

Sağlık Çalışanlarında Mobbing (Psikolojik Terör) ve Motivasyon Algıları ile Uyku Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Edirne Örneği

Investigation of the Relationship Between Mobbing (Psychological Terror) and Motivation Perceptions with Sleep Quality in Healthcare Professionals: Edirne Sample

 Aslı YAYAK^a,  Özlem TOP^b

^aBursa Teknik Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Bursa, TÜRKİYE

^bSelimiye 1 No'lu Aile Sağlığı Merkezi, Edirne, TÜRKİYE

ÖZET Amaç: Bu araştırma, sağlık sektöründe çalışanların, işyerinde karşılaştıkları mobbing davranışları karşısında motivasyon düzeyleri ve uyku kaliteleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Çalışma, 10 Ocak 2018-25 Şubat 2018 tarihleri arasında Edirne İl Sağlık Müdürlüğünde farklı pozisyonlarda görev yapan 103 sağlık çalışanı ile yüz yüze bir şekilde yürütülmüştür. Bu kapsamda; Leymann Psikolojik Terör Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği, Uykusuzluk Şiddeti İndeksi ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde; Komogorov-Smirnov normallik testi sonucunda Mann-Whitney U testi, Spearman korelasyon analizi ve ki-kare analizi yürütülmüştür. **Bulgular:** Örneklemin %36,9'u mobbinge uğradığını bildirmiş olup; erkeklerin mağduriyet oranı, kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Mobbing algısı ile uykusuzluk puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sağlık çalışanlarının uykusuzluk ile toplam motivasyon, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon puanları arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının içsel, dışsal ve toplam motivasyon düzeyleri azaldıkça uykusuzluk düzeyleri artmaktadır. **Sonuç:** Kişisel, örgütsel ve toplumsal düzeyde ciddi sonuçları olan mobbingin önlenmesi noktasında yasal düzenlemelere ek olarak; çalışanların hakları konusunda bilgilendirilmeleri, işyerlerinde mobbing konusunda yaşanabilecek çatışmalarla ilgilenen ayrı birimlerin kurulması, yönetim kademesinin koruyucu önlemler olarak çalışanı güvende hissettirmesi, yalnızca ruh sağlığını korumak adına değil, iş verimliliğini artırmak adına da önemli adımlar olacaktır.

ABSTRACT Objective: This study was carried out to determine the relationship between the mobbing behaviors of staff working in the healthcare sector and their levels of motivation and sleep quality. **Material and Methods:** The study was carried out face-to-face with 103 healthcare professionals working in different positions at Edirne Provincial Directorate of Health between 10 January 2018-25 February 2018. In this context, the Leymann Inventory of Psychological Terror Scale, Work Motivation Scale, Insomnia Severity Index and demographic information form were used. In the analysis of the data, as a result of the Komogorov-Smirnov normality test, Mann-Whitney U test, Spearman correlation analysis and chi-square analysis were carried out. **Results:** 36.9% of the sample reported that they were mobbed and the rate of victimization of men was higher than that of women. No significant difference was found between the mobbing perception and the insomnia mean scores. However, among the healthcare professionals' insomnia and overall motivation, internal motivation and external motivation scores, a significant negative relationship was found. As the internal, external and overall motivation levels of the professionals decrease, insomnia levels increase. **Conclusion:** In addition to legal regulations regarding the prevention of mobbing, which has serious consequences at the personal, organizational and social levels, informing professionals about their rights, the establishment of separate units dealing with conflicts in the workplace about mobbing and taking protective measures to make them feel safe will also be important steps not only to protect their mental health, but also to increase work efficiency.

Anahtar Kelimeler: Mobbing; motivasyon; uyku kalitesi; sağlık çalışan

Keywords: Mobbing; motivation; sleep quality; healthcare professional

Bu araştırma ile sağlık sistemi gibi yoğun ve özverili çalışma gerektiren bir sektörün, daha verimli ve başarılı olabilmesi adına sağlık çalışanlarının kar-

şılaştığı mobbing davranışlarının çalışma hayatlarına etkisi ele alınıp incelenmiştir. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının algıladıkları mobbing davranışları ile

Correspondence: Aslı YAYAK

Bursa Teknik Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Bursa, TÜRKİYE/TURKEY

E-mail: asli.yayak@btu.edu.tr



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Forensic Medicine and Forensic Sciences.

Received: 17 Jul 2020

Received in revised form: 16 Sep 2020

Accepted: 16 Sep 2020

Available online: 17 Nov 2020

2619-9459 / Copyright © 2020 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

bu davranışların motivasyon düzeyleri ve uyku kaliteleri üzerindeki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu bölümde, değişkenlerin yarattığı etkileri daha iyi anlayabilmek adına kullanılan temel kavramlar gözden geçirilmiştir.

MOBBİNG KAVRAMI

Baskı, taciz, psikolojik şiddet, kuşatma, rahatsız etme, sıkıntı verme anlamlarında kullanılan mobbing terimi çoğunlukla hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün nispeten az olduğu örgütlerde, gücü elinde tutan kişi ya da grubun, karşı taraf üyelerine psikolojik yollardan uzun dönemli ve sistemik bir yolla baskı uygulaması olarak tanımlanmaktadır.¹

Mobbingi duygusal bir saldırı olarak tanımlayan Davenport ve ark., bir kişinin, diğer kişileri kendi rızası veya rızası dışında başka bir kişiye karşı kendi etrafında toplaması, ima, alay ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunarak karşısındaki kişinin toplumsal itibarını düşürüp saldırgan bir ortam yaratarak söz konusu kişiyi işten çıkarmaya zorlamak olarak ifade etmişlerdir.²

Kişi veya kurumlara karşı güç kullanarak onların ahlaki, ruhsal, fiziksel ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar da Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan başka bir mobbing tanımlamasıdır.³

Taciz, kurban etme, kötü davranış, duygusal taciz gibi kavramlarla da ifade edilen mobbing terimi için iş yerindeki psikolojik şiddet olgusunu anlatmak amacıyla yurt dışında yapılan yayımlarda “bullying” kavramı sıklıkla kullanılırken, ülkemizde psikolojik şiddet olgusu “mobbing” kavramı ile ifade edilmektedir.⁴

Genel olarak kötü muamele ve taciz anlamında kullanılan mobbing kavramında taciz, genel adaba aykırı davranışı ifade ederken; kötü muamele mobbing değildir. Kötü muamelenin mobbing olarak tanımlanabilmesi için belirli bir zaman süresinde (örneğin en az 6 ay), sürekli (haftada 1 gibi) ve düzenli olarak uygulanıyor olması gerekmektedir.⁵

Mobbing nedeni ile sağlığını ve işini kaybeden kişiler fiziksel, duygusal ve ekonomik yönden olumsuz etkilenmektedirler. Bu nedenle işyerinde bu tür olaylara şahitlik eden çalışanlar, kendilerinin de bir gün benzer olumsuz davranışlarla karşılaşabilecekleri

rini düşünerek hem hayatta kalabilmek hem de mağdur olmamak adına etik olmayan davranışlara yönelebirliler. Bu durum da çalışanların hem kuruma hem de birbirlerine karşı güvensizlik duymalarına neden olmakta ve yeni iş arama çabasına girmelerine yol açmaktadır.⁶

