



**Journal Of
Business Research
Turk**
www.isarder.org

Hastane İşletmelerinde Mobbingin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Uygulama*

The Effect of Mobbing on Organizational Alienation in Hospital Enterprises: An Application in Afyonkarahisar

İbrahim KILIÇ

Afyon Kocatepe Üniversitesi
Biyostatistik Anabilim Dalı
Afyonkarahisar, Türkiye
orcid.org/0000-0003-0595-8771
kilicibrahim@hotmail.com

Sinan SARAÇLI

Afyon Kocatepe Üniversitesi
Fen Edebiyat Fakültesi
Afyonkarahisar, Türkiye
orcid.org/0000-0003-4662-8031
ssaracli@aku.edu.tr

İlkay DOĞAN

Afyon Kocatepe Üniversitesi
Biyostatistik Anabilim Dalı
Afyonkarahisar, Türkiye
orcid.org/000-0003-2561-1695
ilkay_dgn@hotmail.com

Elbeyi PELİT

Afyon Kocatepe Üniversitesi
Turizm Fakültesi
Afyonkarahisar, Türkiye
orcid.org/0000-0002-6418-801X
elbeyipelit@aku.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının mobbing algısının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın örnekleme, Afyonkarahisar il merkezinde faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan 403 sağlık çalışanından (hemşire, doktor ve diğer) oluşmaktadır. Veri toplama tekniği olarak Leymann mobbing ve Mottaz örgütsel yabancılaşma ölçeklerini içeren anket kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, betimsel istatistikler (frekans,-yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma), t testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının mobbing algılarının oldukça düşük, örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ise orta düzeyin altında olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiş olup, regresyon modeline göre mobbing algısındaki bir (1) birimlik artışın örgütsel yabancılaşma üzerinde 0,875 birimlik artış yarattığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Mobbing, örgütsel yabancılaşma, sağlık çalışanları, hastane

* Bu çalışma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi'nce desteklenmiştir (Proje No: 16.KARİYER.27)

Abstract

The purpose of this study is to put forward the effect of mobbing perception on the levels of organizational alienation. The sample of the study is composed of 403 health professionals (nurse, doctor etc.) working at the different hospital in the city center of Afyonkarahisar providence. As data collecting technique, a questionnaire including the Lehman's mobbing scale and Mottaz's organizational alienation scale is used. To analyze this data set, descriptive statistics (frequency- percentile distribution, mean, standard deviation) t test, analysis of variance (ANOVA), regression and correlation analysis are used. As a result of the study, its determined that health professionals' mobbing perceptions is very low and the organizational alienation levels are less than the medium level. On the other hand, a positive and medium correlation between the mobbing perceptions and organizational alienation is found out and an increase with the coefficient of 0.875 on organizational alienation is determined for a 1-unit increase of mobbing perception, related with the result of a regression analysis.

Keywords: *Mobbing, organizational alienation, health staff, hospital*

Giriş

Günlük hayatın önemli bir kısmı işyerinde geçmekte ve insanlar ailelerinden, arkadaşlarından daha fazla iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedirler. İş hayatı kendi içerisinde rekabet, kar baskısı, stres, kişisel hırslar vb. hususları barındırmaktadır. Kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerini ve mağdurun sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren mobbing,* tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir. İşyerlerinde psikolojik taciz, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça kamuoyu gündemine gelen bir işyeri sorunudur (ÇSGB, 2014).

İş yaşamı içerisinde olan bireyler açısından oldukça olumsuz etkileri içerisinde barındıran ve faaliyet alanı ne olursa olsun herhangi bir organizasyonun üzerinde durması gereken konuların başında gelen mobbing olgusu, bastırma, sindirme, yok sayma gibi uygulamalarla gündeme gelen ve örgütsel çatışma, verimsizlik ve motivasyon kaybı gibi sorunlara yol açarak örgütün varlığını tehlikeye düşüren bir olgu olarak kabul edilmektedir (Tutar, 2004; Pelit ve Kılıç, 2012). Mobbing, bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplanmasıyla; sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak, kişinin işten çıkmaya zorlanması olarak tanımlanabilir (Ergun Özler ve Mercan, 2009). Mobbing kavramı, örgütsel psikolojik şiddeti tanımlamak amacıyla ilk defa 1980'de, Leymann (1996) tarafından, çalışanların birbirlerini rahatsız, huzursuz ve taciz etmeleri, kötü muamele göstermeleri, kısaca birbirlerine psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanmış ve bu eylemlerin bir tür işyeri terörü olduğunu belirtmiştir.

