir.

Etkiyi, etkisiz hale getirmek için az sayıda çalışmaya (5-10 gibi) ihtiyaç duyulduğunda, gerçek etkinin gerçekte sıfır olduğuyla ilgili şüphe oluşabilir. Ancak etkiyi, etkisiz hale getirmek için çok fazla sayıda çalışmaya ihtiyaç duyulduğunda (20.000 gibi) yayın yanlılığı kaygısı azalmaktadır (Borenstein ve ark., 2013). Yayın yanlılığının bir diğer testi (klasik fail-safe N) sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur (Fail-safe N: 9068). Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon testi, örneklem büyüklüğü ile etki büyüklüğü arasındaki ilişkiyi test etmeyi amaçlamaktadır (Borenstein ve ark., 2013). Yayın yanlılığının bir diğer testi olan Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.12983>0.05$ ). Huni grafiği asimetrisi testi olan Egger'in regresyon testi sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.48475>0.05$ ). Yayın yanlılığını ölçmek için kullanılan bir diğer test Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testidir. Bu testin sonucuna göre simetri sağlamak üzere analize 1 çalışma daha eklenirse sonuç 1.86727'den 1.96651'e yükselmektedir. Bu miktarda cüzzî bir artış da yayın yanlılığı olmadığının bir diğer kanıtıdır.

#### **4.3. İletişim Kurma Olanaklarını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular**

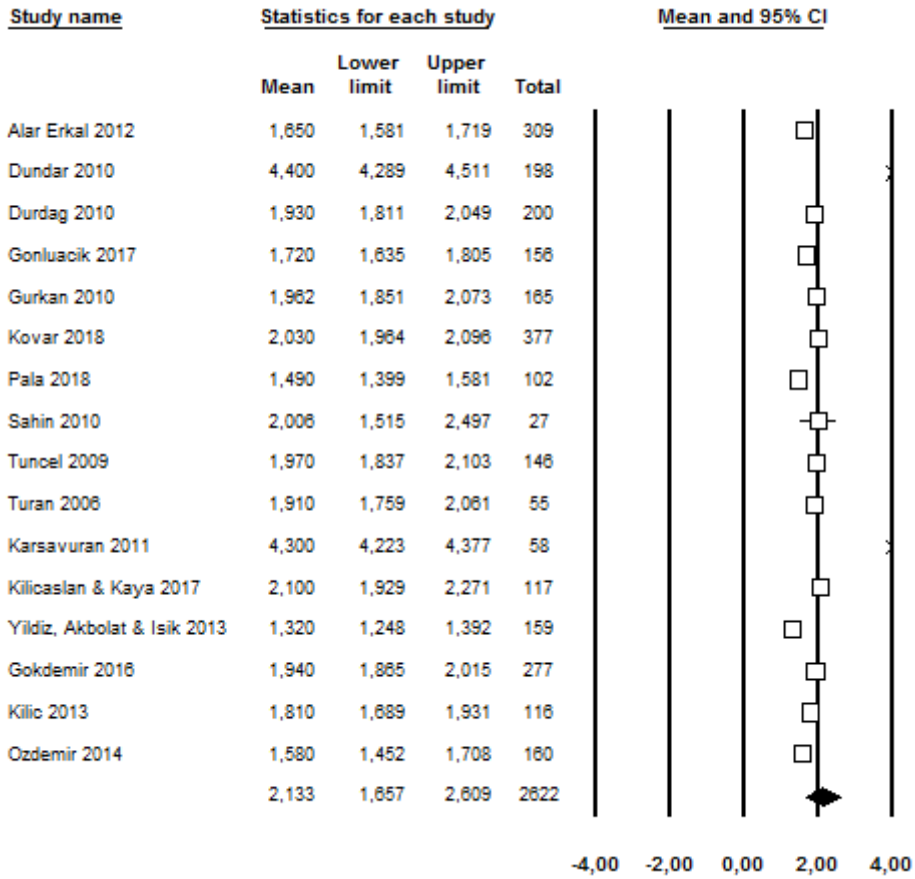
Bu bölümde iletişim kurma olanaklarını hedef almaya yönelik davranışlar algısına ilişkin meta analiz sonuçları incelenecektir.

**Tablo 27.** İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı sonuçları

<b>Çalışmanın Adı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>Varyans</b>	<b>Alt Sınır</b>	<b>Üst Sınır</b>	<b>Z Değeri</b>	<b>P</b>
Alar Erkal (2012)	1.650	0.035	0.001	1.581	1.719	46.781	0.000
Dündar (2010)	4.400	0.057	0.003	4.289	4.511	77.392	0.000
Durdağ (2010)	1.930	0.061	0.004	1.811	2.049	31.738	0.000
Gönlüaçık (2017)	1.720	0.043	0.002	1.635	1.805	39.636	0.000
Gürkan (2010)	1.962	0.057	0.003	1.851	2.073	34.619	0.000
Kovar (2018)	2.030	0.033	0.001	1.964	2.096	60.639	0.000
Pala (2018)	1.490	0.046	0.002	1.399	1.581	32.223	0.000
Şahin (2010)	2.006	0.251	0.063	1.515	2.497	8.006	0.000
Tuncel (2009)	1.970	0.068	0.005	1.837	2.103	29.064	0.000
Turan (2006)	1.910	0.077	0.006	1.759	2.061	24.851	0.000
Karsavuran (2011)	4.300	0.039	0.002	4.223	4.377	109.159	0.000
Kılıçaslan ve Kaya (2017)	2.100	0.087	0.008	1.929	2.271	24.088	0.000
Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	1.320	0.037	0.001	1.248	1.392	36.027	0.000
Gökdemir (2016)	1.940	0.038	0.001	1.865	2.015	50.529	0.000
Kılıç (2013)	1.810	0.062	0.004	1.689	1.931	29.315	0.000
Özdemir (2014)	1.580	0.065	0.004	1.452	1.708	24.166	0.000
<b>Sabit</b>	<b>2.127</b>	<b>0.012</b>	<b>0.000</b>	<b>2.103</b>	<b>2.151</b>	<b>173.893</b>	<b>0.000</b>
<b>Rastgele</b>	<b>2.133</b>	<b>0.243</b>	<b>0.059</b>	<b>1.657</b>	<b>2.609</b>	<b>8.775</b>	<b>0.000</b>

Hemşirelerin mobbingin birinci alt boyutu olan “İletişim Kurma Olanağını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar”a yönelik algılarının ortalaması 2.133 (alt sınır=1.657, üst sınır=2.609) olarak bulunmuştur. Bu oran hemşirelerin sık olarak iletişim kurma olanaklarının kısıtlandığını göstermektedir.





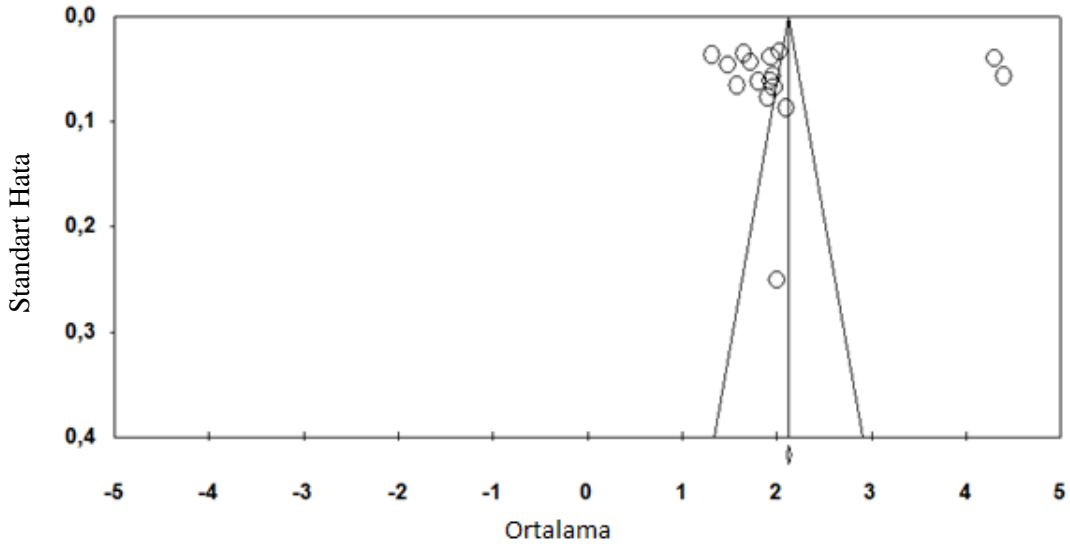
Şekil 9. İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı orman grafiği

Beyaz kutuların ortasından geçen yatay çizgilerin uzunluğu, çalışmanın güven aralığını göstermektedir. Yatay çizgi kısa ise güven aralığı az ancak hassasiyet yüksek demektir.

Tablo 28. İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı homojenlik testi sonuçları

Model Türü	Etki Büyüklüğü								Heterojenlik Testi			
	N	Point est.	Standart hata	Varyans	Alt Limit	Üst Limit	Z değeri	P değeri	Q	Df(Q)	P	I <sup>2</sup>
Sabit	16	2.127	0.012	0.000	2.103	2.151	173.893	0.000	5748.302	15	0.000	99.739
Rastgele	16	2.133	0.243	0.059	1.657	2.609	8.775	0.000				

16 çalışmanın dahil olduğu bu meta analiz sonucunun yüksek heterojenliğe sahip olduğu görülmektedir. ( $Q=5748.302$ ,  $df=15$ ,  $p=0.000<0.05$ ,  $I^2=99.739$ ).  $I^2$  değeri %99 ile yüksek derecede heterojenlik göstermektedir.



Şekil 10. İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı yayın yanlılığı sonuçları

Huni grafiğinde kısmi asimetri görülmektedir. Standart hata değerleri iyi olmakla birlikte kısmen simetri söz konusudur. Bu durumda kısmi yayın yanlılığı vardır denilebilir. Klasik Fail-Safe N testi sonucuna göre yayın yanlılığı bulunmamaktadır (N=2773). Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu testine göre yayın yanlılığı bulunmamaktadır ( $p=0.03955 < 0.05$ ). Huni grafiği asimetrisi testi olan Egger regresyon testi sonucuna göre yayın yanlılığı bulunmamaktadır ( $p=0.45526 > 0.05$ ). Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testi ile çalışmaya simetriyi sağlamak için 5 çalışma daha eklenirse sonuç 2.13292'den 2.39856'ya yükselecektir. Bu artış miktarı yayın yanlılığı olmadığını bir diğer kanıttır.

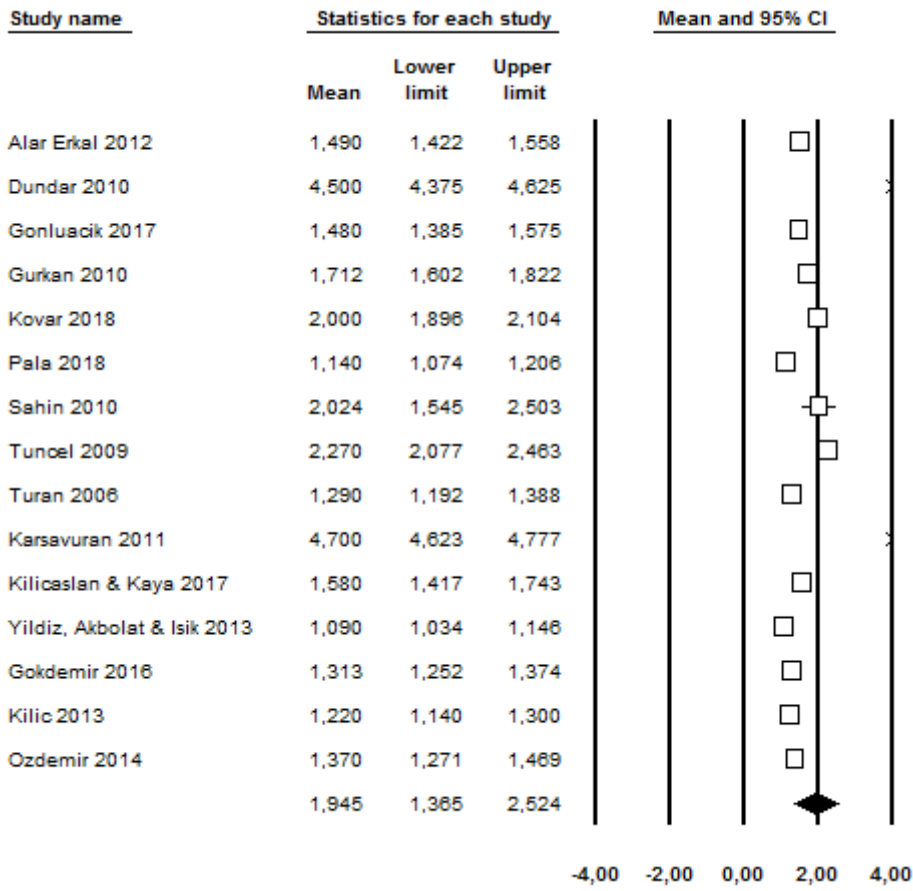
#### 4.4. Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular

Bu bölümde sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısına ilişkin meta analiz sonuçları incelenecektir.