UYKU KAVRAMI

Uyku; kısmi, geçici veya periyodik olarak organizmanın çevreyle iletişiminin kesilmesi ve değişik şiddette uyarılarla geri döndürülebilen bir durumdur.⁷ İnsan yaşamında nefes alma, yeme, içme ve boşaltım kadar önemli bir fizyolojik gereksinim olan uyku, bireyin yaşam kalitesini ve iyilik hâlini etkileyen önemli bir sağlık değişkenidir. Uyku periyodu süresi, uyku latensi, toplam uyku süresi ve uyku düzeni gibi uykunun farklı boyutları vardır. Uyku kalitesi de bunlardan biridir. Bireyin uyandıktan sonra kendini zinde, formda ve başlayan güne hazır hissetmesi uyku kalitesine bağlıdır. Ancak uyku kalitesinin nesnel olarak ölçülmesi ve tanımlanması güçtür.

Uyku 2 ayrı evrede incelenmektedir; hızlı göz hareketleri [rapid eye movement (REM)]nin olduğu paradoksal uyku ve hızlı göz hareketlerinin olmadığı [non rapid eye movement (NREM)] yavaş dalga uykusudur. REM uykusu sosyal uyum, ruhsal denge, öğrenme ve bellek için önemlidir. Önemli bilgiler depolanır, günlük problemler çözülür ve gün içi olaylar gözden geçirilir. REM uykusuna olan gereksinim, stres ve yeni bazı deneyimler yaşamakla artar. Yeterli REM uykusu uyumayan birey, gün içinde anksiyeteli ve gergin olur. NREM uykusu ise tüm gece uykusunun %75-80'ini oluşturur. Bu dönem, fiziksel dinlenmeyi sağlar.⁸

MOTİVASYON KAVRAMI

Günümüzde, farklı bilim dallarında görev yapan farklı uzmanlar tarafından yapılmış motivasyon tanımları bulunmaktadır. Motivasyon (güdülenme), bireyin hareketlerinin yönünü belirleyen, onu harekete geçiren inanç, umut ve düşüncelerdir. Bir başka deyişle kişinin arzu, korku ve ihtiyaçlarıdır. Bununla birlikte tutum, heves, hırs, ilgi, niyet, tutku, başarı, irade, teşvik, ihtiras ve moral gibi kavramlar da motivasyon tanımı içinde yer almaktadır. Özetle bireyin, içinde bulunduğu toplumdaki verimli davranışlarının

sebebini açıklayan motivasyon, iç ve dış enerji güçleri toplamı olarak da ifade edilebilir.⁹

Personelin verimli, azimli ve etkili çalışmasını sağlayarak, motivasyonu artırmayı hedefleyen işverenler, bu amaca yönelik çeşitli yöntem ve uygulamalar denemiş olmakla birlikte, henüz etkili bir çözüme ulaşmamışlardır. Bunun nedeni kullanılan özendirici araçların her zaman, her yerde aynı etkiye sahip olmasıdır. Bir çalışanı işyerinde motive etmek için ücret artışı yeterli olurken; bir diğer çalışan için amirler tarafından takdir, onay, aferin alma daha etkili olabilmektedir. Çünkü bireyleri motive eden sosyal, eğitsel ve çevresel faktörler kişiden kişiye değişmektedir.¹⁰

Çalışmak için bireyi harekete geçirmek, isteklendirmek, çalışmaya sevk etmek gibi anlamlara gelen motivasyon, kişinin kendi arzu ve isteği ile belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere davranışta bulunması şeklinde tanımlanabilir.¹¹

İş ortamında bireyin geçerli davranışları sergilemesi için yönlendirilmesi, uyarılması ve bu durumun sürdürülmesini etkileyen itici güç olarak da ifade ettiğimiz motivasyon, insan davranışlarını istenilen doğrultuda yönlendirme olarak betimlenebilir.¹²

Mobbing kavramının, daha iyi anlaşılacak gerek sağlık çalışanları gerekse toplumsal farkındalığın artırılmasını hedefleyen bu çalışmada; bireylerin maruz kaldığı mobbing davranışlarının, motivasyon düzeyleri ve uyku kalitesi üzerindeki etkileri ile bu değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınıp değerlendirilmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

Bu çalışmada, farklı mesleki ünvanlara sahip sağlık çalışanlarının, işyerinde algıladıkları mobbing (psikolojik terör) davranışları ile motivasyon düzeyleri ve uyku kaliteleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Edirne İl Sağlık Müdürlüğünde görev yapan 103 sağlık çalışanı ile yüz yüze yürütülmüştür.

ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, 2018 yılı itibarıyla Sağlık Bakanlığına bağlı olarak çalışan 1.016.401 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfi örneklem yoluyla araştırmaya katılan ve Edirne İl Sağlık Müdürlüğünde farklı pozisyonlarda çalışan 103 sağlık personeli oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ölçekler dağıtılmadan önce aydınlatılmış onam formu okutulmuş ve çalışmaya gönüllü olarak katıldıkları kabul edilmiştir. Çalışma için etik kurul onayı alınmaya ise gerek duyulmamıştır.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Leymann Psikolojik Terör Ölçeği

İş yerinde mobbing ve psikolojik terör davranışlarına ne derece maruz kaldığını ortaya çıkarmak amacıyla, İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından oluşturulmuş bu ölçek, 45 yıldırma davranışını kapsamaktadır. Orjinali Almanca olarak hazırlanan ölçeğin, Türkçeye çevrilerek standardizasyonu Cem Öner tarafından yapılmış; “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz” isimli kitapta yayımlanmıştır.² Kırk beş madde olarak ortaya konan bu ölçek, “iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik saldırılar”, “sosyal hayatı hedef almaya yönelik saldırılar”, “kişinin itibar ve saygınlığını hedef almaya yönelik saldırılar”, “kişinin mesleki durumunu hedef almaya yönelik saldırılar”, “kişinin fiziksel sağlığını hedef almaya yönelik saldırılar” olarak 5 ayrı grupta toplanmıştır. Beşli Likert tipi olan ölçekte, her gün ve hiçbir zaman arasında bir cevabın işaretlenmesi beklenmektedir. Tarafımızca ölçeğin sonuna, mobbing uygulayıcılarının kim olduğunu öğrenmek için ekstra bir soru eklenmiştir.