Bir kişinin mobbing sonucu yaşadığı travmayı atlatamayarak, zamanla psikolojik tacizin fiziksel ve psikolojik etkileri ilaç tedavisini ve psikoterapiyi zorunlu kılabilir. Konsantrasyonunu, karar verme yeteneğini yitiren, dengesizleşen birey

* Türkçe bir çok kaynakta, psikolojik şiddet, psikolojik terör, psikolojik terör, yıldırma vb. gibi kavramlarla da ifade edilen/kullanılan bu kavram bu çalışmada aslına uygun olarak ve daha kapsayıcı olması bakımından "mobbing" olarak kullanılmıştır.

verimsizleşerek işini yitirebilir ya da psikotaciz sürecine dayanamayarak istifa edebilir. Böylece tedavi masrafları ve işsizlik, uğranılan zarara, ekonomik zarar olarak eklenir. Görüldüğü gibi psikolojik şiddet, şiddete maruz kalmış bireyleri etkilediği gibi, aile üyelerini, saldırılara tanık olanları ve hedef alınan kişiye destek sağlamak isteyenler üzerinde de zararlı etkiler oluşturmaktadır. Aileler duygusal şiddetin hem duygusal hem de ekonomik sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır (Yılmaz, 2013). Söz konusu bu durum ailelerde olduğu gibi işletmelerde de önemli negatif sonuçlar yaratabilmektedir. İnsanlar dikkatlerini şirket amaçlarından çok, kendilerini kurtarmaya, hayatta kalmaya çalıştıklarından ekip çalışması zorlaşacaktır. Mobbingi bir strateji olarak kullanan, yani üst yönetimin de bunun içinde olduğu kuruluşlarla, yönetimin bundan hiç haberinin olmadığı kuruluşları birbirinden ayırt etmek gerekir. Bir çalışanın kovulmasıyla sonuçlanan olaylar zincirinden üst yönetimin hiç haberi olmayabilir ya da yanlış bilgilendirilebilir. Bu durumun işletmelere ve/veya kuruluşlara olası negatif etkilerinin azaltılabilmesi ancak yönetimin nesnel yaklaşımları ve toleransı ile mümkündür (Hacicaferoğlu, 2010).

Kamu kurumlarında, özel işletmelerde, kar amacı gütmeyen organizasyonlarda, eğitim sektöründe ve en önemlisi sağlık sektöründe mobbing eylemleri meydana gelebilmektedir. Konuyla ilgili çalışmalarda özellikle insan kaynağına yoğun ihtiyaç duyan hizmet sektörlerinin başında yer alan ulaşım, iletişim, otel, restoran, eğitim ve sağlık gibi alanlardaki çalışanların mobbing ile yaşamak zorunda kaldıklarına vurgu yapılmaktadır (Niedl 1996; Hubert vd. 2001; Yücer vd. 2005; Pelit ve Kılıç, 2012) ve dolayısıyla hizmet alanın ve sunanın insan olduğu ve yoğun işgücüne dayanan sağlık sektörü, mobbing olaylarının en fazla yaşandığı sektörlerden biridir. Diğer sektörler ile kıyaslandığında, çalışma şartları ve çalışma ortamı açısından farklılık göstermektedir. Günün her saati sürekli hizmet sunulması, yoğun emek sarf edilen bir sektör olması, dünyanın hemen hemen her yanında ve Türkiye’de diğer sektörler nazaran kadın çalışanların çokluğu ile dikkat çekmesi gibi faktörler mobbingin sağlık alanında hizmet sunanlarda ve özellikle hemşirelerde görülme sıklığını arttırmaktadır. Kadınların birbirlerine karşı fiziksel şiddet, psikolojik taciz ve dolayısıyla mobbing gösterilerinden ziyade pasif saldırgan davranışlar sergilemeleri, mobbing davranışlarının oluşumunda temeldir (Tanoğlu, 2006; Lutz, 2012). Sağlık sektöründe mobbingin sık görülme sebepleri; hasta sayısının fazla olması, çalışma temposunun yoğun olması, hastalar arasında statü ve ekonomik duruma bağlı ayrımcılığın yapılması, hastanelerde tıbbi olanakların çok yetersiz olması, akademik kariyer ve yükselme sırasında kayırmacılığın olması, nöbetler nedeniyle aile hayatını devam ettirmenin zorlaşması, bürokratik engellerin çokluğu, mesleğin gereklerinin tam olarak yerine getirilememesi ve yöneticiye kişisel yaklaşım nedeniyle ayrımcılık yapılması şeklinde sıralanabilir (Kılıç, 2013).

İşyerinde mobbing eylemlerinin olmadığı ortamlarda güven, iş arkadaşlarına saygı ve yapılan işten duyulan memnuniyet hâkim olacaktır. Çalışanlarla yönetim arasında iletişim kanalları sürekli açık olması ve sosyal sermayenin güçlü olması, iş verimini yükseltecektir (Arısoy, 2011). Böylece çalışanlara ilişkin motivasyon, verimlilik, performans ve iş tatmini artacak, buna karşılık hastalık izinleri ve işe devamsızlıklar ile işten ayrılmalar ve özellikle süreçte örgütsel yabancılaşma düzeyi azalabilecektir.