**Tablo 29.** Sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı sonuçları

<b>Çalışmanın Adı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>Varyans</b>	<b>Alt Sınır</b>	<b>Üst Sınır</b>	<b>Z Değeri</b>	<b>P</b>
Alar Erkal (2012)	1.490	0.035	0.001	1.422	1.558	42.937	0.000
Dünder (2010)	4.500	0.064	0.004	4.375	4.625	70.356	0.000
Gönlüaçık (2017)	1.480	0.049	0.002	1.385	1.575	30.403	0.000
Gürkan (2010)	1.712	0.056	0.003	1.602	1.822	30.628	0.000
Kovar (2018)	2.000	0.053	0.003	1.896	2.104	37.702	0.000
Pala (2018)	1.140	0.033	0.001	1.074	1.206	34.063	0.000
Şahin (2010)	2.024	0.244	0.060	1.545	2.503	8.288	0.000
Tuncel (2009)	2.270	0.099	0.010	2.077	2.463	23.010	0.000
Turan (2006)	1.290	0.050	0.002	1.192	1.388	25.856	0.000
Karsavuran (2011)	4.700	0.039	0.002	4.623	4.777	119.314	0.000
Kılıçaslan ve Kaya (2017)	1.580	0.083	0.007	1.417	1.743	18.968	0.000
Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	1.090	0.029	0.001	1.034	1.146	37.863	0.000
Gökdemir (2016)	1.313	0.031	0.001	1.252	1.374	41.944	0.000
Kılıç (2013)	1.220	0.041	0.002	1.140	1.300	30.000	0.000
Özdemir (2014)	1.370	0.051	0.003	1.271	1.469	26.993	0.000
<b>Sabit</b>	<b>1.739</b>	<b>0.011</b>	<b>0.000</b>	<b>1.716</b>	<b>1.761</b>	<b>151.523</b>	<b>0.000</b>
<b>Rastgele</b>	<b>1.945</b>	<b>0.296</b>	<b>0.087</b>	<b>1.365</b>	<b>2.524</b>	<b>6.578</b>	<b>0.000</b>

Tablo 29'a göre hemşirelerin mobbingin ikinci alt boyutu olan "Sosyal Hayatı Hedef Almaya Yönelik Davranışlar"a yönelik algılarının ortalaması 1.945 (alt sınır=1.365, üst sınır=2.524) olarak görülmektedir. Bu oran hemşirelerin sık olarak sosyal hayatlarının kısıtlandığını göstermektedir.



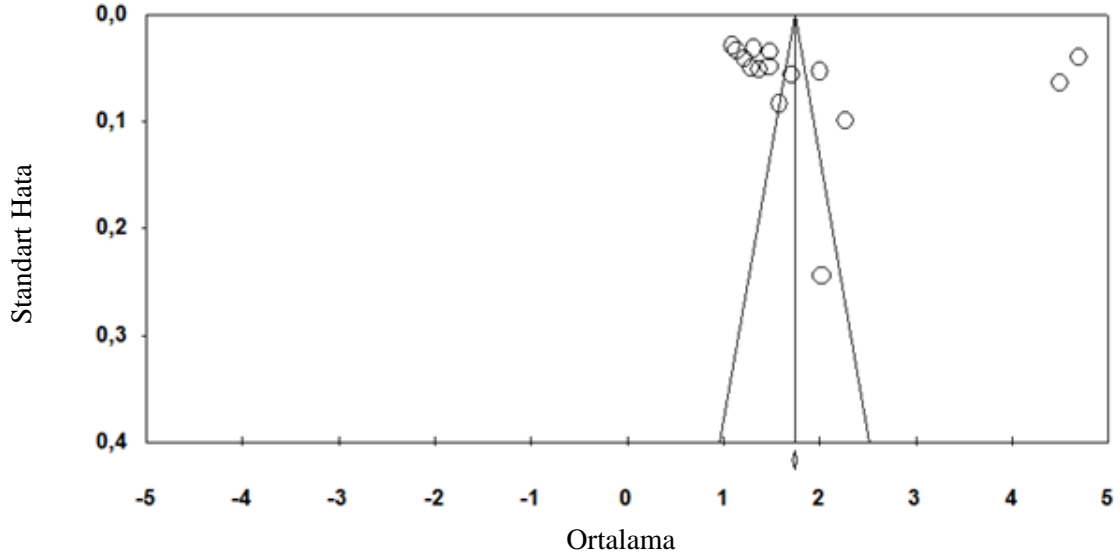
**Şekil 11.** Sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı orman grafiği

Şekil 11’de sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı bulgularının orman grafiği verilmiştir. Orman grafiğinde DüNDAR (2010) ve Karsavuran (2011)’in çalışmaları genel ortalamanın çok üstünde olduğu için, orman grafiğinin görünmeyen sağ kısmında kalmaktadır.

**Tablo 30.** Sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı homojenlik testi sonuçları

Model Türü	Etki Büyüklüğü								Heterojenlik Testi			
	N	Point est.	Standart hata	Varyans	Alt Limit	Üst Limit	Z değeri	P değeri	Q	Df(Q)	P	I <sup>2</sup>
Sabit	15	1.739	0.011	0.000	1.716	1.761	151.523	0.000	8962.330	14	0.000	99.844
Rastgele	15	1.945	0.296	0.087	1.365	2.524	6.578	0.000				

15 çalışmanın dahil olduğu bu meta analiz sonucunun yüksek heterojenliğe sahip olduğu görülmektedir. (Q=8962.330, df=14, p=0.000<0.05, I<sup>2</sup>=99,844). I<sup>2</sup> değeri %99 ile yüksek derecede heterojenlik göstermektedir.



**Şekil 12.** Sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı yayın yanlılığı sonuçları

Huni grafiğinde kısmi asimetri görülmektedir. Standart hata değerleri iyi olmakla birlikte kısmen simetri söz konusudur. Bu durumda kısmi yayın yanlılığı vardır denilebilir. Klasik Fail-Safe N testi sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur ( $N=7052$ ). Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu testine göre yayın yanlılığı vardır ( $p=0.00205 < 0.05$ ). Huni grafiği asimetrisinin testi olan Egger regresyon testine göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.19575 > 0.05$ ). Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testi ile çalışmaya simetriyi sağlamak için 4 çalışma daha eklenirse sonuç 1.94470'den 2.22231'ya yükselecektir. Bu artış miktarı yayın yanlılığı olmadığını bir diğer kanıttır.

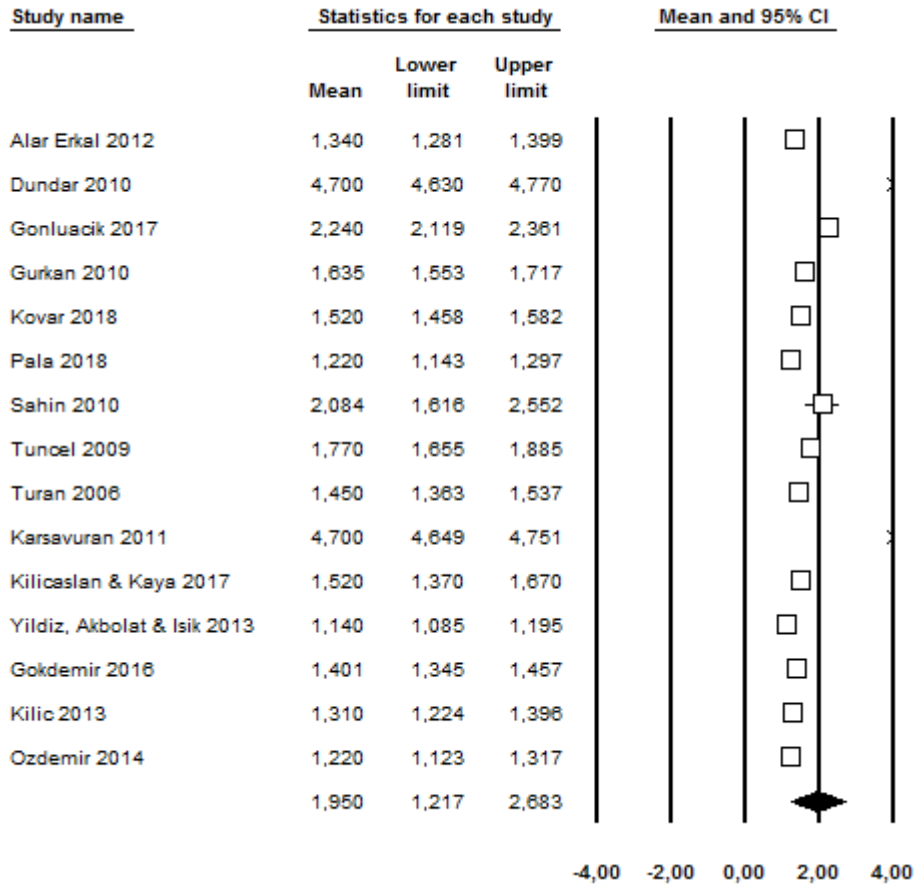
#### **4.5. Bireyin İtibarını ve Saygılığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular**

Bu bölümde bireyin itibarını ve saygılığını hedef almaya yönelik davranışlar algısına ilişkin meta analiz sonuçları incelenecektir.

**Tablo 31.** Bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı sonuçları

<b>Çalışmanın Adı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>Varyans</b>	<b>Alt Sınır</b>	<b>Üst Sınır</b>	<b>Z Değeri</b>	<b>P</b>
Alar Erkal (2012)	1.340	0.030	0.001	1.281	1.399	44.443	0.000
Dündar (2010)	4.700	0.036	0.001	4.630	4.770	132.270	0.000
Gönlüaçık (2017)	2.240	0.062	0.004	2.119	2.361	36.147	0.000
Gürkan (2010)	1.635	0.042	0.002	1.553	1.717	39.183	0.000
Kovar (2018)	1.520	0.031	0.001	1.458	1.582	48.382	0.000
Pala (2018)	1.220	0.039	0.002	1.143	1.297	31.036	0.000
Şahin (2010)	2.084	0.239	0.057	1.616	2.552	8.719	0.000
Tuncel (2009)	1.770	0.059	0.003	1.655	1.885	30.250	0.000
Turan (2006)	1.450	0.044	0.002	1.363	1.537	32.586	0.000
Karsavuran (2011)	4.700	0.026	0.001	4.649	4.751	178.971	0.000
Kılıçaslan ve Kaya (2017)	1.520	0.076	0.006	1.370	1.670	19.881	0.000
Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	1.140	0.028	0.001	1.085	1.195	40.493	0.000
Gökdemir (2016)	1.401	0.029	0.001	1.345	1.457	48.883	0.000
Kılıç (2013)	1.310	0.044	0.002	1.224	1.396	29.892	0.000
Özdemir (2014)	1.220	0.049	0.002	1.123	1.317	24.691	0.000
<b>Sabit</b>	<b>2.124</b>	<b>0.010</b>	<b>0.000</b>	<b>2.105</b>	<b>2.144</b>	<b>214.869</b>	<b>0.000</b>
<b>Rastgele</b>	<b>1.950</b>	<b>0.374</b>	<b>0.140</b>	<b>1.217</b>	<b>2.683</b>	<b>5.212</b>	<b>0.000</b>

Hemşirelerin mobbingin üçüncü alt boyutu olan “Bireyin İtibarını ve Saygınlığını Hedef Almaya Yönelik Davranışlar”a yönelik algılarının ortalaması 1.950 (alt sınır=1.217, üst sınır=2.683) olarak bulunmuştur. Bu oran hemşirelerin sık olarak itibarlarının ve saygınlıklarının saldırıya uğradığını göstermektedir.



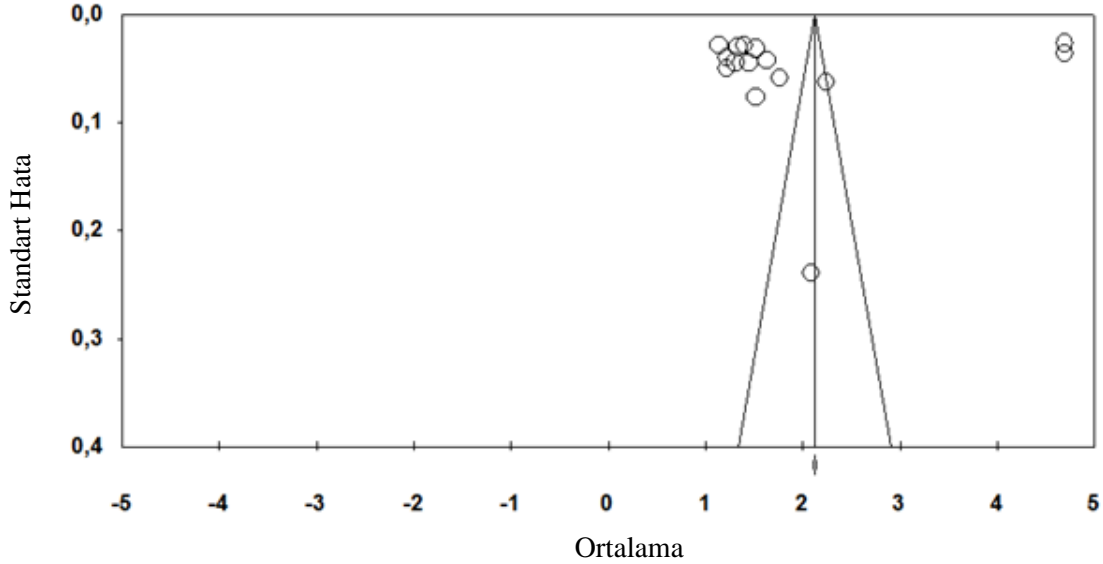
Şekil 13. Bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı orman grafiği

Şekil 13’de bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı bulgularının orman grafiği verilmiştir. Orman grafiğinde DüNDAR (2010) ve Karsavuran (2011)’in çalışmaları genel ortalamanın çok üstünde olduğu için, orman grafiğinin görünmeyen sağ kısmında kalmaktadır.