İş Motivasyonu Ölçeği

Katılımcıların motivasyonlarını ölçmek amacıyla, Mottaz, Brislin ve ark. ile Mahaney ve Lederer’in çalışmalarında kullandıkları ölçekler temel alınarak Dünder, Özutku, Taşpınar tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.¹³⁻¹⁶ Yirmi dört maddeden oluşan ölçeğin, ilk 9 maddesi içsel motivasyon üzerine, diğer 15 maddesi ise dışsal motivasyon üzerine olup beşli Likert tipi bir ölçektir. İçsel motivasyon araçları içinde; ilgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları ve kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim faktörleri sayılmaktadır. Dışsal motivasyon araçları iki boyutta ele alınmaktadır: Birincisi, sosyal motivasyon araçları; ikincisi, örgütsel araçlardır. İlki, arkadaşlık, yardımseverlik, iş

arkadaşlarının ve amirin desteği gibi kişiler arası ilişkilerin niteliğine dayanırken; ikincisi, çalışma ortamındaki kaynakların yeterliliği, ücret eşitliği, yükselme fırsatı, ek yararlar ve iş güvencesi gibi iş performansını artırmak için örgüt tarafından sunulan olanaklarla ilgilidir.^{13,16}

Uykusuzluk Şiddeti İndeksi

Katılımcıların uyku kalitelerini ölçmek amacıyla, 2010 yılında Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Boysan ve arkadaşları tarafından yapılan, orjinal adı "Insomnia Severity Index" olan Uykusuzluk Şiddeti İndeksi'ni kullanılmıştır.¹⁷ Yedi sorudan oluşan ölçek maddeleri 0-4 arası puanlanır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 28'dir. Ölçeğin maddelerinin, ölçüm yaptığı özellikler sırasıyla; a) uykuya geçişte zorluklar, b) uykuyu sürdürme güçlükleri, c) çok erken uyanma, d) uyku paterninden alınan doyum, e) günlük işlevsellikte ortaya çıkan bozulmalar, f) uyku kaynaklı bozulmaların fark edilebilirliği, g) uyku sorununun neden olduğu stres düzeyidir.

Demografik Bilgi Formu

Çalışmada tarafımızca hazırlanan yaş, cinsiyet, medeni durum, ünvan, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin yer aldığı demografik bilgi formu kullanılmıştır.

VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışmanın verileri 10 Ocak 2018-25 Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Gönüllülük esasına dayanan çalışmada, Edirne İl Sağlık Müdürlüğünde çalışan 150 katılımcıya, aydınlatılmış onay formunun okutulup imzalanmasından sonra anket formları dağıtılmıştır. Toplam 103 kişiden geri dönüş alınarak verilerin analiz sürecine geçilmiştir.

VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada toplanan veriler, bilgisayar ortamında SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences) kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel analizlere geçmeden önce ölçeklerden alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yürütülen Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda, ölçeklerden alınan puanların normal dağılım göstermedikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle, araştırmada parametrik olmayan puanlara uygun olarak nonparametrik analizler kullanılmıştır. Gruplar

arası karşılaştırmalarda bağımsız örneklem Mann-Whitney U testi; korelasyon analizlerinde Spearman korelasyon analizi yürütülmüştür. Dağılımlar arasındaki farkların belirlenmesinde ki-kare analizi yürütülmüştür.

BULGULAR

Araştırmanın katılımcıları yaşları 25-59 arasında değişen toplamda 103 sağlık çalışanından (yaş ortalaması=39,57; SS=8,178) oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının 72'si kadın (yaş ortalaması=40,39; SS=7,466) ve 31'i erkek (yaş ortalaması=37,68; SS=9,495) katılımcılardan oluşmaktadır.

Sağlık çalışanlarının meslekte geçirdikleri süre ortalaması 16,15 yıldır (SS=10,147). Sağlık çalışanlarının, %1'i ilköğretim, %4,9'u ortaokul, %14,6'sı lise, %23,3'ü ön lisans, %46,6'sı lisans, %9,7'si lisansüstü mezundur. Sağlık çalışanlarının %59,2'si İl Sağlık Müdürlüğü (İSM)nde, %33'ü Toplum Sağlığı Merkezi (TSM)nde, %1,9'u Aile Sağlığı Merkezi (ASM)nde, %5,8'i laboratuvar (LAB)da görev yapmaktadır. Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular **Tablo 1**'de görülmektedir.

Tablo 2'de görüleceği üzere, kadın sağlık çalışanlarının %34,7'si ve erkek sağlık çalışanlarının %41,9'u mobbinge maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Toplamda, sağlık çalışanlarının %36,9'unun mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Mobbinge maruz kaldığını bildiren 38 katılımcı açısından dağılımlar ve yüzdeler incelendiğinde, kadın sağlık çalışanlarının %48'inin ve erkek sağlık çalışanlarının %30,8'inin yöneticiler tarafından; kadın sağlık çalışanlarının %20'sinin ve erkek sağlık çalışanlarının %53,8'inin iş arkadaşları tarafından; sadece kadın sağlık çalışanlarının %12'sinin hem yöneticiler hem de iş arkadaşları tarafından; kadın sağlık çalışanlarının %20'sinin ve erkek sağlık çalışanlarının %15,4'ünün hem yöneticiler, hem iş arkadaşları hem de üstleri tarafından mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur. Mobbinge maruz kalan kadın ve erkek sağlık çalışanlarının kim tarafından mobbinge maruz kaldığı bakımından dağılımları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(3)}=5,365$; $p=0,147$].

Tablo 3'te yer alan bulgulara göre; Mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının mobbing toplam puan ortalamaları (Ort.=8,24), maruz kalma-

TABLO 1: Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları ve yüzdeleri.

		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Medeni durum	Evli	55	76,4	22	71,0	77	74,8
	Bekâr	17	23,6	9	29,0	26	25,2
Eğitim	Ön lisans ve altı	28	38,9	17	54,8	45	43,7
	Lisans ve üstü	44	61,1	14	45,2	58	56,3
Görev yeri	İSM	39	54,2	22	71,0	61	59,2
	TSM	28	38,9	6	19,4	34	33,0
	ASM	1	1,4	1	3,2	2	1,9
	LAB	4	5,6	2	6,5	6	5,8
Ünvan	Memur	13	18,1	17	54,8	30	29,1
	Biyolog	1	1,4	0	0,0	1	1,0
	Diyetisyen	2	2,8	1	3,2	3	2,9
	Doktor	6	8,3	4	12,9	10	9,7
	Ebe	25	34,7	0	0,0	25	24,3
	Hemşire	14	19,4	1	3,2	15	14,6
	Hizmetli	3	4,2	7	22,6	10	9,7
	Psikolog	3	4,2	0	0,0	3	2,9
	Sosyal çalışmacı	1	1,4	0	0,0	1	1,0
	Sosyolog	1	1,4	0	0,0	1	1,0
	Şoför	0	0,0	1	3,2	1	1,0
	Tekniker	3	4,2	0	0,0	3	2,9
Toplam		72	100,0	31	100,0	103	100,0

İSM: İl Sağlık Müdürlüğü, TSM: Toplum Sağlığı Merkezi, ASM: Aile Sağlığı Merkezi, LAB: Laboratuvar.

TABLO 2: Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma dağılımları ve yüzdeleri.

	Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Mobbinge maruz kalmıyor	47	65,3	18	58,1	65	63,1
Mobbinge maruz kalıyor	25	34,7	13	41,9	38	36,9
Yöneticiler	12	48,0	4	30,8	16	42,1
İş arkadaşları	5	20,0	7	53,8	12	31,6
Yöneticiler ve iş arkadaşları	3	12,0	0	0,0	3	7,9
Yöneticiler, iş arkadaşları ve astlar	5	20,0	2	15,4	7	18,4
Toplam	25	100,0	13	100,0	38	100,0
Toplam	72	100,0	31	100,0	103	100,0

$\chi^2_{(3)}=5,365$; $p=0,147$.

dıklarını bildirenlerin ortalamalarından (Ort.=1,67) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($z=-6,116$; $p=0,000$).

Mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının iletişim kurma olanağını hedef alan mobbing ortalamaları (Ort.=3,33), maruz kalmadıklarını bildirenlerin ortalamalarından (Ort.=0,94) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($z=-4,700$; $p=0,000$).

Mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının itibar ve saygınlığını hedef alan mobbing

ortalamaları (Ort.=2,41) maruz kalmadıklarını bildirenlerin ortalamalarından (Ort.=0,17) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($z=-6,010$; $p=0,000$).

Mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının mesleki durumlarını hedef alan mobbing ortalamaları (Ort.=1,84) maruz kalmadıklarını bildirenlerin ortalamalarından (Ort.=0,11) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($z=-5,633$; $p=0,000$).

TABLO 3: Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalıp kalmamalarına göre Leymann Psikolojik Terör Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği ve Uykusuzluk Şiddeti İndeksi'nden aldıkları ortalamalar ve bağımsız örneklem Mann-Whitney U testi bulguları.

	Mobbing	n	Ort.	SS	z	p
Mobbing toplam	Yok	65	1,67	3,988	-6,116	0,000*
	Var	38	8,24	8,527		
İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik mobbing	Yok	65	0,94	3,181	-4,700	0,000*
	Var	38	3,33	4,258		
Sosyal hayatı hedef almaya yönelik mobbing	Yok	65	0,43	1,743	-1,638	0,101
	Var	38	0,58	1,649		
İtibar ve saygınlığını hedef almaya yönelik mobbing	Yok	65	0,17	0,606	-6,010	0,000*
	Var	38	2,41	3,296		
Mesleki durumunu hedef almaya yönelik mobbing	Yok	65	0,11	0,567	-5,633	0,000*
	Var	38	1,84	2,666		
Fiziksel sağlığı hedef almaya yönelik mobbing	Yok	65	0,02	0,124	-1,603	0,109
	Var	38	0,08	0,273		
Motivasyon toplam	Yok	65	94,87	16,810	-2,401	0,016*
	Var	38	88,17	10,024		
İçsel motivasyon	Yok	65	39,92	6,303	-2,226	0,026*
	Var	38	38,59	4,309		
Dışsal motivasyon	Yok	65	54,95	11,642	-2,200	0,028*
	Var	38	49,58	7,336		
Uykusuzluk toplam	Yok	65	7,26	5,285	-0,719	0,472
	Var	38	7,87	4,644		

*p<0,05.

Mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının motivasyon toplam puan ortalamaları (Ort.=88,17) maruz kalmadığını bildirenlerin ortalamalarından (Ort.=94,87) anlamlı şekilde düşük bulunmuştur (z=-2,401; p=0,016).

Mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının içsel motivasyon ortalamaları (Ort.=38,59) maruz kalmadığını bildirenlerin ortalamalarından (Ort.=39,92) anlamlı şekilde düşük bulunmuştur (z=-2,226; p=0,026).

Mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının dışsal motivasyon ortalamaları (Ort.=49,58) maruz kalmadığını bildirenlerin ortalamalarından (Ort.=54,95) anlamlı şekilde düşük bulunmuştur (z=-2,200; p=0,028).

Mobbinge maruz kaldığını bildirenlerle bildirilmeyenlerin sosyal hayatı hedef alan mobbing ortalamaları arasında, fiziksel sağlığı hedef alan mobbing ortalamaları arasında ve uykusuzluk ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 4'te gösterilen bulgulara dayanarak; erkek sağlık çalışanlarının itibar ve saygınlıklarını hedef

alan mobbing ortalamaları (Ort.=2,10) kadınların ortalamalarından (Ort.=0,52) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (z=-2,334; p=0,020).

Kadın sağlık çalışanlarının motivasyon toplam puan ortalamaları (Ort.=94,78) erkeklerin ortalamalarından (Ort.=86,87) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (z=-2,245; p=0,025). Kadın sağlık çalışanlarının dışsal motivasyon ortalamaları (Ort.=54,53) erkeklerin ortalamalarından (Ort.=49,32) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (z=-2,087; p=0,037).

Yine Tablo 4'e göre, sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre diğer mobbing alt ölçeklerinden aldıkları ortalama puanlar arasında, içsel motivasyon ortalamaları arasında ve uykusuzluk ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 5'te yer alan bulgulara göre, sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre mobbing ortalamaları arasında, motivasyon ortalamaları arasında ve uykusuzluk ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 6'da gösterildiği üzere, lisans ve üstü düzeyde eğitimi olan sağlık çalışanlarının mesleki du-

TABLO 4: Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre Leymann Psikolojik Terör Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği ve Uykusuzluk Şiddeti İndeksi'nden aldıkları ortalamalar ve bağımsız örneklem Mann-Whitney U testi bulguları.

	Cinsiyet	n	Ort.	SS	z	p
Mobbing toplam	Kadın	72	3,09	5,161	-1,759	0,079
	Erkek	31	6,44	9,325		
İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik mobbing	Kadın	72	1,67	4,000	-1,493	0,135
	Erkek	31	2,17	3,234		
Sosyal hayatı hedef almaya yönelik mobbing	Kadın	72	0,38	1,608	-1,843	0,065
	Erkek	31	0,75	1,907		
İtibar ve saygınlığını hedef almaya yönelik mobbing	Kadın	72	0,52	1,061	-2,334	0,020*
	Erkek	31	2,10	3,705		
Mesleki durumunu hedef almaya yönelik mobbing	Kadın	72	0,49	1,175	-0,230	0,818
	Erkek	31	1,35	2,835		
Fiziksel sağlığı hedef almaya yönelik mobbing	Kadın	72	0,03	0,165	-0,881	0,378
	Erkek	31	0,06	0,250		
Motivasyon toplam	Kadın	72	94,78	12,561	-2,245	0,025*
	Erkek	31	86,87	18,548		
İçsel motivasyon	Kadın	72	40,24	4,549	-1,726	0,084
	Erkek	31	37,55	7,406		
Dışsal motivasyon	Kadın	72	54,53	9,399	-2,087	0,037*
	Erkek	31	49,32	12,240		
Uykusuzluk toplam	Kadın	72	7,80	4,991	-0,825	0,409
	Erkek	31	6,76	5,169		

*p<0,05.