Günümüz koşulları bireyi, hem çalışma hayatının hem de kendi hayatının farkına varmadan uzaklaşmaktadır. Çünkü yaşamın getirdiği yenilikler bireylere hem ilgi çekici gelirken hem de özümüzden kopmamıza, bazı değerleri yavaş yavaş değiştirerek

unutmamıza neden olmaktadır. Bu noktada karsımıza çıkan yabancılaşma olgusu; bireyi kendine, kendi değerlerine, toplumun değerlerine, çalıştığı ortama karşı soyutlamaktadır (Salihoğlu, 2014).

Örgütlerin varlığı ve sürdürülebilirliği ekonomik yapı içerisinde yer alan birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörlerden biride örgütün sahip olduğu iş gücüdür. İş gücünün verimliliği ve etkinliği örgüt ile olan ilişkisine bağlıdır. İlişkilerin zayıflaması ve çalışanın geri çekilerek, sahip olduğu yetkinliklerini örgüt ile paylaşmaması örgüt-çalışan arasındaki bağların zayıflayarak yabancılaşmanın oluşmasına neden olacaktır (Zengin ve Kaygın, 2014). Marx'a göre yabancılaşma, insanı, kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına ve öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir (Yalçın ve Koyuncu, 2014).

Çatışmacı kuram olarak adlandırılan Marksist düşüncelerin biçimlendirdiği yabancılaşma olgusunu, yapısalcı-işlevselci kuram içerisinde Durkheim “anomi” olgusu olarak ele almaktadır. Bu kuram birey ve bireyin yaşantısını, toplumsal ilişkilerini değerlendirerek yabancılaşma olgusunu, bireyden çok bireyin yaşamını sürdürdüğü toplumsal yapının varlığının, işleyişinin bozulması bağlamında ele almaktadır. Dolayısıyla anomi toplumsal yaşamın varlığını koruyan ve sürdürülmesini sağlayan toplumsal kuralların geçerliliğini yitirmesi, yerine yeni kuralların yaratılıp yaşama geçirilememesi sonucu toplumda bireyleri toplumsal bütüne bağlayan bağların kopması durumudur (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009).

Örgütsel yabancılaşma, motivasyonun düşmesi, bireysel düzeyde ruh sağlığının negatif etkilenmesi, iş tatminsizliği, stres, depresyon ve diğer psikosomatik rahatsızlık durumlarını yaratan bir faktör olabilmektedir. Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de örgütüne yabancılaşan birey düşük verimlilik, düşük moral, yüksek devamsızlık ve işten ayrılma ve çeşitli sosyal sorunlarla karşılaşabilmektedir. Söz konusu faktörlerin muhtemel üreticisi olabilen yabancılaşma olgusu, kişinin kendisinden, meslekten ve kurumdan kaynaklanan faktörler ile tetiklenebilmektedir.

Bolton (2005), çalışanın iş süreçlerinde kendi gerçek hislerinden kopuk, göstermelik duygusal davranışlar sergilemesi veya gerçek hislerini bastırarak işin gerektirdiği duygusal davranış kurallarına uygun hareket edebilmek için yoğun çaba sarf etmesi durumunda, bir süre sonra “duygusal uyumsuzluk”, “duygusal yorgunluk”, “iş memnuniyetsizliği” ve bunlara bağlı olarak “işe yabancılaşma” yaşayabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda özellikle, müşterilerle olan ilişkilerde göstermelik hisler sergileme, diğer bir ifade ile gerçek hisleri maskeleyen, çalışanın işte kendisi olmasına engel teşkil edebileceği vurgulanmaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013). Bu durum, özellikle sağlık işletmelerinde yaşanan mobbing ve örgütsel yabancılaşmanın, mikro anlamda hem çalışanları hem de işletmeyi, makro anlamda da toplumu ve ülkeyi olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının mobbing algıları ve örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirleyerek, mobbingin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu çerçevede araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Hipotez: Sağlık çalışanlarının mobbing algılarının, örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırma konusunu oluşturan ve çalışanların işyerlerine karşı geliştirilen duygularında önemli bir yeri olan mobbingin, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine etki derecesine yönelik ilgili alan yazında yapılan çalışmalarda, mobbingin çalışanların işlerine ve iş yerlerine olan tutumlarını olumsuz etkilediği ve bu doğrultuda da örgüte bağlılıklarının azalmasına neden olduğu vurgulanmaktadır. Bunun sonucunda da çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta ve işten ayrılma niyeti oluşmaktadır ki, yabancılaşma da bu olumsuz tutumların başında gelmektedir. Bu çerçevede özellikle çalışanlar açısından olumsuz olan söz konusu bu tutumların belirlenerek, farkındalık yaratılması, işletmelere ve işletme yöneticilerine olumsuzlukların çözümünde veri kaynağı sağlayacaktır. Özellikle hizmet sektöründe faaliyette bulunan hastaneler için de bu durum son derece önemlidir. Hastanede çalışan doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının verdiği hizmetlerin niteliği göz önünde bulundurulursa; onların işyerlerindeki motivasyonları ve buna bağlı olarak performans ve verimlilikleri pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu hususlar göz önüne alındığında özellikle çalışanların performanslarını ve verimliliklerini düşürecek tutumlardan olan mobbing ve yabancılaşma olgularının ortadan kaldırılmasına yönelik araştırmalar/tedbirler önem arz etmektedir.