Tablo 32. Bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı homojenlik testi sonuçları

Model Türü	Etki Büyüklüğü								Heterojenlik Testi			
	N	Point est.	Standart hata	Varyans	Alt Limit	Üst Limit	Z değeri	P değeri	Q	Df(Q)	P	I <sup>2</sup>
Sabit	15	2.124	0.010	0.000	2.105	2.144	214.869	0.000	19459.084	14	0.000	99.928
Rastgele	15	1.950	0.374	0.140	1.217	2.683	5.212	0.000				

15 çalışmanın dahil olduğu bu meta analiz sonucunun yüksek heterojenliğe sahip olduğu görülmektedir. ( $Q=19459.084$ ,  $df=14$ ,  $p=0.000<0.05$ ,  $I^2=99,928$ ).  $I^2$  değeri %99 ile yüksek derecede heterojenlik göstermektedir.



Şekil 14. Bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı yayın yanlılığı sonuçları

Huni grafiğinde kısmi asimetri görülmektedir. Standart hata değerleri iyi olmakla birlikte kısmen simetri söz konusudur. Bu durumda kısmi yayın yanlılığı vardır denilebilir. Klasik Fail-Safe N testi sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur ( $N=4789$ ). Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu testine göre yayın yanlılığı vardır ( $p=0.02388<0.05$ ). Huni grafiği asimetriliğinin testi olan Egger regresyon testine göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.26128>0.05$ ). Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testi ile çalışmaya simetriyi sağlamak için 4 çalışma daha eklenirse sonuç 1.94990'den 2.21510'ya yükselecektir. Bu artış miktarı yayın yanlılığı olmadığını bir diğer kanıttır.

#### **4.6. Bireyin Mesleki Durumunu Etkilemeye Yönelik Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular**

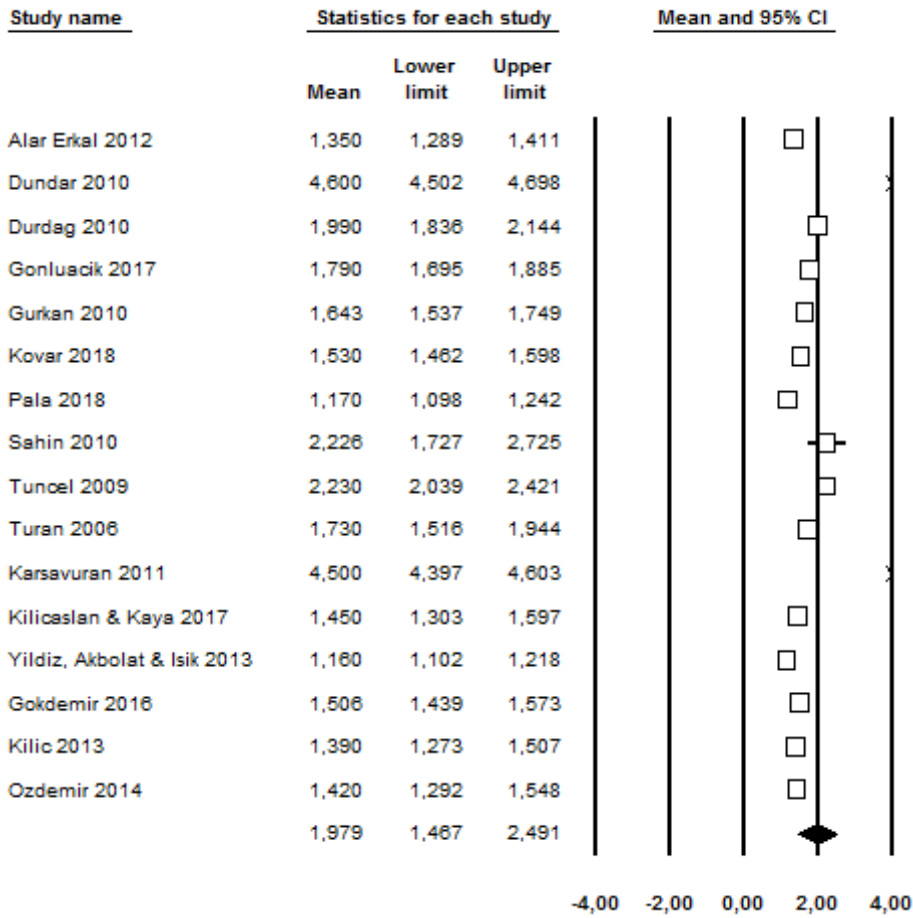
Bu bölümde bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısına ilişkin meta analiz sonuçları incelenecektir.



**Tablo 33.** Bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı sonuçları

<b>Çalışmanın Adı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>Varyans</b>	<b>Alt Sınır</b>	<b>Üst Sınır</b>	<b>Z Değeri</b>	<b>P</b>
Alar Erkal (2012)	1.350	0.031	0.001	1.289	1.411	43.147	0.000
Dündar (2010)	4.600	0.050	0.002	4.502	4.698	92.468	0.000
Durdağ (2010)	1.990	0.078	0.006	1.836	2.144	25.354	0.000
Gönlüaçık (2017)	1.790	0.048	0.002	1.695	1.895	37.015	0.000
Gürkan (2010)	1.643	0.054	0.003	1.537	1.749	30.498	0.000
Kovar (2018)	1.530	0.035	0.001	1.462	1.598	44.339	0.000
Pala (2018)	1.170	0.037	0.001	1.098	1.242	31.765	0.000
Şahin (2010)	2.226	0.254	0.065	1.727	2.725	8.749	0.000
Tuncel (2009)	2.230	0.098	0.010	2.039	2.421	22.835	0.000
Turan (2006)	1.730	0.109	0.012	1.516	1.944	15.840	0.000
Karsavuran (2011)	4.500	0.053	0.003	4.397	4.603	85.677	0.000
Kılıçaslan ve Kaya (2017)	1.450	0.075	0.006	1.303	1.597	19.292	0.000
Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)	1.160	0.030	0.001	1.102	1.218	39.005	0.000
Gökdemir (2016)	1.506	0.034	0.001	1.439	1.573	44.284	0.000
Kılıç (2013)	1.390	0.060	0.004	1.273	1.507	23.283	0.000
Özdemir (2014)	1.420	0.065	0.004	1.292	1.548	21.772	0.000
<b>Sabit</b>	<b>1.763</b>	<b>0.012</b>	<b>0.000</b>	<b>1.740</b>	<b>1.786</b>	<b>149.504</b>	<b>0.000</b>
<b>Rastgele</b>	<b>1.979</b>	<b>0.261</b>	<b>0.068</b>	<b>1.467</b>	<b>2.491</b>	<b>7.578</b>	<b>0.000</b>

Hemşirelerin mobbingin dördüncü alt boyutu olan “Bireyin Mesleki Durumunu Etkilemeye Yönelik Davranışlar”a yönelik algılarının ortalaması 1.979 (alt sınır=1.467, üst sınır=2.491) olarak bulunmuştur. Bu oran hemşirelerin sık olarak mesleki durumlarının etkilendiğini göstermektedir.



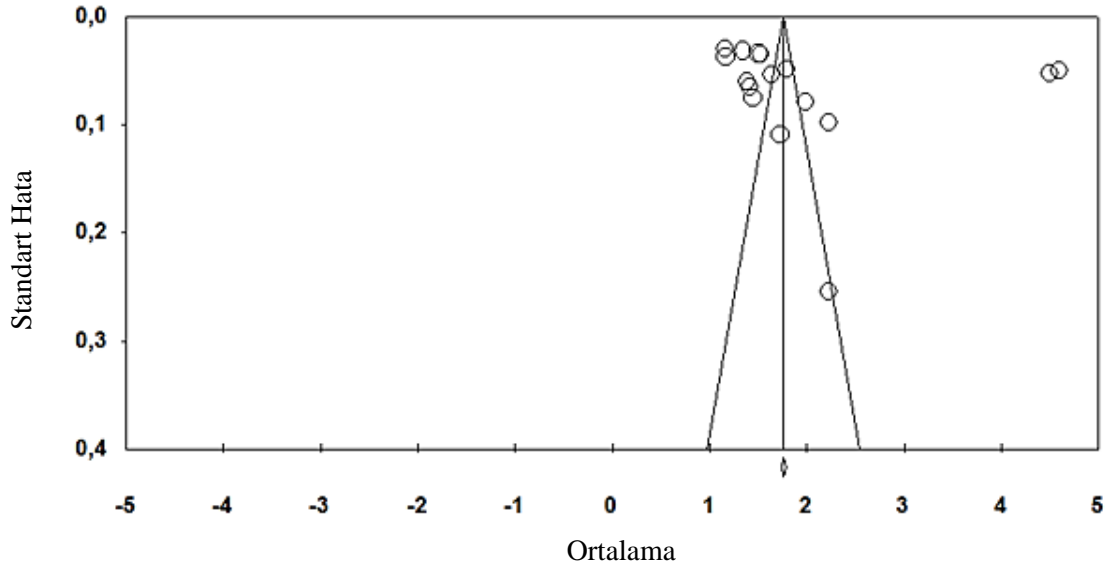
Şekil 15. Bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı orman grafiği

Şekil 15’te bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı bulgularının orman grafiği verilmiştir. Orman grafiğinde Dünder (2010) ve Karsavuran (2011)’in çalışmaları genel ortalamanın çok üstünde olduğu için, orman grafiğinin görünmeyen sağ kısmında kalmaktadır.

Tablo 34. Bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı homojenlik testi sonuçları

Model Türü	Etki Büyüklüğü								Heterojenlik Testi			
	N	Point est.	Standart hata	Varyans	Alt Limit	Üst Limit	Z değeri	P değeri	Q	Df(Q)	P	I <sup>2</sup>
Sabit	16	1.763	0.012	0.000	1.740	1.786	149.504	0.000	7039.021	15	0.000	99.787
Rastgele	16	1.979	0.261	0.068	1.467	2.491	7.578	0.000				

15 çalışmanın dahil olduğu bu meta analiz sonucunun yüksek heterojenliğe sahip olduğu görülmektedir. (Q=7039.021, df=15, p=0.000<0.05, I<sup>2</sup>=99,787). I<sup>2</sup> değeri %99 ile yüksek derecede heterojenlik göstermektedir.



Şekil 16. Bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı yayın yanlılığı sonuçları

Huni grafiğinde kısmi asimetri görülmektedir. Standart hata değerleri iyi olmakla birlikte kısmen simetri söz konusudur. Bu durumda kısmi yayın yanlılığı vardır denilebilir. Klasik Fail-Safe N testi sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur (N=9170). Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu testine göre yayın yanlılığı vardır ( $p=0.00664 < 0.05$ ). Huni grafiği asimetrisinin testi olan Egger regresyon testine göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.14963 > 0.05$ ). Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testi ile çalışmaya simetriyi sağlamak için 4 çalışma daha eklenirse sonuç 1.97941'den 2.21832'ye yükselecektir. Bu artış miktarı yayın yanlılığı olmadığını bir diğer kanıttır.