TABLO 5: Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre Leymann Psikolojik Terör Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği ve Uykusuzluk Şiddeti İndeksi'nden aldıkları ortalamalar ve bağımsız örneklem Mann-Whitney U testi bulguları.

	Medeni durum	n	Ort.	SS	z	p
Mobbing toplam	Evli	77	4,09	7,284	-0,679	0,497
	Bekâr	26	4,10	5,333		
İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik mobbing	Evli	77	2,03	4,211	-0,361	0,718
	Bekâr	26	1,20	1,941		
Sosyal hayatı hedef almaya yönelik mobbing	Evli	77	0,43	1,425	-1,096	0,273
	Bekâr	26	0,66	2,370		
İtibar ve saygınlığını hedef almaya yönelik mobbing	Evli	77	1,01	2,526	-0,894	0,371
	Bekâr	26	0,97	1,562		
Mesleki durumunu hedef almaya yönelik mobbing	Evli	77	0,59	1,454	-0,596	0,551
	Bekâr	26	1,23	2,732		
Fiziksel sağlığı hedef almaya yönelik mobbing	Evli	77	0,04	0,195	-0,011	0,991
	Bekâr	26	0,04	0,196		
Motivasyon toplam	Evli	77	93,47	12,763	-0,771	0,441
	Bekâr	26	89,21	20,143		
İçsel motivasyon	Evli	77	39,87	4,924	-0,864	0,388
	Bekâr	26	38,15	7,410		
Dışsal motivasyon	Evli	77	53,61	9,189	-0,692	0,489
	Bekâr	26	51,07	13,874		
Uykusuzluk toplam	Evli	77	7,54	5,230	-0,099	0,921
	Bekâr	26	7,32	4,535		

*p<0,05.

TABLO 6: Sağlık çalışanlarının eğitim durumlarına göre Leymann Psikolojik Terör Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği ve Uykusuzluk Şiddeti İndeksi'nden aldıkları ortalamalar ve bağımsız örneklem Mann-Whitney U testi bulguları.

	Eğitim durumu	n	Ort.	SS	z	p
Mobbing toplam	Ön lisans ve altı	45	3,39	5,309	-0,400	0,689
	Lisans ve üstü	58	4,65	7,794		
İletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik mobbing	Ön lisans ve altı	45	1,62	3,525	-0,222	0,824
	Lisans ve üstü	58	1,97	3,985		
Sosyal hayatı hedef almaya yönelik mobbing	Ön lisans ve altı	45	0,58	2,061	-0,454	0,650
	Lisans ve üstü	58	0,42	1,377		
İtibar ve saygınlığını hedef almaya yönelik mobbing	Ön lisans ve altı	45	0,85	2,084	-1,461	0,144
	Lisans ve üstü	58	1,12	2,488		
Mesleki durumunu hedef almaya yönelik mobbing	Ön lisans ve altı	45	0,27	1,077	-2,459	0,014*
	Lisans ve üstü	58	1,12	2,241		
Fiziksel sağlığı hedef almaya yönelik mobbing	Ön lisans ve altı	45	0,07	0,252	-1,282	0,200
	Lisans ve üstü	58	0,02	0,131		
Motivasyon toplam	Ön lisans ve altı	45	90,13	15,391	-1,048	0,295
	Lisans ve üstü	58	94,16	14,536		
İçsel motivasyon	Ön lisans ve altı	45	38,62	6,644	-0,984	0,325
	Lisans ve üstü	58	40,06	4,734		
Dışsal motivasyon	Ön lisans ve altı	45	51,51	9,762	-0,929	0,353
	Lisans ve üstü	58	54,09	11,076		
Uykusuzluk toplam	Ön lisans ve altı	45	7,32	5,921	-0,809	0,418
	Lisans ve üstü	58	7,61	4,291		

*p<.05.

rumlarını hedef alan mobbinge maruz kalma ortalamaları (Ort.=1,12) ön lisans ve altı düzeyde eğitimi olanların ortalamalarından (Ort.=0,27) anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($z=-2,459$; $p=0,014$).

Yine **Tablo 6**'daki bulgulara dayanarak, sağlık çalışanlarının eğitim durumlarına göre diğer mobbing alt ölçeklerinden aldıkları ortalama puanlar arasında, motivasyon ortalamaları arasında ve uykusuzluk ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Sağlık çalışanlarının toplam mobbing puanları ile toplam motivasyon ($r=-0,281$; $p=0,004$), içsel motivasyon ($r=-0,239$; $p=0,015$) ve dışsal motivasyon ($r=-0,291$; $p=0,003$) puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu **Tablo 7**'de gösterilmektedir. Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri ile içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve toplam motivasyon düzeyleri azalmaktadır. Sağlık çalışanlarının toplam mobbing düzeyleri ile uykusuzluk düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo 7'nin diğer bulguları ise sırasıyla şu şekilde yorumlanabilir:

Sağlık çalışanlarının, iletişimlerinin hedef alındığı mobbinge maruz kalma puanları ile toplam motivasyon ($r=-0,207$; $p=0,036$) ve içsel motivasyon ($r=-0,199$; $p=0,044$) puanları arasında negatif ilişki bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının, iletişimlerinin hedef alındığı mobbinge maruz kalma düzeyleri arttıkça içsel motivasyonları ve toplam motivasyonları azalmaktadır. Sağlık çalışanlarının iletişimlerinin hedef alındığı mobbinge maruz kalma düzeyleri ile dışsal motivasyon ve uykusuzluk düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Sağlık çalışanlarının, sosyal hayatlarının hedef alındığı mobbinge maruz kalma puanları ile motivasyon ve uykusuzluk puanları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Sağlık çalışanlarının, itibar ve saygınlıklarını hedef alan mobbinge maruz kalma puanları ile toplam motivasyon ($r=-0,254$; $p=0,010$), içsel motivasyon ($r=-0,256$; $p=0,009$) ve dışsal motivasyon ($r=-0,253$; $p=0,010$) puanları arasında negatif yönde;

TABLO 7: Sağlık çalışanlarının mobbing, motivasyon ve uykusuzluk düzeylerine ilişkin Spearman korelasyon matrisi.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Mobbing toplam	r	1									
	p										
2. İletişim	r	0,794**	1								
	p	0,000									
3. Sosyal hayatı	r	0,507**	0,254**	1							
	p	0,000	0,010								
4. İtibar ve saygınlık	r	0,747**	0,561**	0,391**	1						
	p	0,000	0,000	0,000							
5. Mesleki durum	r	0,544**	0,250*	0,342**	0,505**	1					
	p	0,000	0,011	0,000	0,000						
6. Fiziksel sağlık	r	0,282**	0,162	0,185	0,253*	0,287**	1				
	p	0,004	0,103	0,061	0,010	0,003					
7. Motivasyon toplam	r	-0,281**	-0,207*	-0,115	-0,254**	-0,284**	-0,115	1			
	p	0,004	0,036	0,249	0,010	0,004	0,247				
8. İçsel motivasyon	r	-0,239*	-0,199*	-0,084	-0,256**	-0,262**	-0,082	0,874**	1		
	p	0,015	0,044	0,401	0,009	0,007	0,412	0,000			
9. Dışsal motivasyon	r	-0,291**	-0,193	-0,133	-0,253**	-0,280**	-0,152	0,937**	0,684**	1	
	p	0,003	0,050	0,181	0,010	0,004	0,125	0,000	0,000		
10. Uykusuzluk toplam	r	0,128	0,111	0,071	0,208*	0,047	0,115	-0,272**	-0,288**	-0,239*	1
	p	0,196	0,264	0,476	0,035	0,635	0,247	0,005	0,003	0,015	

*p<.05; **p<0,01.

uykusuzluk ($r=0,208$; $p=0,035$) puanları ile pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının itibar ve saygınlıklarını hedef alan mobbinge maruz kalma düzeyleri arttıkça içsel, dışsal ve toplam motivasyon düzeyleri azalmakta, uykusuzluk düzeyleri artmaktadır.