Yöntem

Bu araştırmanın evreni, Afyonkarahisar il merkezinde faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan hemşire, doktor ve diğer sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. 2015 yılı Sağlık Bakanlığı verilerine göre Afyonkarahisar'da 1075 doktor, 1379 hemşire ve 1508 diğer sağlık çalışanı olmak üzere toplam 3962 sağlık personeli görev yapmaktadır. Araştırmada zaman, maliyet ve mesafe gibi kısıtlardan dolayı örneklem alınma yoluna gidilmiş, olup tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak (Devlet, özel ve üniversite hastaneleri) örneklem seçilme yoluna gidilmiştir. Bu çerçevede Özdamar (2001) tarafından nicel araştırmalar için önerilen; örnekleme hacmi hesaplama formülünden ($n=s^2 \cdot Z_{\alpha}^2 / d^2$) yararlanılmıştır. Buna göre, standart sapma (s) değeri 1, 0,05 anlamlılık düzeyine karşılık $Z_{\alpha}=1,96$ ve örneklem hatasını ifade eden etki büyüklüğü (d) 0,1 alınmış olup, örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, eksik, hatalı ve geriye dönmeyecek anketlerin olabileceği dikkate alınarak 500 anket dağıtılmış ve 403'ü değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümünde sağlık çalışanların sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, görev, çalışma süresi) belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin belirlenmesine yönelik Leymann (1996)'ın mobbing ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek toplam 45 ifadeyi/yargıyı içermektedir. Mobbing ölçeğindeki her bir davranış 5'li Likert tipi derecelendirmeye (1=Asla; 5=Her Zaman) tabi tutulmuştur. Anketin üçüncü bölümünde ise sağlık çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini belirlemek için Mottaz (1981)'ın geliştirdiği 21 maddeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan sağlık çalışanlarının örgütsel yabancılaşma ölçeğindeki her maddeye katılım düzeyleri 5'li Likert tipi derecelendirmeye (1=Hiç Katılmıyorum 5=Tamamen Katılıyorum) puanlandırılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 18.0 for Windows programı ile analiz edilmiş olup, bireysel özellikler frekans yüzde dağılımlarıyla sunulmuştur. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının mobbing algıları ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri için betimsel istatistiksel (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Diğer taraftan sağlık çalışanlarının mobbing algıları ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında parametrik test varsayımları (normal dağılım, varyansların homojenliği, olasılıklı örnekleme yöntemlerinin kullanılması, her bir grupta en az 10 bireyin olması vb.) gerçekleştiği için bağımsız örneklem için t testi (independent samples t test) ve tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır. Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur. Buna göre örneklem gurubunun %42,4’ünü hemşireler, %30,8’ini doktorlar ve %26,8’i ise diğer sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcıların %65,8’inin kadın, %34,2’si erkek; %69,2’si evli ve %30,8’i bekar; %44,9’unun 28-38 yaş arasında olduğu belirlenirken, 5 yıl ve altında deneyimi olanların oranı %51,4 iken 6-10 yıl %22,8, 11-15 yıl %12,9, 16-20 yıl %7,9 ve 21 yıl ve üzeri %5’tir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Grup	Sayı (f)	Yüzde (%)
Görev	Hemşire	171	42,4
	Doktor	124	30,8
	Diğer (memur, laborant, teknisyen vb.)	108	26,8
Cinsiyet	Kadın	265	65,8
	Erkek	138	34,2
Medeni Durum	Evli	279	69,2
	Bekar	124	30,8
Yaş	18-28	42	10,4
	28-38	181	44,9
	38-48	142	35,2
	48 ve üzeri	38	9,4
Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	207	51,4
	6-10	92	22,8
	11-15	52	12,9
	16-20	32	7,9
	21 yıl ve üzeri	20	5,0
Toplam		403	100,0

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bazı betimsel istatistikler Tablo 2’de sunulmuştur. Ölçeklere yönelik faktör analizi uygulanmış olup, mobbing ölçeğinin toplam varyansın %78,4’ünü, örgütsel yabancılaşma ölçeğinin ise toplam varyansın %75,2’sini açıkladığı görülmüştür. Ölçeklerinin güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayıları için Cronbah’s Alpha katsayıları; mobbing ölçeği için $\alpha=0,811$ ve örgütsel yabancılaşma ölçeği için $\alpha=0,856$ olarak hesaplanmıştır. Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, sağlık çalışanlarının mobbing algılarının 5’li ölçekte oldukça düşük ($\bar{x}=1,37\pm0,33$), örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ise orta düzeyin altında ($\bar{x}=2,17\pm0,68$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Bazı Betimsel İstatistikler