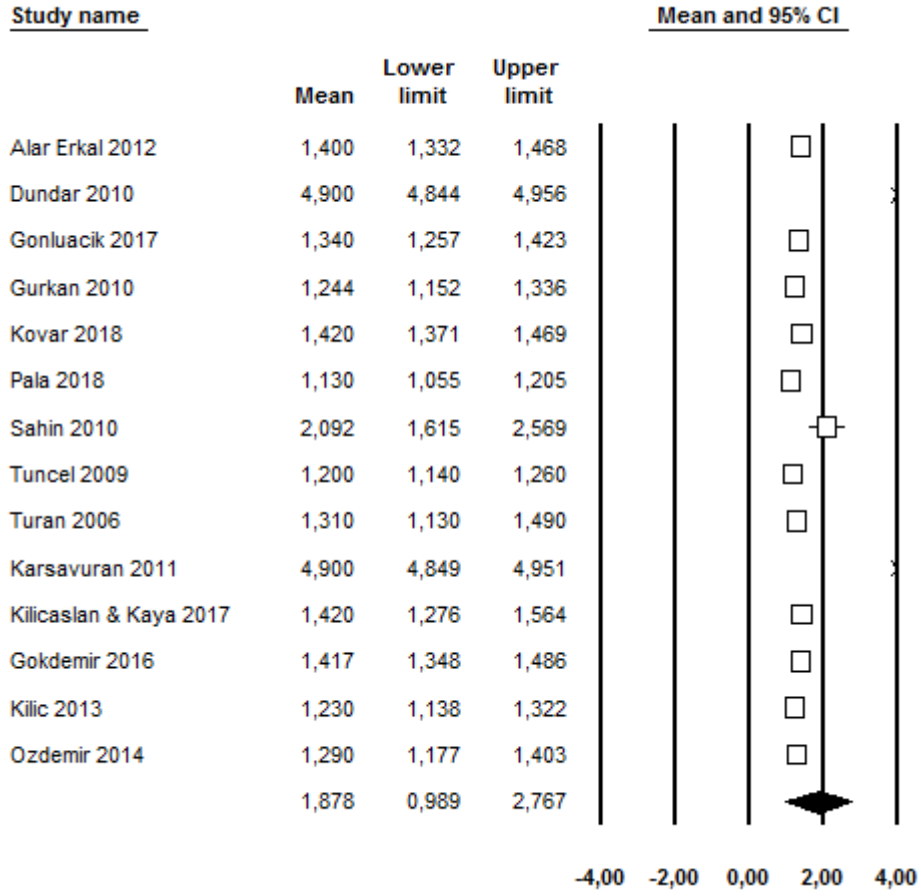
#### 4.7. Doğrudan Sağlığı Etkileyen Davranışlar Algısına Yönelik Bulgular

Bu bölümde bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısına ilişkin meta analiz sonuçları incelenecektir.

**Tablo 35.** Doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı sonuçları

<b>Çalışmanın Adı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>Varyans</b>	<b>Alt Sınır</b>	<b>Üst Sınır</b>	<b>Z Değeri</b>	<b>P</b>
Alar Erkal (2012)	1.400	0.035	0.001	1.332	1.468	40.344	0.000
Dünder (2010)	4.900	0.028	0.001	4.844	4.956	172.373	0.000
Gönlüaçık (2017)	1.340	0.043	0.002	1.257	1.423	31.460	0.000
Gürkan (2010)	1.244	0.047	0.002	1.152	1.336	26.588	0.000
Kovar (2018)	1.420	0.025	0.001	1.371	1.469	56.268	0.000
Pala (2018)	1.130	0.038	0.001	1.055	1.205	29.414	0.000
Şahin (2010)	2.092	0.243	0.059	1.615	2.569	8.600	0.000
Tuncel (2009)	1.200	0.031	0.001	1.140	1.260	39.294	0.000
Turan (2006)	1.310	0.092	0.008	1.130	1.490	14.287	0.000
Karsavuran (2011)	4.900	0.026	0.001	4.849	4.951	186.586	0.000
Kılıçaslan ve Kaya (2017)	1.420	0.073	0.005	1.276	1.564	19.320	0.000
Gökdemir (2016)	1.417	0.035	0.001	1.348	1.486	39.972	0.000
Kılıç (2013)	1.230	0.047	0.002	1.138	1.322	26.233	0.000
Özdemir (2014)	1.290	0.058	0.003	1.177	1.403	22.291	0.000
<b>Sabit</b>	<b>2.310</b>	<b>0.010</b>	<b>0.000</b>	<b>2.290</b>	<b>2.330</b>	<b>227.721</b>	<b>0.000</b>
<b>Rastgele</b>	<b>1.878</b>	<b>0.454</b>	<b>0.206</b>	<b>0.989</b>	<b>2.767</b>	<b>4.141</b>	<b>0.000</b>

Hemşirelerin mobbingin beşinci alt boyutu olan “Doğrudan Sağlığı Etkileyen Davranışlar”a yönelik algılarının ortalaması 1.878 (alt sınır=0.989, üst sınır=2.767) olarak bulunmuştur. Bu oran hemşirelerin sık olarak doğrudan sağlığı etkileyen davranışlara maruz kaldığını göstermektedir.



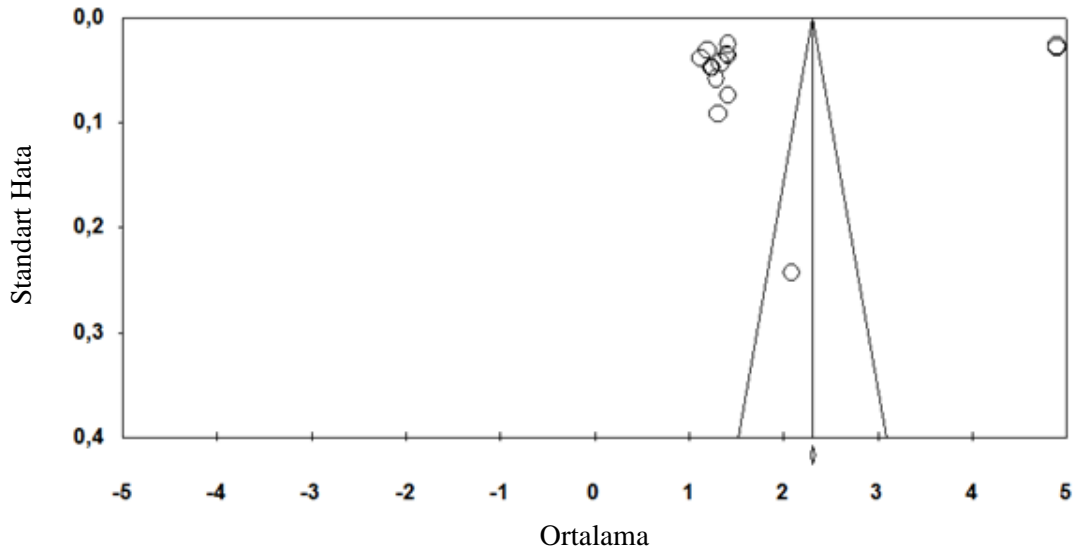
Şekil 17. Doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı orman grafiği

Şekil 17’de doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı bulgularının orman grafiği verilmiştir. Orman grafiğinde Dünder (2010) ve Karsavuran (2011)’in çalışmaları genel ortalamanın çok üstünde olduğu için, orman grafiğinin görünmeyen sağ kısmında kalmaktadır.

Tablo 36. Doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı homojenlik testi sonuçları

Model Türü	Etki Büyüklüğü								Heterojenlik Testi			
	N	Point est.	Standart hata	Varyans	Alt Limit	Üst Limit	Z değeri	P değeri	Q	Df(Q)	P	I <sup>2</sup>
Sabit	14	2.310	0.010	0.000	2.290	2.330	227.721	0.000	25003.849	13	0.000	99.948
Rastgele	14	1.878	0.454	0.206	0.989	2.767	4.141	0.000				

15 çalışmanın dahil olduğu bu meta analiz sonucunun yüksek heterojenliğe sahip olduğu görülmektedir. ( $Q=25003.849$ ,  $df=13$ ,  $p=0.000<0.05$ ,  $I^2=99,948$ ).  $I^2$  değeri %99 ile yüksek derecede heterojenlik göstermektedir.



Şekil 18. Doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı yayın yanlılığı sonuçları

Huni grafiğinde kısmi asimetri görülmektedir. Standart hata değerleri iyi olmakla birlikte kısmen simetri söz konusudur. Bu durumda kısmi yayın yanlılığı vardır denilebilir. Klasik Fail-Safe N testi sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur ( $N=2335$ ). Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu testine göre yayın yanlılığı vardır ( $p=0.03135<0.05$ ). Huni grafiği asimetriliğinin testi olan Egger regresyon testine göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.12619>0.05$ ). Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testi ile çalışmaya simetriyi sağlamak için 4 çalışma daha eklenirse sonuç 1.87805'den 2.14952'ya yükselecektir. Bu artış miktarı yayın yanlılığı olmadığına bir diğer kanıttır.

#### 4.8. Mobbing ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bulgular

Bu bölümde mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları incelenecektir. Meta-analize 3 çalışma eklenmiştir. 3 çalışmada ulaşılan örneklem sayısı 864'tür.

**Tablo 37.** Mobbing ile iş tatmini ilişkisi sonuçları

Çalışmanın Adı	Korelasyon	Alt Sınır	Üst Sınır	Z Değeri	P
Talas (2016)	-0.480	-0.553	-0.399	-10.235	0.000
Akbaş (2009)	-0.490	-0.595	-0.369	-7.071	0.000
Aydın (2012)	-0.557	-0.630	-0.474	-10.849	0.000
<b>Sabit</b>	<b>-0.510</b>	<b>-0.558</b>	<b>-0.458</b>	<b>-16.445</b>	<b>0.000</b>
<b>Rastgele</b>	<b>-0.510</b>	<b>-0.558</b>	<b>-0.458</b>	<b>-16.368</b>	<b>0.000</b>

Hemşirelerde mobbing ve iş tatmini ilişkisine yönelik korelasyon değeri -0.510 (alt sınır=-0.558, üst sınır=-0.458) olarak bulunmuştur. Bu oran hemşirelerde mobbing ile iş tatmini ilişkinin negatif yönlü ve orta düzeyde olduğunu göstermektedir.



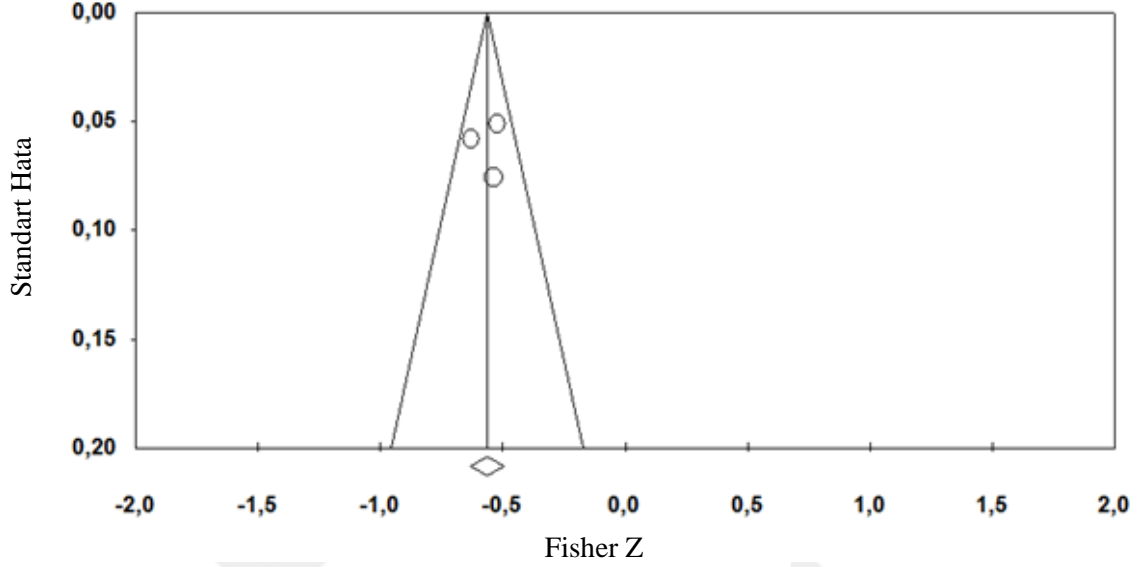
**Şekil 19.** Mobbing ile iş tatmini ilişkisi orman grafiği

Şekil 19’da mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ait bulguların orman grafiği verilmiştir. Tüm çalışmaların sonuçları birbirine benzer olmakla beraber, genel korelasyon negatif yönlü ve orta düzeyde bulunmuştur.

**Tablo 38.** Mobbing ile iş tatmini ilişkisi homojenlik testi sonuçları

Model Türü	Etki Büyüklüğü						Heterojenlik Testi			
	N	Point est.	Alt Limit	Üst Limit	Z değeri	P değeri	Q	Df(Q)	P	I <sup>2</sup>
Sabit	3	-0.510	-0.558	-0.458	-16.445	0.000	2.017	2	0.365	0.829
Rastgele	3	-0.510	-0.558	-0.458	-16.368	0.000				

3 çalışmanın dahil olduğu bu meta analiz sonucunun homojen olduğu görülmektedir. ( $Q=2.017$ ,  $df=2$ ,  $p=0.365>0.05$ ,  $I^2=0.829$ ).  $I^2$  değeri %0 ile homojenlik göstermektedir.



Şekil 20. Mobbing ile iş tatmini ilişkisi yayın yanlılığı sonuçları

Huni grafiği simetriktir ve grafiğin tepe bölgesinde yoğunlaşma görülmektedir. Bu yayın yanlılığı olmadığını bir kanıttır. Klasik Fail-Safe N testi sonucuna göre yayın yanlılığı yoktur ( $N=204$ ). Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu testine göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.50000>0.05$ ). Huni grafiği asimetrisinin testi olan Egger regresyon testine göre yayın yanlılığı yoktur ( $p=0.48246>0.05$ ). Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testi ile çalışmaya simetriyi sağlamak için daha fazla çalışma eklenmesi gerekmemektedir. Bu durumda yayın yanlılığı olmadığını bir diğer kanıttır.