Sağlık çalışanlarının, mesleki durumlarını hedef alan mobbinge maruz kalma puanları ile toplam motivasyon ($r=-0,284$; $p=0,004$), içsel motivasyon ($r=-0,262$; $p=0,007$) ve dışsal motivasyon ($r=-0,280$; $p=0,004$) puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının, mesleki durumlarını hedef alan mobbinge maruz kalma düzeyleri arttıkça içsel, dışsal ve toplam motivasyon düzeyleri azalmaktadır. Sağlık çalışanlarının mesleki durumlarını hedef alan mobbinge maruz kalma düzeyleri ile uykusuzluk düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Sağlık çalışanlarının, uykusuzluk ile toplam motivasyon ($r=-0,272$; $p=0,005$), içsel motivasyon ($r=-0,288$; $p=0,003$) ve dışsal motivasyon ($r=-0,239$; $p=0,015$) puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının içsel, dışsal

ve toplam motivasyon düzeyleri azaldıkça uykusuzluk düzeyleri artmaktadır.

TARTIŞMA

Bu çalışmada, farklı mesleki ünvanlara sahip sağlık çalışanlarının, mobbinge maruz kalma algıları ile motivasyon düzeyleri ve uyku kaliteleri arasındaki ilişki ele alınıp değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, Edirne İl Sağlık Müdürlüğünde görev yapan 72'si kadın olmak üzere toplam 103 sağlık çalışanına demografik bilgi formu, Leymann Psikolojik Terör Ölçeği, İş Motivasyonu Ölçeği ve Uykusuzluk Şiddeti İndeksi uygulanmıştır. Çalışmadaki katılımcıları, ağırlıklı olarak ebe ve hemşireler oluşturduğu için kadın oranının erkeklere göre daha yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

Çalışmaya katılan örneklemin %36,9 (38 kişi)'u mobbinge uğradığını ifade etmiştir. Cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde ise daha fazla kadın katılımcı mobbing bildirmekle birlikte, erkeklerin mobbinge uğrama oranının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde, cinsiyet ve mobbing mağduriyeti arasında farklı sonuçlar ortaya koyan ça-

lışmalar bulunmaktadır. Bunlardan biri; Acar ve Dündar tarafından bir hava yolu şirketi çalışanlarıyla yürütölen, mobbinge maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelendiğı çalışmadır.¹⁸ Çalışma sonuçlarına göre; sadece yaş ve pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında orta düzeyde ilişki saptanırken; kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ertürk'ün, Türkiye'nin 21 ilindeki ilkokullarda görev yapan 1.316 öğretmen ve okul müdürünün mobbing algıları ile sosyodemografik değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelediğı çalışmasında, katılımcıların %4,1'inin her gün mobbing davranışları ile karşılaştıkları ve erkek öğretmenlerin/müdürlerin kadınlara kıyasla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görölmüştür.¹⁹

Çalışmamızda, en fazla mobbing uygulayan kesimin ise yöneticiler ve iş arkadaşları olduğı ulaşılan bir başka sonuçtur. Davenport ve ark., hiyerarşik yapılanma fazla ise genellikle dikey yapılanma, daha az ise yatay mobbingin gerçekleştiğini ifade etmişlerdir.² İl Sağlık Müdürlüklerinin yapısı göz önüne alındığında müdürler, müdür yardımcılarını, şube müdürleri, şefler, yönetici görevi olmayan çalışanlar gibi çok katmanlı bir hiyerarşik yapıya sahip oldukları görölmektedir. Dolayısıyla da çalışmamızda, daha fazla dikey, yani yukarıdan aşağıya doğru mobbing davranışlarının bildirilmesi anlaşılabilen bir sonuçtur.

Sağlık çalışanları arasında mobbing maruziyetini ele alan benzer çalışmalar mevcuttur. Aytaç ve ark. tarafından yürütölen bir çalışmada, iş yerinde psikososyal risk faktörü olarak mobbing algısı incelenmiştir.²⁰ Sağlık sektöründe çalışan 475 kişiyle yürütölen çalışmada, katılımcıların %55,1'inin geçen yıl içerisinde mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görölmüştür. Yine bu kişilerin, diğerlerine göre iş stresi, kaygı, depresyon puanları anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Mobbinge maruz kalanların, kalmayanlara göre daha düşük iş doyumu bildirdikleri de çıkan sonuçlar arasındadır. Kokalan ve Tıgrel ise İstanbul'daki farklı devlet ve özel hastanelerde çalışan toplam 126 sağlık çalışanının mobbing algılarını incelemiştir.²¹ Bu kişilerden, 38'i farklı düzeylerde mobbing mağduru

olmuş ya da en azından bir mobbing davranışı gözlemlemiştir. İkinci aşamada, mobbinge uğramış 23 kişiyle yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Örneklem grubundaki hemşirelerin, en çok karşılaştıkları mobbing davranışları; olumsuz eleştiriler, adil olmayan kararlar alınması, dedikodu, konuşmama ve önemsiz işlerde görevlendirme olmuştur. Doktorlar ise en fazla dedikodu, konuşmama, taklit ve adil olmayan kararlar nedeni ile mobbing yaşadıklarını bildirmişlerdir.

Bu çalışmada, mobbinge maruz kalanların puan ortalamaları, kalmayanlara kıyasla anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Mobbing alt boyutları içerisinde en yüksek puan ortalaması "iletişim kurma olanağını hedef almaya yönelik saldırılar" alt boyutudur (Ort.=3,33). Bunu sırasıyla; itibar ve saygınlığını hedef almaya yönelik saldırılar (Ort.=2,41), mesleki durumunu hedef almaya yönelik saldırılar (Ort.=1,84), sosyal hayatı hedef almaya yönelik saldırılar (Ort.=0,58) ve fiziksel sağlığı hedef almaya yönelik saldırılar (Ort.=0,08) alt boyutları izlemektedir.