Ölçek	Varyansı Açıklama Oranı (%)	Cronbach's Alpha	Ortalama	S.Sapma
Mobbing	78,4	0,811	1,37	0,33
Örgütsel Yabancılaşma	75,2	0,856	2,17	0,68

Mobbing algısı ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin demografik özelliklerine göre karşılaştırılmasına yönelik t testi ve varyans analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Tablo 3'e göre sağlık çalışanlarının mobbing algısı cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Aritmetik ortalamaları değerlendirildiğinde erkeklerin ($\bar{X}=1,42$), bekârların ($\bar{X}=1,43$), 28-38 yaş aralığında olanların ($\bar{X}=1,44$) ve çalışma süresi 10 yıldan daha az olanların ($\bar{X}=1,38$; $\bar{X}=1,42$) mobbing algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel yabancılaşma düzeyi ise sadece yaşa göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Buna göre 38 yaşın altında olan sağlık çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeyi ($\bar{X}=2,24$; $\bar{X}=2,29$), diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 3: Mobbing Algısı ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Grup	Mobbing			Örgütsel Yabancılaşma		
		\bar{X}	SS	p	\bar{X}	SS	p
Görev	Hemşire	1,36	0,40	0,469	2,19	0,79	0,539
	Doktor	1,35	0,27		2,11	0,58	
	Diğer	1,40	0,26		2,20	0,58	
Cinsiyet	Kadın	1,34	0,32	0,011*	2,16	0,66	0,654
	Erkek	1,42	0,34		2,19	0,70	
Medeni Durum	Evli	1,34	0,32	0,029*	2,15	0,70	0,413
	Bekar	1,43	0,34		2,21	0,63	
Yaş	18-28	1,33b	0,32	0,005*	2,24a	0,76	0,002*
	28-38	1,44a	0,38		2,29a	0,70	
	38-48	1,31b	0,26		2,04b	0,62	
	>48	1,32b	0,16		1,99b	0,56	
Çalışma Süresi	< 5	1,38a	0,36	0,019*	2,21	0,76	0,117
	6-10	1,42a	0,36		2,18	0,63	
	11-15	1,29b	0,20		1,95	0,44	
	16-20	1,28b	0,19		2,29	0,61	
	>21	1,23b	0,20		2,10	0,52	

* $p<0,05$ ^{a,b}farklı harfleri içeren gruplar arasındaki farklar önemlidir.

Mobbing ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon katsayısı ve basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre, mobbing ve örgütsel yabancılaşma arasında pozitif, orta düzeyde $r=0,501$ ($0,40<r<0,60$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, mobbingin artmasıyla birlikte örgütsel yabancılaşma düzeyinin de orta kuvvette artacağı anlamı taşımaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, mobbingin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisine yönelik regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=134,358$; $p<0,01$).

Determinasyon (belirlilik) katsayısı olan $R^2=0,251$ değeri, modelin açıklanma oranının %25,1 olduğunu göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle, hastane çalışanlarının mobbing (M) algısı, örgütsel yabancılaşma (ÖY) düzeylerindeki değişimin %25,1'ini açıklamaktadır. Buna göre, elde edilen regresyon modeli aşağıda sunulmuştur.

$$\text{ÖY} = 0,766 + 0,875.M + \varepsilon$$

Modele göre, çalışanların mobbing algı düzeylerindeki 1 (bir) birimlik artış, örgütsel yabancılaşma düzeylerinde 0,875 birimlik bir artışa sebep olmaktadır.

Korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgulara göre, çalışanların mobbing algıları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasında istatistikî açıdan anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, araştırmanın temel hipotezi olan “sağlık çalışanlarının mobbing algılarının, örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezinin desteklemektedir.

Tablo 4: Mobbingin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayı	β_j	SH	T	p	r	Anlamlılık
Sabit	0,766	0,125	6,129	0,000*	0,501	F=134,358;
Mobbing	0,875	0,106	10,775	0,000*		p=0,000*