## 5.TARTIŞMA

Meta analiz çalışması yapılırken ilk önce sistematik tarama yapmak gerekmektedir. Literatür incelendiğinde mobbing konusu ile ilgili kısıtlı sayıda meta analiz çalışması bulunmaktadır. Bununla birlikte literatürde hemşirelerde mobbing, mobbing boyutları ve mobbing ile iş tatminini inceleyen meta analiz çalışmasına rastlanmamıştır.

Bu araştırmada Türkiye’de görev yapan hemşirelerin genel mobbing algı düzeyleri ve boyut düzeyinde mobbing algı düzeyleri Leymann Tipolojisi kullanılarak yapılmış ve hemşirelerin mobbing ile iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalar incelenmiştir. Hemşirelerin genel mobbing algı düzeyi analizine 6 çalışma eklenmiştir ve ulaşılan örneklem sayısı 1452’dir. Çalışmaların 4 tanesi yüksek lisans tezi ve 2 tanesi makale şeklinde hazırlanmıştır. Alar Erkal (2012) 309 hemşire, Kovar (2018) 377 hemşire, Kılıçaslan ve Kaya (2017) 117 hemşire, Özdemir (2014) 160 hemşire ile yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin genel mobbing düzeyini 1.00 ila 1.99 arasındaki değerlerde bulmuşlardır. Bu da hemşirelerin son 1 yıl içerisinde mobbinge karşılaşma düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Gül ve Ağıröz (2011) 103 hemşire, Talas (2016) 386 hemşire ile yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin genel mobbing düzeyini 2.00 ila 2.99 arasındaki değerlerde bulmuşlardır. Analize dahil edilen diğer çalışmalar kadar olmasa da bu çalışmalarında sonucuna göre hemşireler yüksek düzeyde mobbinge maruz kalmaktadır. Analiz sonucu hemşirelerin genel mobbing algı düzeyi 1.867 (p=0.000) olarak hesaplanmıştır. Yani Türkiye’deki hemşirelerin mobbinge karşılaşma düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Di Martino’nun (2002) çalışmasına göre; Avustralya’da çalışmaya katılan 400 sağlık çalışanının (200 hemşire) %10.5’i, Brezilya’da çalışmaya katılan 1569 sağlık çalışanının (%6.5’i hemşire) %15.2’si, Bulgaristan’da çalışmaya katılan 508 sağlık çalışanının (%27.6’sı hemşire) %30.9’u, Lübnan’da çalışmaya katılan 1016 sağlık çalışanının (%59’u hemşire) %22.1’i, Güney Afrika’da çalışmaya katılan 1018 sağlık çalışanının (%39.5’i hemşire) %20.6’sı, Tayland’da çalışmaya katılan 1090 sağlık çalışanının (%45.5’i hemşire/ebe) %10.7’si mobbinge maruz kalmaktadır.

Topa ve Moriano (2013) İspanya’da 388 hemşire üzerinde Einarsen ve Raknes’in (1997) hazırlamış oldukları “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” ile hemşirelerin mobbing düzeylerini ölçmüşlerdir. Çalışma sonucu hemşirelerin mobbing ortalaması

1.51 olarak hesaplanmıştır. Bu oran Olumsuz Davranışlar Ölçeğine göre hemşirelerin neredeyse hiç mobbinge maruz kalmadıklarını göstermekle birlikte hemşirelerin yaklaşık %75'inin son 6 içinde iş arkadaşları tarafından mobbing davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmiştir. Aydın (2012) İstanbul ilinde bir üniversite hastanesinde çalışan 301 hemşire üzerinde Dilek ve Aytolan (2008) tarafından geliştirilmiş mobbing ölçeği ile hemşirelerin mobbing düzeylerini ölçmüştür. Çalışma sonucu hemşirelerin mobbing ortalamasını 0.947 olarak hesaplamıştır. Kullanılan ölçeğe göre bu değer 1 ve üzerinde olması hemşirelerin kasten mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir. Aydın (2012)'nin çalışmasına göre hemşireler kasten olmasa da ciddiye alınacak boyutta mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar.

Qunie (2001) İngiltere'de 1100 sağlık çalışanı (396 hemşire) üzerinde Zigmond ve Snaith (1983)'in hazırlamış oldukları Hastane Anksiyete ve Depresyon ölçeği ile mobbing düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Hemşirelerin %44'ünün mobbing davranışlarına maruz kaldığını ve hemşirelerinin diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla mobbing davranışına maruz kaldığını belirtmiştir (hemşire mobbing ortalaması=2.2, diğer sağlık çalışanları mobbing ortalaması=1.5).

Çelik Durmuş, Topçu ve Yıldırım (2018) İstanbul'da çalışan 658 hemşirenin mobbinge maruz kalma durumlarını incelemiştir. Katılımcıların %88.4'ü kadın, %60.0'ı 26-36 yaş aralığındadır. Yapılan çalışmada hemşirelerin mobbinge maruz kalma oranları %62.2 olarak bulunmuştur.

Yıldırım ve Yıldırım (2007) 505 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada hemşirelerin %86.5'inin Yıldırım (2009) 285 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada hemşirelerin %21'inin son bir yıl içerisinde mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını gözlemlemiştir. Yıldırım, Yıldırım ve Timuçin (2007) 210 akademik hemşirenin mobbing algılarını incelemiştir. Katılımcıların çok önemli bir yüzdesi (%91) son 12 ay içerisinde en az bir kez mobbinge maruz kaldığını belirtmişlerdir. Mobbinge maruz kalanların çoğu mobbingi üstünün uyguladığını söylemiştir.

Pınar ve arkadaşları (2017) 12,944 sağlık çalışanı (4,343 hemşire) üzerinde yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma oranını %15 olarak hesaplamışlardır. Güven, Özcan ve Kartal (2012), Nevşehir'de 142 kamu çalışanı ebe ve hemşirenin mobbinge uğrama durumunu incelemiştir. Katılımcıların 100'ü hemşire, 42'si ebedir. Katılımcıların %12.7'si, son 6 ay içerisinde en az bir kere mobbinge maruz

kaldığını belirtmiştir. Yapılan çalışmada sağlık çalışanlarına yöneltilen bir diğer soru “Başka bir kurumda çalışmayı istiyor musunuz?” şeklindedir. Bu soruya sağlık çalışanlarının %41.5’ü evet yanıtını vermiştir.

Turaç ve Şahin (2014) Ankara’da çalışan 689 hemşirenin mobbinge maruz kalma durumlarını incelemiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %68,5’i son 6 ay içinde en az 1 kere mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışmada hemşirelerin en çok iletişim kurma olanağının kısıtlanarak mobbinge maruz bırakıldıkları gözlenmiştir.

Dalvand ve arkadaşları (2018) yaptıkları meta analiz çalışması sonucu İran’da 5,639 hemşirenin mobbing oranının %28 olduğunu tespit etmişlerdir.

Demirtaş ve Yoldaş (2014) Türkiye’den 150 ve Kazakistan’dan 165 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışma sonucunda Kazakistan’da görev yapan sağlık çalışanlarının daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını gözlemlemiştir.

Demir ve arkadaşları (2014) bir üniversite hastanesinde görev yapmakta olan 126 hemşirenin mobbinge maruz kalma durumlarını incelemişlerdir. Çalışma sonuçların hemşirelerin %11.9’unun (15 kişi) mobbinge maruz kaldığını, mobbingin en çok yöneticiler taraftan uygulandığını göstermişlerdir. Mobbinge maruz kalan hemşirelerin mobbingin nedensiz yere uygulandığını düşünmektedir ve mobbing durumunda hiçbirşey yapmadıklarını ifade etmişlerdir.

Efe ve Ayaz (2010), Ankara’da 206 hemşire üzerinde yaptığı çalışmanın sonuçları, hemşirelerin mobbing ölçeğine göre %9.7 oranında, kendi algılarına göre ise %33 oranında mobbinge maruz kaldığını göstermektedir. Mobbingin en çok başhemşireler tarafında uygulandığı, mobbinge en çok kötü iletişim, iletişimsizliği neden olduğu gözlenmiştir. Mobbinge uğrayan 68 hemşireye, mobbing karşısında ne yaptıkları sorulduğunda, 24’ü hiçbir şey yapılamayacağını, 21’i arkadaşıyla dertleştiğini dile getirmiştir. 23 hemşire bu soruya cevap vermek istememiştir.

Leymann tipolojisinin birinci boyutu “iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar”dır. Birinci boyut mobbing analizine 16 çalışma eklenmiş ve ulaşılan örneklem sayısı 2622’dir. Çalışmaların 14 tanesi yüksek lisans tezi ve 2 tanesi makaledir. Alar Erkal (2012) 309 hemşire, Durdağ (2010) 200 hemşire, Gönlüaçık (2017) 156 hemşire, Gürkan (2010) 165 hemşire, Pala (2018) 102 hemşire, Tunçel (2009) 146 hemşire, Turan (2006) 55 hemşire, Yıldız, Akbolat ve Işık (2013) 159

hemşire, Gökdemir (2016) 277 hemşire, Kılıç (2013) 116 hemşire, Özdemir (2014) 160 hemşire ilçe yaptıkları çalışmalarda “iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar” boyutunun algı düzeyini 1.00 ile 1.99 arasında bulmuşlardır. Yani hemşirelerin Leymann Tipolojisinin birinci boyutu olan “iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar” a son 1 bir yıl içinde çok sık maruz kalmışlardır. Pala (2018) 102 hemşire, Şahin (2010) 27 hemşire yaptıkları çalışmalarda birinci boyut ortalamasını 2.00 ile 2.99 arasında bulmuşlardır. Yani hemşireler son bir yıl içinde birinci boyut mobbing davranışlarına sık maruz kalmışlardır. Dünder (2010) 198 hemşire, Karsavuran (2011) 58 hemşire ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin birinci boyut algı düzeylerini 4.00 ile 5.00 arasında bulmuşlardır. Yani hemşirelerin birinci boyut mobbing algılarını düşük bulmuşlardır. Analiz sonucu hemşirelerin birinci boyut mobbing algı düzeyleri 2.133 (p=0.000) olarak hesaplanmıştır. Yani Türkiye’deki hemşirelerin birinci boyut algı düzeylerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Leymann tipolojisinin ikinci boyutu “sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar”dır. İkinci boyut mobbing analizine 15 çalışma eklenmiş ve ulaşılan örneklem sayısı 2422’dir. Çalışmaların 13 tanesi yüksek lisans tezi ve 2 tanesi makaledir. Alar Erkal (2012), Gönlüaçık (2017), Gürkan (2010), Pala (2018), Turan (2006), Kılıçaslan ve Kaya (2017), Yıldız, Akbolat ve Işık (2013), Gökdemir (2016), Kılıç (2013) ve Özdemir (2014) çalışmalarında hemşirelerin ikinci boyut mobbing algı düzeylerini 1.00 ile 1.99 arasında bulmuşlardır. Yani bu çalışmalarda hemşirelerin ikinci boyut mobbing algıları çok yüksektir. Kovar (2018), Şahin (2010) ve Tunçel (2009) çalışmalarında hemşirelerin ikinci boyut mobbing algı düzeylerini 2.00 ile 2.99 arasında bulmuşlardır. Yani bu çalışmalarda hemşirelerin ikinci boyut mobbing algı düzeyleri yüksektir. Dünder (2010) ve Karsavuran (2011) hemşirelerin ikinci boyut mobbing algı düzeylerini 4.00 ile 5.00 arasında bulmuşlardır. Yani bu çalışmalarda hemşirelerin ikinci boyut mobbing algı düzeyleri düşük bulunmuştur. Analiz sonucu hemşirelerin ikinci boyut mobbing algı düzeyleri 1.945 bulunmuştur. Türkiye’deki hemşirelerin ikinci boyut mobbing davranışlarına maruz kalma oranları çok yüksektir.

Leymann tipolojisinin üçüncü boyutu “bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar”dır. Üçüncü boyut mobbing analizine 15 çalışma eklenmiş ve ulaşılan örneklem sayısı 2422’dir. Çalışmaların 13 tanesi yüksek lisans tezi ve 2 tanesi makaledir. Alar Erkal (2012), Gürkan (2010), Kovar (2018), Pala (2018), Tunçel

(2009), Turan (2006), Kılıçaslan ve Kaya (2017), Yıldız, Akbolat ve Işık (2013), Gökdemir (2016), Kılıç (2013) ve Özdemir (2014) çalışmalarında hemşirelerin üçüncü boyut mobbing algı düzeylerini 1.00 ile 1.99 arasında bulmuşlardır. Yani bu çalışmalarda üçüncü boyut mobbing algısı çok yüksektir. Gönlüaçık (2017) ve Şahin (2010) çalışmalarında üçüncü boyut mobbing algı düzeylerini 2.00 ile 2.99 arasında bulmuşlardır. Yani bu çalışmalarda bulunan üçüncü boyut mobbing algı düzeyleri yüksektir. Dünder (2010) ve Karsavuran (2011) hemşirelerin üçüncü boyut mobbing algı düzeylerini 4.00 ile 5.00 arasında bulmuşlardır. Bu çalışmalarda bulunan algı düzeyi düşüktür. Analiz sonucu Türkiye'deki hemşirelerin üçüncü boyut mobbing algı düzeyleri 1.950 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'de hemşirelerin itibarını ve saygınlığını hedef alan davranışlara maruz kalma oranı yüksektir diyebiliriz.