Mobbing algısı ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının motivasyon toplam puan ortalamaları, maruz kalmadığını bildirenlerin ortalamalarından anlamlı şekilde düşük bulunmuştur. Benzer şekilde, içsel ve dışsal motivasyon puan ortalamalarına bakıldığında, mobbinge maruz kaldığını bildiren sağlık çalışanlarının puan ortalamaları, maruz kalmadığını bildirenlerin ortalamalarından anlamlı şekilde düşük çıkmıştır. Buradan yola çıkarak, mobbing algısının hem içsel hem de dışsal motivasyonu düşürdüğü söylenebilir. Kadın sağlık çalışanlarının hem motivasyon toplam puan ortalamaları hem de dışsal motivasyon puan ortalamaları, erkeklerin ortalamalarından anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. İçsel motivasyon ve uykusuzluk puan ortalamaları arasında ise cinsiyetler arası anlamlı fark bulunamamıştır. Çalışma bulgularıyla paralel olarak, Okçu ve Anık tarafından, öğretmenlerin motivasyon algıları ile mobbing yaşama düzeyleri ve okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının incelendiğı bir çalışmada, mobbing ve motivasyon algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğı bulgulanmıştır.²² İçsel ve dışsal motivasyon düzeyleri arttıkça, mobbing yaşama düzeylerine ilişkin algılarının düştüğü tespit edilmiş-

tir. Mobbing algısı ve motivasyon düzeylerinin incelendiği bir diğer çalışmada, kamu ve özel sektör çalışanları karşılaştırılmıştır.²³ Katılımcıların, iş yerlerinde olumsuz davranışlara neredeyse hiç maruz kalmadıkları, buna karşılık motivasyon düzeylerinin hem genelde hem de motivasyon ölçeğinin alt boyutlarında orta düzeyde olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz davranışların, motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi ise çok düşük düzeyde olumsuz davranışa maruz kaldıkları için bunların motivasyona etki düzeyi de çok düşük çıkmıştır. Uysal ve ark. tarafından yürütülen bir başka çalışmada, 222 sağlık çalışanının mobbing algısı ve motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiştir.²⁴ Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, motivasyon araçlarının önemliliği ve motive etme düzeyi üzerinde mobbingin etkisinin çok düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, iş yerinde karşılaşılan olumsuz davranışların motivasyona etki düzeyi çok azdır.

Mobbinge maruz kaldığını bildirenler ile bildirmeyenlerin uykusuzluk puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatüre bakıldığında, Sun ve ark. tarafından Çinli doktorların iş yeri şiddeti, psikolojik stres ve uyku kalitesi üzerinde yürüttükleri bir çalışma göze çarpmaktadır.²⁵ İş yeri şiddeti; sözel şiddet, zorluk çıkarma, saygınlığı lekeleme, mobbing davranışları, tehdit eden davranışlar, fiziksel şiddet ve cinsel taciz olarak 7 alt boyuta ayrılmıştır. Son 12 ay içinde, katılımcıların %76,2'sinin sözel şiddete, %40,2'sinin mobbing davranışlarına maruz kaldığı görülmüştür. Ulaşılan sonuçlardan bir diğeri ise iş yeri şiddeti ile psikolojik stres arasında pozitif korelasyon ($r=0,382$) bulunurken; subjektif uyku kalitesiyle negatif korelasyon ($r=-0,281$) bulunmuştur. Yine psikolojik stres ve uyku kalitesi arasında da negatif bir ilişki gözlenmiştir ($r=-0,281$).

Çalışmamızda, ortaya çıkan sonuçlardan bir diğeri ise sağlık çalışanlarının toplam mobbing puanları ile toplam motivasyon puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmasıdır. Diğer bir deyişle, mobbing algısı arttıkça, motivasyon düzeyleri düşmektedir. Literatüre bakıldığında ise iş yerindeki mobbingin sağlık çalışanlarının motivasyonu üzerindeki etkilerinin incelendiği, 100 kişiyle yürütülen bir

çalışmada; mobbing davranışlarının, çalışanların motivasyonları üzerinde negatif etkilerinin olduğu görülmüştür.²⁶ Cho ve Yang'ın, farklı sektörlerde çalışan 204 kişiyle yürüttükleri, organizasyonel politikaların, çalışanların motivasyonları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, organizasyonel politik algıların içsel motivasyonu, otonom dışsal motivasyonu ve kontrollü dışsal motivasyonu azalttığı; güdülenememeyi ise yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.²⁷ Organizasyonel politik algıların, çalışanların kaygı ve depresyonlarını yükselttiği ve bu etkinin de iş motivasyonunu olumsuz etkilediği ulaşılan bir başka bulgudur.

Sağlık çalışanlarının, uykusuzluk ile toplam motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu da motivasyon azaldıkça, uykusuzluk düzeylerinin arttığının bir göstergesidir. Eyüpoğlu ve ark. tarafından, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde görev yapan, 189 araştırma görevlisi hekim ile uyku kalitesiyle ilgili bir çalışma yürütülmüştür.²⁸ Çalışmada ele alınan değişkenlerden biri de mesleki memnuniyet durumlarıdır. Mesleki memnuniyet, motivasyonun bir uzantısı olarak kabul edildiğinde; çalışmada, mesleki memnuniyetsizlik ile uyku kalitesi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mesleğinden memnun olmayanların, mesleğinden memnun olanlardan daha kötü uyku kalitesine sahip oldukları bulunmuştur. Bu sonuç da yürüttüğümüz çalışma ile benzerlik göstermektedir. Uyku kalitesiyle ilgili Güney Kore'de 165.193 kişiyi kapsayan büyük ölçekli bir araştırma yürütülmüştür.²⁹ Çalışmada, kötü uyku uyuyanların yaygınlığı %41 olarak bulunmuştur. Düşük sosyodemografik statü, riskli sağlık durumları (sigara, içki, diyabet, hipertansiyon vb.), kötü ruh sağlığı (depresyon, stres, algılanan kötü sağlık durumu, subjektif bilişsel düşüş) uyku kalitesinin kötü olmasıyla ilişkili bulunmuştur.

SONUÇ

İş yerinde mobbing yaşama riski, özellikle bazı sektörlerde daha fazladır. Mobbingin en fazla görüldüğü yerler, kar amacı gütmeyen kurumlar ile sağlık sektörü ve yüksek öğretim kurumlarıdır.⁶ Mobbingin iş örgütleri üzerinde ne tür sonuçları olduğu net olmakla birlikte, personelde motivasyon eksikliği, art-

mış personel devir hızı, yüksek üretim maliyetleri gibi ciddi etkileri olduğu düşünülmektedir.³⁰ Mobbing iş örgütlerinin yanında, toplumu ve nihayetinde ulusal ekonomiyi etkiler. Ekonomik bağlamda personelin işe gelmemesi, hastalık kaynaklı sayılarda artış, yetenekli çalışanların kaybı, yeni çalışanların eğitim maliyetleri, verimlilik, kalite ve motivasyonda düşüş, erken emeklilik maliyetleri gibi uzun vadede ulusal ekonomiyi olumsuz etkileyen sonuçları mevcuttur.²¹

Bu çalışmada da mobbingin en fazla görüldüğü sektörlerden biri olan sağlık sektöründe çalışan farklı mesleki unvanlara sahip kişilerin, iş yerinde algıladıkları mobbing davranışları ile bunların motivasyon düzeylerine ve uyku kalitelerine olan etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, yüz yüze görüşmelerde ölçekler dağıtılarak veriler toplanmıştır.