* $p < 0,01$; $R^2 = 0,251$

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Örgütlerde bir ya da birden fazla kişinin etik dışı iletişim ile tek bir kişiye yönelik sistemli olarak uyguladığı düşmanca tavır ve davranışlar olarak tanımlanan (Karakaş ve Okanlı, 2013) mobbing, hem uygulanan kişi açısından hem de örgütün sağlığı açısından önemli bir örgütsel sorun niteliğindedir. Birey açısından incelendiğinde; mobbinge maruz kalan bireyler, zamanla yoğun stres ve kaygıya bağlı olarak çeşitli fizyolojik, psikolojik ve sosyal sorunlar yaşayabilmektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Örgüt açısından düşünüldüğünde ise; farklı biçimlerde zarar gören örgüt üyelerinin motivasyonu, iş tatmini, performans, bağlılık ve güven gibi hem örgüt hem birey açısından önem taşıyan örgütsel davranış düzeyleri düşerken, işe devamsızlık, işi bırakma niyeti, iş tatminsizliği, güven eksikliği, sinizm, stres ve yabancılaşma gibi olumsuz yöndeki örgütsel davranış düzeyleri ise artmakta ve dolayısıyla örgütün etkinliği ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Afyonkarahisar İl merkezinde faaliyet gösteren özel, devlet ve üniversite hastanelerinde çalışanlarının mobbing algısının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmaya, 171'i hemşire, 124'ü doktor ve 108'i ise diğer sağlık çalışanı olmak üzere 403 kişi katılmıştır. Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeyi düşük ($\bar{X}=1,37$) bir değerde bulunurken, örgüte yabancılaşma düzeyleri ($\bar{X}=2,17$) ise mobbing skoruna göre daha yüksek ancak orta düzeyin altında bulunmuştur. Begenirbaş (2015)'in Ankara'daki özel ve kamu sağlık sektöründe çalışan 187 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada, katılımcıların genel yabancılaşma düzeyi ($\bar{x}=2,74$) bu çalışmada elde edilen düzeye ($\bar{x}=2,17$) yakın bulunmuştur. Karsavuran

(2014) tarafından "sağlık sektöründe mobbing: hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama" adlı çalışmada yöneticilerin mobbing algısının 5'li ölçekte yaklaşık $\bar{X}=1,20$ düzeyinde düşük olduğu belirlenmiştir. Kingma (2001) sağlık çalışanlarının mobbinge uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu bildirmiştir. Yavuz (2007) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin mobbing algısının %52,9 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre mobbing olgusunun kamu alanında en çok sağlık sektöründe olduğu ifade edilmiştir. Adalar Solmaz (2015) Bursa'da sağlık, eğitim ve emniyet sektörleri arasında alan araştırması yapmış ve mobbingin en çok sağlık sektöründe görüldüğünü ifade etmiştir. Solakoğlu (2007), Eskişehir'de bulunan bir kamu hastanesinde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %38,6 oranında mobbing mağduru olduğunu bildirmiştir. Çöl (2008)'ün çalışmasında, araştırmanın yapıldığı hastanelerde mobbingin yaygınlık oranını %34,9 olarak belirtmiştir. Aksoy (2008) 250 kadın, 162 erkek sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada işe yönelik ve ahlaki boyutlardaki mobbing davranışları %12 ile %60'a kadar değişik oranlarda görülmüş olup, sözlü taciz %31,8, cinsel taciz %12,4 oranında bulunmuştur. Özdemir (2014) hemşirelerin mobbinge maruz kalanların oranını %50,6 olduğunu belirtmiştir. Jackson vd., (2002) tarafından Avustralya'da 209 hemşire ile yapılan bir çalışma, katılımcıların %92'sinin 12 aylık dönemde sözlü tacize, %80'inin fiziksel tacize uğradıklarını ortaya koymuştur Türkiye'de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın asistan, pratisyen, uzman doktor, ebe ve hemşirelerden oluşan 1771 kadın sağlık çalışanı üzerinde yaptığı ankette, kadınların % 40,6'sı işyerlerinde şiddete uğradığını belirtirken, bu şiddet türlerini tehdit, psikolojik ve ekonomik baskı, hakaret, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve fiziksel taciz olarak sıralamışlardır (Kırel, 2007).

Araştırmalar Avrupa'da işyerlerinde psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha yaygın olduğunu göstermektedir. 2001'de Danimarka'da kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, fiziksel şiddete maruz kalanların oranının %8, psikolojik şiddete maruz kalanların oranının ise %18 olduğu görülmüştür (Öntürk, 2015). Portekiz'de 2006 yılında yapılan bir araştırmaya göre, sağlık sektörü içinde kadın ve hemşire yöneticilerin mobbinge ve şiddete karşı en savunmasız grup oldukları ve özellikle acil servislerde, geriatri ve psikiyatri birimlerinde çalışanlarda görüldüğü rapor edilmiştir (Zonp, 2012).