Leymann tipolojisinin dördüncü boyutu “bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar”dır. Dördüncü boyut mobbing analizine 16 çalışma eklenmiş ve ulaşılan örneklem sayısı 2622'dir. Çalışmaların 14 tanesi yüksek lisans tezi ve 2 tanesi makaledir. Alar Erkal (2012), Durdağ (2010), Gönlüaçık (2017), Gürkan (2010), Kovar (2018), Pala (2018), Turan (2006), Kılıçaslan ve Kaya (2017), Yıldız, Akbolat ve Işık (2013), Gökdemir (2016), Kılıç (2013) ve Özdemir (2014) çalışmalarında hemşirelerin dördüncü boyut mobbing algı düzeylerini 1.00 ile 1.99 arasında bulmuşlardır. Bu çalışmalarda bulunan değerlere göre hemşirelerin dördüncü boyut mobbing davranışlarına maruz kalma oranları oldukça yüksektir. Şahin (2010) ve Tunçel (2009) çalışmalarında bu oranı 2.00 ile 2.99 arasında bulmuşlardır. Bu çalışmalarda bulunan değerlere göre hemşirelerin dördüncü boyut mobbing algı düzeyleri yüksektir. Dünder (2010) ve Karsavuran (2011) çalışmalarında dördüncü boyut mobbing algı düzeylerini 4.00 ile 5.00 arasında bulmuşlardır. Bu çalışmalarda bulunan değerlere göre dördüncü boyut mobbing algı düzeyi düşüktür. Analiz sonucu Türkiye'deki hemşirelerin dördüncü boyut mobbing algı düzeyleri 1.979 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'de hemşirelerin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlara maruz kalma oranı yüksektir diyebiliriz.

Leymann tipolojisinin beşinci boyutu “doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar”dır. Beşinci boyut mobbing analizine 14 çalışma eklenmiş ve ulaşılan örneklem sayısı 2263'dir. Çalışmaların 13 tanesi yüksek lisans tezi ve 1 tanesi makaledir. Alar Erkal (2012), Gönlüaçık (2017), Gürkan (2010), Kovar (2018), Pala

(2018), Tunçel (2009), Turan (2006), Kılıçaslan ve Kaya (2017), Gökdemir (2016), Kılıç (2013) ve Özdemir (2014) çalışmalarında hemşirelerin beşinci boyut mobbing algı düzeylerini 1.00 ila 1.99 arasında bulmuşlardır. Bu çalışmalarda bulunan değerlere göre hemşirelerin beşinci boyut mobbing davranışlarına maruz kalma oranları oldukça yüksektir. Şahin (2010) çalışmasında hemşirelerin beşinci boyut mobbing algı düzeyini 2.00 ila 2.99 arasında bulmuştur. Bu çalışmada bulunan değere göre hemşirelerin beşinci boyut mobbing algı düzeyleri yüksektir. Dünder (2010) ve Karsavuran (2011) çalışmalarında beşinci boyut mobbing algı düzeylerini 4.00 ila 5.00 arasında bulmuşlardır. Bu çalışmalarda bulunan değerlere göre beşinci boyut mobbing algı düzeyi düşüktür. Analiz sonucu Türkiye'deki hemşirelerin beşinci boyut mobbing algı düzeyleri 1.878 olarak hesaplanmıştır. Türkiye'de hemşirelerin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlara maruz kalma oranı oldukça yüksektir diyebiliriz.

Mobbing ile iş tatmini ilişkisi incelenirken ölçek sınırlandırması uygulanmamıştır. Bu analize 3 çalışma eklenmiştir ve ulaşılan örneklem sayısı 864'tür. Talas (2016) 386 hemşire, Akbaş (2009) 177 hemşire ve Aydın (2012) 301 hemşire ile yaptıkları çalışmalarda korelasyon değerini negatif olarak bulmuşlardır. Yani mobbing ile iş tatmini arasında ters bir ilişki vardır, birisi artarken diğeri azalmaktadır. Analiz sonucunda mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişkinin korelasyon değeri -0.510 ( $p=0.000$ ) olarak hesaplanmıştır. Türkiye'de hemşirelerin mobbing düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeyleri azalmaktadır.

Goris ve arkadaşları (2016) 446 hemşire, Aiken ve arkadaşları (2002) 10 184 hemşire, Özdemir (2014) 160 hemşire, Erdoğan ve Yıldırım (2017), Gökdemir (2016) 277 hemşire, Quine (2001) İngiltere'de 1100 sağlık çalışanı (396 hemşire) ile yapıkları çalışmada mobbing ile iş tatmini arasında negatif yönlü korelasyon bulmuşlardır.

Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde; literatürde hemşirelerin maruz kaldığı mobbing düzeyi değişkenlik göstermektedir. Meta analiz araştırmasına dahil edilen çalışmalar doğrultusunda Türkiye'de hemşirelerin yüksek düzeyde mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Mobbing ile iş tatmini alanında çalışmaların hepsinde negatif yönlü bir ilişki gözlenmiştir. Bu araştırmada diğer sonuçlara paralel olarak bu ilişki negatif yönlü olarak bulunmuştur.

## 6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Meta analiz, benzer konuda yapılmış bağımsız çalışmaların bulgularını birleştirerek genel bir sonuç elde eden istatistiksel analizdir (Balcı ve Beydemir, 2015). Meta analizde önemli olan konulardan biri araştırmacının literatürdeki çalışmalara ulaşabilmesidir. Bu araştırmada genel mobbing algısı için 6, iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı için 16, sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar için 15, bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar için 15, bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar için 16, doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar için 14 ve mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen 3 çalışmaya ulaşılmıştır. Genel mobbing algısı için 1452, iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı ve bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı için 2622, sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı ve bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı için 2422, doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı için 2263, mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişki için 864 örnekleme ulaşılmıştır. Genel mobbing algısı ve mobbing boyutları için Leymann tipolojisini temel alarak hazırlanmış çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir. Mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişki inceleyen çalışmalarda; Talas (2016) mobbing ölçeği için Leymann tipolojisi, iş tatmini ölçeği için Minnesota iş tatmini ölçeğini, Akbaş (2009) mobbing ölçeği için Leymann tipolojisi, iş tatmini ölçeği için Comer, Machleit ve Lagace'nin geliştirdikleri ölçeği, Aydın (2012) mobbing için Dilek ve Aytolan (2008) geliştirmiş olduğu, iş tatmini için Minnesota iş tatmini ölçeğini kullanmışlardır.

Genel mobbing algısı analizi, iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizi, sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizi, bireyin itibarını ve saygınlığını hedef almaya yönelik davranışlar algısı analizi, bireyin mesleki durumunu etkilemeye yönelik davranışlar algısı analizi ve doğrudan sağlığı etkileyen davranışlar algısı analizine göre Türkiye'deki hemşirelerin yüksek derecede mobbing davranışlarına maruz kaldığı bulunmuştur. Mobbing ile iş tatmini ilişkisi analizine göre mobbing ile iş tatmini arasında negatif ve orta düzeyde korelasyon bulunmuştur. Yani mobbing düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır.

Hemşirelerde mobbing ve iş tatmini ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi adli araştırmamızın sonuçlarına göre şu önerilerde bulunulabilir.

1. Meta analiz çalışmaları iki veya daha fazla bağımsız çalışmanın sonuçlarını sentezleyerek güçlü sonuçlar elde edilmesini sağlayan istatistiksel bir analiz yöntemidir. Son yıllarda yapılan akademik çalışmaların sayısı artış göstermektedir. Bu durum meta analiz yönteminin kullanılması için uygun bir zemin oluşturmaktadır. Araştırmacıların güçlü sonuçlara ulaşmak adına meta analiz yöntemini kullanması önerilebilir.
2. Meta analiz çalışmalarının yapılabilmesi için önceki çalışmalara ulaşabilmek oldukça önemlidir. Çalışmalarda bulunan kısıtlamaların kaldırılması araştırmacıların daha fazla çalışmaya ulaşabilmesini sağlar. Bu durumda yapılacak meta analiz çalışmaları daha güçlü sonuçlara ulaşabilecektir.
3. Meta analiz çalışmasının doğru bir şekilde yapılabilmesi için sistematik taramanın iyi yapılması gerekmektedir. Ülkemizde, araştırmacının tüm çalışmalara ulaşabileceği bir veri tabanının oluşturulması önerilebilir.
4. Meta analiz çalışmalarında analize standart bir yapıda olan çalışmalar eklenebilmektedir. Analize daha fazla çalışma eklenebilmesi adına çalışmalarda p, ortalama, standart sapma, örneklem sayısı gibi istatistiksel verilerin ve birden fazla meslek grubunu (hemşire, ebe, doktor, diş doktoru vb.) içeren çalışmalarda her meslek grubu için tüm değerlerin ayrıntılı bir şekilde verilmesi önerilmektedir.
5. Bu araştırmada hemşirelerin genel ve boyutsal düzeyde mobbing algıları ve hemşirelerde mobbing ile iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Genel ve boyutsal düzeydeki mobbing algıları Leymann tipolojisine göre incelenmiştir. Mobbing konusundaki hazırlanmış diğer ölçeklere göre hemşirelerin mobbing algılarının ölçülmesi ile ilgili çalışmalar yapılabilir.



## KAYNAKLAR

- Abdelhafiz IM, Alloubani AM, Almatari M. Impact of leadership styles by head nurses on job satisfaction: A comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management* 2016; 24: 384-392.
- Açıl İ. Mobbingin hemşirelerde mesleki bağlılığa etkisi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, Yüksek Lisans Tezi, 2017; 5-27.
- Adalar Solmaz S. Kamu sağlık personelinin mobbing karşısındaki tutumu ve hukuki haklarının bilinirlik düzeyinin ölçülmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2015; 19.
- Agervold M. Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology* 2007; 48: 161-172.
- Ağırbaş İ, Çelik Y, Büyükkayıkçı H. Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2005; 8(3): 326-350.
- Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA* 2002; 288(16): 1987-1993.
- Akar N. The Relations among perceived job stressors, workplace bullying and job stress in the health care services in Turkey: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Humanities and Social Sciences* 2013; 3(14): 248-257.
- Akbaş S. İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve iş tatmin ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 63-100.
- Akpınar EN. Halkla ilişkilerin çalışanlarının mobbing ile mücadelesinde sendikaların rolü ve önemi: Elazığ, Malatya ve Şanlıurfa örneği. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Yüksek Lisans Tezi, 2017; 1-13.
- Aksan L. Üsküdar ve çevresindeki hastanelerde çalışan personelin iş tatmini ile tutum ve davranışları arasındaki farkın analizi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 26-49.
- Aksu T, Akyol A. Yoğun bakım hemşirelerinin duygusal tacize maruz kalma durumlarının incelenmesi. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci* 2010; 3(1): 29-37.
- Aksungur A. Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumu ve yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 16-34.

- Alar Erkal E. Örgüt kültürü özelliklerinin hemşirelerinin psikolojik taciz algısı üzerindeki rolü: Kamu sektörü örneği. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Yüksek Lisans Tezi, 2012; 61-99.
- Altıntaş N. Hemşirelerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: GATA Hastanesi'nde bir uygulama. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011; 10-35.
- Altun F. İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Doktora Tezi, 2019; 43-63.
- Andersson LM, Pearson CM. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review* 1999; 24(3): 452-471.
- Asi Karakaş S, Okanlı A. Hemşirelik ve mobbing. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2013; 2(4): 562-576.
- Aslan N. Hemşirelerin mizah tarzları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017; 1-3.*
- Ataay İD, Acar AC. Ücret Yönetimi; Sadullah Ö, Uyargil C, Acar AC, Özçelik AO, DüNDAR G, Ataay İD, Adal Z, Tüzüner L. İnsan Kaynakları Yönetimi. 6. Baskı. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2013; 351-449.
- Atasoy I. Sağlık sektöründe mobbing: Sakarya ilinde kamu ve özel hastanelerde çalışan ebe ve hemşireler üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 31-35.*
- Ateş D, Kaplan A, Öztürk S, Zorlu Ö, Akburak M, Çelikel E, Özpınar Ü, Özkan T. Hemşirelik bölümü öğrencilerinde klinik stajda mobbing. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 2014; 2(1): 30-38.
- Ayaktaş D. Hemşireler arası psikolojik şiddet ve ilişkili faktörler. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın, Yüksek Lisans Tezi, 2014; 15-18.*
- Aydın Y. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Yüksek Lisans Tezi, 2012; 33-72.*
- Aypar S. Örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu kurumunda bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 5-17.*
- Aytaç S, Dursun S. Çalışma hayatında kadına yönelik şiddet: Sağlık sektöründe bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 2013; 71(1): 67-78.