Ülkemizde, mobbing ile yasal zeminde mücadele kapsamında Türkiye Cumhuriyeti (T.C.)'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler bulunmaktadır. "ILO" adıyla bilinen Uluslararası Çalışma Örgütü prensipleri doğrultusunda mobbing, bir insan hakları ihlali olarak kabul edilmektedir. Ülkemizin de taraf olduğu birçok sözleşme, iç hukuka yansiyarak bazı düzenlemelerin yapılmasının önünü açmıştır. Bu bağlamda, Türk hukuk sisteminde mobbing ile ilgili ayrı bir kanun düzenlemesi bulunmamakla birlikte T.C. Anayasası, Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, Devlet Me-

murları Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, 10.2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi gibi yasal düzenlemelerde, iş yerinde mobbing ile ilgili atıflar bulunmaktadır.³¹

Yukarıda bahsedilen yasal düzenlemelere ek olarak, çalışanların hakları konusunda bilgilendirilmeleri, iş yerlerinde mobbing konusunda yaşanabilecek çatışmalarla ilgilenen ayrı birimlerin kurulması, yönetim kademesinin koruyucu önlemler olarak çalışanı güvende hissettirmesi, yalnızca ruh sağlığını korumak adına değil; iş verimliliğini artırmak adına da önemli adımlar olacaktır.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Bu çalışma hazırlanırken tüm yazarlar eşit katkı sağlamıştır.

KAYNAKLAR

- BİLKA. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu. 2009. p.29 [Link]
- Davenport N, Swartz RD, Eliot GP. Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. Öner Toy O, çeviri editörü. 1. Baskı. İstanbul: Sistem Yayıncılık; 2003. p.182.
- WHO. Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. Protecting Workers' Health Series No: 4. Geneva; WHO Publication: 2003. p.38.
- Tutar H, Akbolat M. [Perceptions of mobbing of health employees in terms of genders of managers]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2012;28:19-29.
- Saam NJ. Interventions in workplace bullying: a multilevel approach. Eur J Work Organ Psychol. 2010;19:51-75. [Crossref]
- Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi; 2011. p.246.
- Köktürk O. [Monitoring the sleep (2). Polysomnography]. Tüberküloz ve Toraks Dergisi. 1999;47:499-511.
- Iliescu EA, Coo H, McMurray MH, Meers CL, Quinn MM, Singer MA, et al. Quality of sleep and health-related quality of life in haemodialysis patients. Nephrol Dial Transplant. 2003;18(1):126-32. [Crossref] [PubMed]
- Şahin A. [Management theories and motivation relations]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2004;11:523-47.
- Sabancıoğlu Z, Tüz M. Örgütsel Psikoloji. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi; 1995. p.240.
- Koçel T. İşletme Yöneticiliği. 15. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları; 2014. p.863.
- Kavrakoğlu İ. Toplam Kalite Yönetimi. 1. Baskı. İstanbul: Kalder Yayınları; 1992. p.151.
- Mottaz JC. The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. The Sociological Quarterly. 1985;3(26):365-85. [Crossref]
- Brislin R W, Kabigting F, Macnab B, Zukis B, Worthley R. Evolving perceptions of Japanese workplace motivation: an employee-manager comparison. Int J Cross Cult Manag. 2005;5(1):87-104. [Crossref]
- Mahoney CR, Lederer AL. The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. Project Management Journal. 2006;37(4):42-54. [Crossref]

16. Dündar S, Özutku H, Taşpınar F. [The effects of intrinsic and extrinsic motivation tools on employees' motivations: an empirical investigation]. *Journal of Commerce & Tourism Education Faculty*. 2007;2:105-19.
17. Boysan M, Güleç M, Beşiroğlu L, Kalafat T. [Psychometric properties of the insomnia severity index in Turkish sample]. *Anatolian Journal of Psychiatry*. 2010;11:248-52.
18. Acar A B, Dündar G. [The research of relationship between frequency of mobbing at work and the demographic factors]. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*. 2008;37(2):111-20.
19. Ertürk A. Mobbing behaviour: victims and affected. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 2013;13(1):169-73.
20. Aytaç S, Dursun S, Gökçe A. Mobbing as a psycho-social risk at work: a study in Turkey. In: Goossens RHM, ed. *Advances in Social & Occupational Ergonomics*. Switzerland: Springer International Publishing; 2016. p.369-76. [[Crossref](#)]
21. Kokalan Ö, Tigrel EY. Mobbing in Turkish health institutions. *Qual Quant*. 2014;48(6): 3081-92. [[Crossref](#)]
22. Okçu V, Anık S. [Examining the relationship between the authentic leadership behaviour of school administrators and the level of motivation and mobbing experienced by teachers]. *Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*. 2017;5(2):63-85.
23. Gözüm P, Karaçor S. [The relationship between motivations with the perception of mobbing: a study on public and private sector employees]. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2017;9(20): 497-515.
24. Uysal B, Ekici MA, Önal AC, Kulakoğlu E. [Investigating the relationship between mobbing and employee motivation]. *BMIJ*. 2019;7(1): 280-307. [[Crossref](#)]
25. Sun T, Gao L, Li F, Shi Y, Xie F, Wnag J, et al. Workplace violence, psychological stress, sleep quality and subjective health in Chinese doctors: a large crosssectional study. *BMJ Open*. 2017;7:1-8. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)] [[PMC](#)]
26. Antep Z, Bektaş G, Altın U, İrban A. For strategic planning of healthcare management, the effect of mobbing on motivation of healthcare providers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012;58:606-13. [[Crossref](#)]
27. Cho HT, Yang JS. How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: the mediating role of work mood. *Asia Pacific Management Review*. 2018;23(1):60-9. [[Crossref](#)]
28. Eyüpoğlu A, Ünlüoğlu İ, Bilgin M, Bilge U. [Evaluation of sleep quality and factors affecting sleep quality of research assistant doctors at Eskişehir Osmangazi University Medical Faculty]. *Osmangazi Journal of Medicine*. 2018;41(4):304-14.
29. Lee SY, Ju YJ, Lee JE, Kim YT, Hong SC, Choi YJ, et al. Factors associated with poor sleep quality in the Korean general population: providing information from the Korean version of the Pittsburgh sleep quality index. *Journal of Affective Disorders*. 2020;271:49-58. [[Crossref](#)] [[PubMed](#)]
30. Leymann H. The content and development of mobbing at work]. *Eur J Work Organ Psychology*. 1996;5(2):165-84. [[Crossref](#)]
31. İbiloğlu AO. [Mobbing (psychological violence) in different aspects]. *Current Approaches in Psychiatry*. 2020;12(3):330-41. [[Crossref](#)]