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının mobbing algısının göreve göre (hemşire, doktor, diğer) anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşılık cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği, erkeklerin, bekârların, 28-38 yaş aralığında olanların ve çalışma süresi 10 yıldan daha az olanların mobbing algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, 38 yaşın altında olan sağlık çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Kingma (2001) hemşirelerin diğer sağlık çalışanları arasında üç kat daha fazla risk altında olduğunu belirtmiştir. Hegney, Plank ve Parker (2003), yaptıkları çalışmada hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarından daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını ve uygulayıcıları olarak da sırası ile diğer sağlık personelini, hasta yakınlarını, hastaları, hemşire meslektaşları ve yönetici hemşireleri belirtmişlerdir. Ayrıca 10 yıldan daha az iş tecrübesi olan hemşirelerin daha fazla risk altında olduğunu belirtmişlerdir. Aksoy (2008) tarafından yapılan çalışmada, cinsel taciz 40 yaşın üstünde hiç görülmezken, boşanmış ve ayrı yaşayanlarda daha sık rastlanmaktadır. Adalar Solmaz (2015) mobbing yüzünden özellikle bekârlar, gençler ve idari personelin mağdur olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada, mobbing ve örgütsel yabancılaşma arasında pozitif, orta düzeyde bir ilişki olduğu ve mobbingteki bir birimlik artışın, örgütsel yabancılaşma düzeylerinde 0,875 birimlik bir artışa sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Demirel, Ötken ve Kunday (2012)'in İstanbul İlinde faaliyet gösteren farklı şirketlerde çalışan 182 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Özdemir (2014) tarafından hemşireler üzerine yapılan çalışmada, iş yeri şiddetinin yaşanmasına ve çalışanların ruh sağlığının bozulmasında etiyolojik yeri olan mobbingin varlığının ve iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar çerçevesinde, örgütlerde özellikle mobbing davranışının önemli örgütsel sorunlara yol açabileceği bilinmeli ve bu doğrultuda örgüt içindeki mobbing davranışları ve bu davranışa sebep olan etkenler belirlenmelidir. Örgüt içinde çalışanlar arasındaki iş birliği, takım ruhu ve arkadaşlık ilişkilerine önem verilmeli ve çalışanların koordinasyonunu sağlanmalı, örgütte açık ve net bir iletişim sisteminin oluşması için çaba gösterilmeli, çalışanların örgütsel kararlara katılması teşvik edilmeli ve bazı durumlar için kendi başlarına karar alabilmelerinin önü açılmalıdır. Bununla birlikte, örgütte çalışanların karşılaştığı ve/veya sergilediği örgütsel sorunlar analiz edilerek, çalışanların örgütten yabancılaşmalarının önüne geçilmeli, örgüt içinde etik bir kültürel yapı oluşturularak, söz konusu etik yapının kültürel değerleri çalışanlar ile paylaşılmalı ve yöneticilerin bütün örgüt üyelerine eşit ve adil davranarak örgüt içinde güven duygusunu oluşturması sağlanmalı ve çalışanlara işleriyle ilgili olarak gerektiğinde karar alma olanağı tanınarak kendilerini rahat hissettirecek bir örgüt ortamı oluşturulmalıdır. Ayrıca konuyla ilgili farklı örneklem gruplarında yapılacak bilimsel çalışmaların literatüre katkısının yanı sıra özellikle sağlık sektörü ile ilgili kişi, kurum-kuruluş ve yöneticilere önemli veri kaynağı oluşturacağı değerlendirilmektedir.

Kaynakça

- Adalar Solmaz, S. (2015). *Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Arısoy, A. (2011). *Mobbingi Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta-Antalya-Burdur'da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Begenirbaş, M. (2015). "Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yabancılaşmalarına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.20, Sayı.3, 249-263.
- Bolton, S. C. (2005). *Emotion Management in the Workplace*, Houndsmills: Palgrave MacMillan.
- Çöl, S. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Çalışma ve Toplum*, Cilt.4, Sayı.19, 107-134.
- ÇSGB (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Demirel, A. G., Ötken, A. B. ve Kunday, Ö. (2012). “Mobbing and Work Alienation: Support From Colleagues As a Moderator”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.30, Sayı.1, 1-28.
- Ergun Özler, D. ve Mercan, N. (2009). *Yönetmel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Elâzığ.
- Hegney, D., Plank, A. ve Parker, V. (2003). “Workplace Violence in Nursing in Queensland, Australia: A self-reported Study”, *International Journal of Nursing Practice*, Cilt.9, 261–268.
- Hubert, Adrienne B. ve Marc van Veldhoven (2001). “Risk Sectors For Undesirable Behavior and Mobbing”. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, Vol.10, No.4, 415-424.
- Jackson, D., Clare, J. ve Mannix, J. (2002). “Who Would Want to Be a Nurse? Violence in the Workplace – A Factor in Recruitment and Retention”, *Journal of Nursing Management*, Vol.10, 13-20.
- Karsavuran, S. (2014). “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.11, Sayı.26, 271-296.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). “Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt.1, Sayı.36, 311-346.
- Kılıç, N. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algı ve İş Doyumunun Belirlenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Kirel, Ç. (2007). “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, 317-334.
- Kingma, M. (2001). “Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion”, *International Nursing Review*, Vol.48, 129-130.
- Leymann, H. L. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal*, Vol.5, No.2, 165-184.
- Lutz, E. V. (2012). “İşyerinde Kadına Yönelik Psikolojik Şiddet: Mobbing”, *Güncel Sağlık Hukuku ve Etiği Sempozyumu-II sözel bildirisi*, Erişim Tarihi: 3.12.2016.
- Mottaz, C. J. (1981). “Some Determinants of Work Alienation”, *The Sociological Quarterly*, Vol.22, No.4, 515-529.
- Niedl, Klaus (1996). “Mobbing and Wellbeing: Economic and Personnel Development Implications”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, 239- 249.
- Öntürk, Y. (2015). *Beden Eğitimi ve Spor Yükseköğretiminde Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Muğla.