- Bakan İ, Büyükbeşe T. Liderlik “türleri” ve “güç kaynakları”na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırılması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2010; 12(19): 73-81.
- Bakioğlu A, Göktaş E. Bir eğitim politikası belirleme yöntemi: Meta analiz. Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi 2018; 1-1(2): 35-54.
- Bal Taştan S. İşyeri nezaketsizliğini öngören örgütsel ve durumsal öncüller ile çalışanların davranışsal sonuçları arasındaki ilişkinin ve sosyo-psikolojik kaynakların rolünün incelenmesi: Sağlık kurumlarında yapılan bir araştırma. “İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2014; 16(3): 60-75.
- Balcı S, Baydemir C. Sağlık bilimlerinde meta analizi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2015; 1(1): 9-11.
- Baron RA, Neuman JH. Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. Aggressive Behavior 1996; 22(3): 161-173.
- Baş N, Oral ET. Mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012; 11(21): 11-24.
- Beasley J, Rayner C. Bullying at work: After Andrea Adams. Journal of Community & Applied Social Psychology 1997; 7: 177-180.
- Bektaş A. Yöneticilerin iş tatmini ve motivasyon düzeylerinin yaşam anlamı düzeyi üzerindeki etkisi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2012; 3-9.
- Bıyıkbeyi T. Benimsenmiş ulusal kültürel değerler sınıflandırması bağlamında panoptikon, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, Doktora Tezi, 2019; 109.
- Bjork IT, Samdal GB, Hansen BS, Torstad S, Hamilton GA. Job satisfaction in a Norwegian population of nurses: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies 2007; 44(5): 747-757.
- Björkqvist K, Österman K, Hjelt-Back M. Aggression among university employees. Aggressive Behavior 1994; 20(3): 173-184.
- Borenstein M, Hedges LV, Higgins JPT, Rothstein HR. Meta-analize giriş. Çev., Serkan Dinçer. 1. Baskı, Ankara, Anı Yayıncılık. 2013; 267-279.
- Bowling NA, Hammond GD. A meta-analytic examination of the construct validity of the michigan organizational assessment questionnaire job satisfaction subscale. Journal of Vocational Behavior 2008; 73(1): 63-77.

- Branch S, Ramsay S, Barker M. Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews* 2013; 15(3): 280-299.
- Breau M, Rheume A. The relationship between empowerment and work environment on job satisfaction, intent to leave, and quality of care among ICU nurses. *Journal of the Canadian Association of Critical Care Nurses* 2014; 25(3): 16-24.
- Chirila T, Constantin T. Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2013; 84: 1175-1179.
- Çarıkcı İH, Oksay A. Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerine etkileri: Hastane çalışanlarını üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2004; 9(2): 157-172.
- Çarıkcı İH, Yavuz H. Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet algısı): Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* 2009; 10: 47-62.
- Çelen Ö. Ekip çalışması etkinliğinin iş tatmini ve hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde bir uygulama. *Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi*, 2011; 43-124.
- Çelik Durmuş S, Topçu İ, Yıldırım A. Mobbing behaviors encountered by nurses and their effects on nurses. *International Journal of Caring Sciences* 2018; 11(2): 905-913.
- Çiçeklioğlu H. Mobbing ve fiziksel şiddetin çalışanlar üzerine etkileri: Sağlık kurumlarında bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, Yüksek Lisans Tezi*, 2016; 4-5.
- Dall'ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 european countries. *BMJ Open* 2015; 5(9): e008331.
- Dalvand S, Gheshlagh RG, Najafi F, Zahednezhad H, Sayehmiri K. The prevalence of workplace against Iranian nurses: A systematic review and meta-analysis. *Shiraz E-Medical Journal* 2018; 19(9): 1-8.
- Davenport NZ, Schwartz RD, Elliott GP. *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. 1st Ed., Amerika, Civil Society Publishing. 1999; 34-57.
- Demir G, Bulucu GD, Özcan A, Yılmaz D, Şen H. Hemşirelerin mobbinge uğrama durumlarının belirlenmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 2014; 4(1): 1-5.
- Demirel Y, Yoldaş MA. Sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarının Türkiye ve Kazakistan açısından karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 2008; 5(2): 1-25.

- Derin N. Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Yüksek Lisans Tezi, 2007; 118-130.
- Di Martino V. Workplace violence in the health sector. Country case studies: Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study. 2002.
- Dikmetaş E, Top M, Ergin G. Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. Türk Psikiyatri Dergisi 2011; 22(3): 137-149.
- Durak İ, Serinkan C. Hemşirelerde iş tatmini: Denizli Devlet Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2007; 2: 119-135.
- Durdağ FM. Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 76-116.
- Durukan H. Nefroloji hemşirelerinin mesleki profili – İş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2011; 40-78.
- Dündar T. Sağlık çalışanlarının yıldırılmaya maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyo-demografik özelliklerinin rolü: Bolu hastanelerinde bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 73-224.
- Ebrahim SM, Issa SS. Work place violence against nursing staff working in emergency departments at general hospitals in Basra City. Indian Journal of Public Health Research and Development 2018; 9(6): 239-244.
- Efe SY, Ayaz S. Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. International Nursing Review 2010; 57(3): 328-334.
- Einarsen S. The nature and causes of bullying at work. International Journal of Manpower 1999; 20(1-2): 16-27.
- Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology 1996; 5(2): 185-201.
- Erdoğan V, Yıldırım A. Healthcare professionals' exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment. Procedia Computer Science 2017; 120: 931-938.
- Ergin G. Çalışanların ücretlendirilmesi: Sağlık kurumlarında çalışanların ücret sistemini değerlendirmelerine ilişkin bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2009; 9-12.

- Filiz M. Çekmeköy belediyesi zabıta müdürlüğü'nde kamu personelinin iş tatmini üzerine bir araştırma. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2012; 49.
- Flinkman M, Laine M, Leino-Kilpi H, Hasselhorn HM, Salanterä S. Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2008; 45(5): 727-739.
- Garcia-Bernal J, Gargallo-Castel A, Marzo-Navarro M, Rivera-Torres P. Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review* 2005; 20(4): 279-288.
- Goris S, Ceyhan Ö, Taşçı S, Sungur G, Tekinsoy P, Çetinkaya F. Mobbing against nurses in Turkey: How does it affect job satisfaction?. *International Journal of Caring Sciences* 2016; 9(3): 810-818.
- Gökdemir D. Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2016; 72-142.
- Gökkaya C. İşgörenlerin motivasyon düzeyleri ile müşterilerin memnuniyet algılarının belirlenmesi: Zonguldak Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'nde bir uygulama. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2012; 48-73.
- Gönlüaçık N. İş yerinde psikolojik taciz yıldırma (mobbing) yordayıcı değişkenler: Psikolojik dayanıklılığın etkisi (Ankara ilinde hemşireler üzerinde bir araştırma). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2017; 25-51.
- Gözüm P. Mobbing algısı ile motivasyon ilişkisi: Erzurum ve Ankara illerinde bazı kamu ve özel kurum çalışanları üzerine bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Yüksek Lisans Tezi, 2017; 3-58.
- Gül H, Ağıröz A. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2011; 13(2): 27-47.
- Gülten G. Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 31-42.
- Gürkan KP. Şanlıurfa'da çalışan hemşire, ebe ve sağlık memurlarının psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma durumları ve ilişkili faktörler. Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 46-81.
- Güven ŞD, Özcan A, Kartal B. Nevşehir il merkezinde kamuya bağlı sağlık kuruluşlarında çalışan ebe ve hemşirelerin mobbing'e uğrama durumları. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi* 2012; 1(3): 117-123.

- Hashemi T. Cinsiyetin hemşirelerin mobbing davranışları ile karşılaşma düzeyi üzerine etkisi: Bir meta-analiz çalışması. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 25-38.
- Hoel H, Cooper C. Destructive conflict and bullying at work. Manchester: Manchester School of Management, UMIST: 1-30.
- Johnson S. Workplace bullying and mobbing in the health care sector. In: Duffy M, Yamada DC, editors. Workplace bullying and mobbing in the United States (2 Volumes). Santa Barbara, California: ABC-CLIO LLC. 2018; 457-480.
- Kantek F, Kartal H. Hemşirelerde çalışma statüsünün iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz çalışması. Journal of Human Sciences 2016; 13(3): 4268-4277.
- Karaalp T. Sağlık hizmetleri üretim sürecinde fiziksel çevrenin hasta memnuniyeti ve iş tatmini üzerine etkisi. Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2014; 79-103.
- Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M. “Kıbrıs Türkü” ve “Türkiyeli” ayrımı bağlamında işyerinde yıldırma: KKTC’deki sağlık sektöründe çalışanlara yönelik bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2006; 61(4): 145-176.
- Karahan A, Yılmaz H. Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. Journal of Yaşar University 2014; 9(33): 5692-5715.
- Karakoyunlu FB. Liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ile ilişkisi: Ebe ve hemşireler üzerine uygulama (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014; 60-83.
- Karakuş H. Mobbingin hemşireler ve iş tatmini üzerine etkileri: Sivas ili örneği. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, Doktora Tezi, 2011; 66-68.
- Karcıoğlu F, Akbaş S. İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2010; 24(3): 139-161.
- Karcıoğlu F, Çelik ÜH. Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2012; 26(1): 59-75.
- Karsavuran S. Ankara’daki Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticilerinin yıldırma maruz kalmalarıyla tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2011; 91-229.
- Karsavuran S. Sağlık sektöründe mobbing: Hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2014; 11(26): 271-296.

- Kavak A. Sağlık çalışanlarında mobbing ve iş tatmini (Ardahan İli örneği). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 30-34.
- Keashly L. Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective. *Violence and Victims* 2001; 16(3): 225-260.
- Keashly L, Jagatic K. By any other name: American perspectives on workplace bullying. Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper C, editors. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. 1st Ed., New York, Taylor&Francis. 2003; 31-61.
- Keashly L, Trott V, MacLean LM. Abusive behavior in the workplace: A preliminary Investigation. *Violence and Victims* 1994; 9(4): 341-357.
- Khalib AL, Ngan HU. Workplace bullying: Time to understand its roots. *Malaysian Journal of Community Health* 2006; 12(1): 47-56.
- Kılıç N. Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunun belirlenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, Yüksek Lisans Tezi, 2013; 21-73.
- Kılıç T, Çiftçi F, Şener Ş. Sağlık çalışanlarında mobbing ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2016; 2(3): 65-72.
- Kılıçaslan S, Kaya A. Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2017; 25(1): 9-25.
- Kınık S. Kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Yüksek Lisans Tezi, 2007; 15-29.
- Kış A. Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerine yönelik bir meta-analiz. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya, Doktora Tezi, 2013; 20-87.
- Kingma M. Workplace violence in the health sector: A problem of epidemic proportion. *International Nursing Review* 2001; 48(3): 129-130.
- Kocaman F. Hekimlerin mobbing algıları ile öfke ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkiler. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Yüksek Lisans Tezi, 2017; 12-21.
- Koç M, Urasoğlu Bulut H. Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences* 2009; 1(1): 64-80.
- Kovar M. Kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin algıladıkları mobbing davranışları ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Çanakkale



Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 33-78.

- Kuzulugil Ş. Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 2012; 41(1): 12-141.
- Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* 1990; 5(2): 119-126.
- Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 5(2): 165-184.
- Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 5(2): 251-275.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in mainland China. *International Journal of Nursing Studies* 2007; 44: 574-588.
- Lu H, Zhao Y, While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 2019; 94: 21-31.
- Mandıracıoğlu A, Lüleci E, Lelebici A. Toplam kalite yönetiminin bir unsuru olarak çalışanların iş doyumlarının bir fabrika örneği ile değerlendirilmesi. *Ege Tıp Dergisi* 2000; 39(3): 165-168.
- Masum AKM, Azad MAK, Hoque KE, Beh LS, Wanke P, Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ* 2016; 4: e1896.
- Mavi N. Sağlık yönetimi açısından çalışma hayatında mobbing. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2015; 30-39.
- McIntyre SE, McIntyre TM. Measuring job satisfaction in Portuguese health professionals: Correlates and validation of the job descriptive index and the job in general scale. *International Journal of Selection and Assessment* 2010; 18(4): 425-431.
- Monroe M, Wofford L. Open visitation and nurse job satisfaction: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing* 2017; 26: 4868-4876.
- Mutlu S. Hastane Personelinin iş tatmini ve kurumsal güvenin motivasyon üzerine etkisi; Bir özel hastane örneği. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2019; 5-13.
- Namie G. Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal* 2003; 68(2): 1-6.