- Özdamar, K. (2001). *Spss ile Biyoistatistik (4.Baskı)*, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdemir, S. (2014). *Mobbing ve İş Doyumu İlişkisi (Hemşireler Üzerine Bir Araştırma)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). “Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt.4, Sayı.2, 122-140.
- Salihoğlu, G. H. (2014). “Örgütsel Yabancılaşma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt.6, Sayı.2, 1-11.
- Solakoğlu, İ. (2007). *İşletmelerde Mobbing’in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tutar, H. (2004). *İşyerlerinde Psikolojik Şiddet (3. Baskı)*, Plati Yayıncılık, Ankara.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi (2. Baskı)*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S. C. (2014). “Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt.16, Sayı.26, 86-94.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yılmaz, E. (2013). *Mobbing Davranışı ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2019). “Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetim”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt.6, Sayı.2, 314-333.
- Yücer, Elif and Kemal M. Öke (2005). “Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey”. *South-East Europe Review*, Vol.2, 61-70
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). “Mobbing’in Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma”, *International Turgut Özal Congress on Business, Economics and Political Science – II*, 55-65.
- Zonp, Z. (2012). *Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mobbing Algıları ve İlişkili Faktörler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

The Effect of Mobbing on Organizational Alienation in Hospital Enterprises: An Application in Afyonkarahisar

İbrahim KILIÇ

Afyon Kocatepe University
Afyonkarahisar, Turkey
orcid.org/0000-0003-0595-8771
kilicibrahim@hotmail.com

Sinan SARAÇLI

Afyon Kocatepe University
Afyonkarahisar, Turkey
orcid.org/0000-0003-4662-8031
ssaracli@aku.edu.tr

İlkay DOĞAN

Afyon Kocatepe University
Afyonkarahisar, Turkey
orcid.org/000-0003-2561-1695
ilkay_dgn@hotmail.com

Elbeyi PELİT

Afyon Kocatepe University
Afyonkarahisar, Turkey
orcid.org/0000-0002-6418-801X
elbeyipelit@aku.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Mobbing, which includes negative effects for the individuals in working life and that comes first of the topic that any organization must consider whatever the working field is accepted as a fact that becomes by the applications like repression, suppression, do not ignore and causes a disadvantage like organizational conflict, poorness, and motivation lose that endanger the existence of the organization.

Mobbing may occur at public institutions, private enterprises, non-profit organizations education sector and health sector, which is the most important. Health sector is one of the most among all others that the mobbing occur when compared with the other sectors, working conditions and working environment differs from the others. Giving continues service at all the hours of a day, being a sector that requires much labor, remarking by more female workers both all over the world and in our country increase the prevalence of mobbing especially on nurses among health professionals.

Confidence, respect to other workers, and satisfaction from the work will be command at the workplaces where there is no physiological violence. Productivity will increase when the communication channels are always open among the workers and the directors and social fund is strong. Thus, motivation, productivity, performance and job satisfaction of the workers will increase and sick leave, absenteeism, release, and especially level of organizational alienation will decrease.

Organizational alienation may be one of the factor that causes decrees on motivation, negative effect on sanity at individual level, job dissatisfaction, stress, depression and other mental problems. As in all other working fields, an individual who alienate towards his organization may also met some problems like low productivity, low morale, high absenteeism, release and some other problems at health sector.

The purpose of this study is to put forward the effect of mobbing on organizational alienation by determining the levels of mobbing perceptions and organizational alienations of health professional.

Methodology

The population of this study is composed of nurses, doctors and other health professionals, working at different hospitals at the city center of Afyonkarahisar providence. The sample is 403 participants within these health professionals among the dates 15 September - 15 November 2016. A questionnaire formed by three sections is used to collect the data set. The first section of this questionnaire includes the demographic features of the health professionals, the second section includes Lehman's mobbing scale and the third section includes Mottaz's organizational alienation scale. As a statistical analysis, besides descriptive statistics, independent samples t test, ANOVA, Pearson correlation and linear regression analysis are used.

Results and Conclusion

This study is composed of 403 participants as 171 nurse, 124 doctor and 108 other health professionals. While the health professionals' levels of mobbing perception found very low, levels of organizational alienation of them found less than medium.

Other findings of this study are; while there is no statistically significant difference among the working field (nurse, doctor, other), there is a significant difference on the mobbing perception for gender, marital status, age and working year. The mobbing perception of males, singles, at the ages between 28-38 and those who worked more than 10 years found higher than the other health professionals. Besides levels of organizational alienation of health professionals who are younger than 38 years old found higher than the others.

Findings of the study indicate that there is a positive and medium correlation between the mobbing perceptions and organizational alienations of health professionals and its determined that 1-unit increase on mobbing perception causes an increase with the coefficient of 0.875 on organizational alienation. By the results obtained from this study, it can be said that; by considering the importance of mobbing that causes important organizational problems, some precautions may be taken about it. Because mobbing may cause organizational alienation, stress and leaving the job besides it may cause a decrease on motivation, productivity, performance and saturation levels of the health professionals.