- O'Moore M, Seigne E, McGuire L, Smith M. Victims of workplace bullying in Ireland. *The Irish Journal of Psychology* 1998; 19(2-3): 345-357.
- Oflezer C, Ateş M, Bektaş G, İrban A. Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2011; 2(4): 203-214.
- Okanlı A, Asi Karakaş S, Özkan H. The relationship between mobbing and assertiveness in nurses. *HealthMED* 2011; 5(3): 609-615.
- Oshagbemi T. Personel correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK Universities. *International Journal of Social Economics* 2003; 30(12): 1210-1232.
- Özdemir S. Mobbing ve iş doyumunu ilişkisi (hemşireler üzerine bir araştırma). *Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi*, 2014; 48-101.
- Özen S. İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2007; 9(3): 1-24.
- Özen Çöl S. İşyerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum* 2008; 4: 107-134.
- Özkan H. Örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi iş tatmininin aracılık rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri hemşirelerine yönelik bir uygulama. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Yüksek Lisans Tezi*, 2018; 42-62.
- Özsoy E, Uslu O, Karakiraz A, Aras M. İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: Lisansüstü tezleri üzerinden bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2014; 6(1): 232-250.
- Öztürk A, Güzelsoydan YS. Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumunu üzerine Çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2001; 15(1-2): 333-345.
- Pala B. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin mobbing yaşama durumlarının hemşirelik bakım kalitesine etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa, Yüksek Lisans Tezi*, 2018; 41-59.
- Pala İT. İş doyumunun tükenmişlik düzeyine etkisinde örgütsel sessizliğin aracılık rolü: TRC1 AFAD çalışanları örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane, Yüksek Lisans Tezi*, 2019; 5-9.
- Pınar T, Açıkcel C, Pınar G, Karabulut E, Saygun M, Barışkın E, Guidotti TL, Akdur R, Sabuncu H, Bodur S, Eğri M, Bakır B, Açıkgöz EM, Atçeken İ, Cengiz M. Workplace violence in the health sector in Turkey: A national study. *Journal of Interpersonal Violence* 2017; 37(15): 2345-2365.

- Pierson D, Archambault FX, Iwanicki EF. A cross validation of the Porter needs satisfaction questionnaire for educators. *Educational and Psychological Measurement* 1985; 45(3): 683-688.
- Quine L. Workplace bullying in junior doctors: Questionnaire survey. *BMJ* 2002; 324(7342): 878-879.
- Quine L. Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology* 2001; 6(1): 73-84.
- Ravari A, Bazargan M, Vanaki Z, Mirzaei T. Job satisfaction among Iranian hospital-based practicing nurses: Examining the influence of self-expectation, social interaction and organisational situations. *Journal of Nursing Management* 2012; 20(4): 522-533.
- Robinson SL, Bennett RJ. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal* 1995; 38(2): 555-572.
- Roelen CAM, Mageroy N, van Rhenen W, Groothoff JW, van der Klink JJJ, Pallesen S, Bjorvatn B, Moen BE. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: Results from a Norwegian cohort study. *International Journal of Nursing Studies* 2013; 50: 366-373.
- Sabancıoğulları S, Doğan S. Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management* 2015; 23(8): 1076-1085.
- Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2001; 10(4): 425-441.
- Saraç E. Hemşirelerde mobbingin anksiyete düzeyi ile ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Yüksek Lisans Tezi, 2018; 5-10.
- SGK 2016. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). <http://www.sgk.gov.tr/mobbing/mobbing/index.html> Erişim Tarihi: 28.11.2018
- Soysal A, İnal G, Gül Z. Yıldırma (mobbing) davranışı: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2014; 14(27): 149-171.
- Sönmez B, Yıldırım A. Mobbing and its effects on Turkish nurses: A national literature review. *International Journal of Organizational Leadership* 2018; 7: 178-184.
- Sönmeztekin B. Sağlık sektöründe üst yönetimin mobbing algısı üzerine nitel bir araştırma. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2016; 49-52.

- Söylemezoğlu A. İş doyumunun duygusal emek üzerine etkisi: Bahçeşehir ve Esenyurt bölgesinde mevduat bankaları üzerine bir araştırma. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ, Yüksek Lisans Tezi, 2019; 24-27.
- Spector PE. Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences. United Kingdom, Sage Publishing. 1997; 8-19.
- Şahin B, DüNDAR T. Sağlık çalışanlarının yıldırma (mobbing) davranışlarıyla karşılaşma düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Bolu ili örneği. Tisk Akademi 2011a; 2(12): 89-117.
- Şahin B, DüNDAR T. Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 2011b; 66(1): 129-159.
- Şahin M. Hizmet işletmelerinde mobbing ve sağlık sektörüne yönelik bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 73-154.
- Şenol Ş. İçsel pazarlama uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Doktora Tezi, 2019; 28-30.
- Taber TD, Alliger GM. A task-level assessment of job satisfaction. Journal of Organizational Behavior 1995; 16(2): 101-121.
- Talas Ş. Hemşirelere uygulanan mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2016; 33-65.
- Taştan T. Hemşirelikte mobbing yaşama durumunun kurumsal bağlılık ve kurumsal güvene etkisi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun, Yüksek Lisans Tezi, 2017; 15-18.
- Teker SK. Mobbing'in iş tatminine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: sağlık kurumu örneği. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir, Yüksek Lisans Tezi, 2014; 1-6.
- Temur Ö. Psikolojik şiddet uygulamalarının çalışanların iş tatminine etkisi; Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 80-88.
- Tepper BJ. Consequences of abuse supervision. Academy of Management Journal 2000; 43(2): 178-190.
- Terekli G. Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: Tekstil işletmelerinde bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 63-69.

- Topa G, Moriano JA. Stress and nurses' horizontal mobbing: moderating effects of group identity and group support. *Nursing Outlook* 2013; 61(3): e25-e31.
- Tosun Y. Hekimlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Aile Hekimliği Kliniği, Ankara, Tıpta Uzmanlık Tezi, 2019; 13-14.*
- Tumulty G. Head nurse role redesign: Improving satisfaction and performance. *The Journal of Nursing Administration* 1992; 22(2): 41-48.
- Tunçel Ö. Kişilik ve örgüt kültürü bağlamında yıldırma davranışlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Ampirik bir çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, Yüksek Lisans Tezi, 2009; 125-180.*
- Turaç İS, Şahin B. Mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2014; 15(1): 87-112.
- Turan F. İşyerlerinde psikolojik yıldırma olgusu ve konuya ilişkin bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2006; 13-74.*
- Turan N. İş yerinde psikolojik şiddet (mobbing): Kişilik özellikleri ile iş yükü arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2014; 22-27.*
- Tutar H, Akbolat M. Sağlık Çalışanlarının yönetici cinsiyetleri bakımından mobbing algıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2012; 28: 19-29.
- Tüfekçi M. Acil tıp uzmanlık öğrencilerinde mobbing algı düzeylerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi, Mersin, Uzmanlık Tezi, 2014; 13-14.*
- Ünlüsoy Dinçer N. Hemşirelerin işyeri şiddetine maruz kalma durumları ile iş doyumları ve işten ayrılma eğilimleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Doktora Tezi, 2010; 1-55.*
- Van Bogaert P, Kowalski C, Weeks SM, Van Heusden D, Clarke SP. The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies* 2013; 50: 1667-1677.
- Vartia MAL. Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health* 2001; 27(1): 63-69.
- Vural Z. Sağlık çalışanlarında örgütsel stresin iş tatmini ile ilişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) hemşireleri örneği. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 2014; 44-83.*

- Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses. A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing* 2012; 68(3): 539-549.
- WBI 2007. Results of the 2007 WBI U.S. workplace bullying survey. <https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/> Erişim Tarihi: 22.04.2019
- WBI 2010. Results of the 2010 WBI U.S. workplace bullying survey. <https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/> Erişim Tarihi: 22.04.2019
- WBI 2014. 2014 WBI U.S. workplace bullying survey. <https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/> Erişim Tarihi: 22.04.2019
- WBI 2017. 2017 Workplace bullying Institute U.S. workplace bullying survey. <https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2017-survey/> Erişim Tarihi: 22.04.2019
- WHO 2003. Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. Protecting Workers' Health Series No:4, Lausanne, İsviçre.
- WHO 2019. Global Health Observatory (GHO) data: Density of nursing and midwifery personnel (total number per 10.000 population, latest available year). [https://www.who.int/gho/health\\_workforce/nursing\\_midwifery\\_density/en/](https://www.who.int/gho/health_workforce/nursing_midwifery_density/en/) Erişim Tarihi: 05.05.2019
- Wickramasinghe V. Predictors of job satisfaction among IT graduates in offshore outsourced IT firms. *Personnel Review* 2009; 38(4): 413-431.
- Yapraklı Ş, Yılmaz MK. Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurumda ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2007; 21(1): 155-183.
- Yıldırım D. Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review* 2009; 56(4): 504-511.
- Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing* 2007; 16(8): 1444-1453.
- Yıldırım D, Yıldırım A. Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences* 2010; 30(2): 559-570.
- Yıldırım D, Yıldırım A, Timuçin A. Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. *Nursing Ethics* 2007; 14(4): 447-463.

- 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.
- Yıldız N, Kanan N. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 2005; 9(1-2): 8-13.
- Yıldız S, Eliş Yıldız S. Bullying ve depresyon arasındaki ilişki: Kars ilindeki sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2009; 8(15): 133-150.
- Yılmaz E. Hastanelerde kadın çalışanlara yönelik psikolojik yıldırma (mobbing) ve iş tatmini etkisi: Isparta ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Yüksek Lisans Tezi*, 2015; 69-76.
- Yiğitbaş Ç, Deveci SE. Sağlık çalışanlarına yönelik mobbing. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 2011; 11(42): 23-28.
- Zang LF, You LM, Liu K, Zheng J, Fang JB, Lu MM, Lv AL, Ma WG, Wang J, Wang SH, Wu X, Zhu XW, Bu XQ. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing Outlook* 2014; 62(2): 128-137.
- Zapf D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower* 1999; 20(1-2): 70-85.
- Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996; 5(2): 215-237.
- Zonp Z. Psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin mobbing algıları ve ilişkili faktörler. *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi*, 2012; 12-15.

## EKLER

### EK-1. Kodlama Protokolü

<b>I. ÇALIŞMANIN KİMLİĞİ</b>			
• Çalışmanın Numarası			
• Çalışmanın Adı			
• Yazar(lar)			
• Çalışmanın Yılı			
• Çalışmanın Yayın Türü	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans Tezi	<input type="checkbox"/> Doktora Tezi	<input type="checkbox"/> Makale
<b>II. ÇALIŞMANIN İÇERİĞİ</b>			
• Örneklem İçeriği			
• Uygulanan Ölçek			
• Ölçeğin Ön Uygulaması	<input type="checkbox"/> Yapılmış	<input type="checkbox"/> Yapılmamış	<input type="checkbox"/> Belirsiz
<b>III. ÇALIŞMA VERİLERİ</b>			
• Genel mobbing ortalaması			
• Boyut 1 mobbing ortalaması			
• Boyut 2 mobbing ortalaması			
• Boyut 3 mobbing ortalaması			
• Boyut 4 mobbing ortalaması			
• Boyut 5 mobbing ortalaması			
• Genel iş tatmini ortalaması			
• Korelasyon değeri			
• Standart sapma			
• Örneklem Sayısı			



## EK-2. Joanna Briggs Enstitüsü SistematiK Tarama ve Araştırma Sentezleri Kontrol Listesi



### JBİ Critical Appraisal Checklist for Systematic Reviews and Research Syntheses

Reviewer \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Author \_\_\_\_\_ Year \_\_\_\_\_ Record Number \_\_\_\_\_

	Yes	No	Unclear	Not applicable
1. Is the review question clearly and explicitly stated?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Were the inclusion criteria appropriate for the review question?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Was the search strategy appropriate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Were the sources and resources used to search for studies adequate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Were the criteria for appraising studies appropriate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Was critical appraisal conducted by two or more reviewers independently?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Were there methods to minimize errors in data extraction?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Were the methods used to combine studies appropriate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Was the likelihood of publication bias assessed?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Were recommendations for policy and/or practice supported by the reported data?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Were the specific directives for new research appropriate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Overall appraisal: Include  Exclude  Seek further info

Comments (Including reason for exclusion)

---



---



---

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Ad:</b>	Mustafa
<b>Soyad:</b>	KURNAZ
<b>Doğum Yeri:</b>	Samsun
<b>Doğum Tarihi:</b>	14.01.1994
<b>Medeni Hali</b>	Bekar
<b>Görev Yeri:</b>	Econix Araştırma Analiz ve Danışmanlık A.Ş. / SAMSUN
<b>Yabancı Dil:</b>	İngilizce
<b>E-Posta Adresi</b>	<a href="mailto:mustafa.kurnaz@windowlive.com">mustafa.kurnaz@windowlive.com</a>

<b>Tarih</b>	<b>Akademik Eğitim</b>
2011-2015	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir Sağlık Yüksekokulu Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümü
2016-	Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans
<b>İş Tecrübesi</b>	
2019-	Econix Araştırma Analiz ve Danışmanlık A.Ş. Araştırma ve İş Geliştirme Uzmanı