

Araştırma Makalesi

Mersin Univ Sağlık Bilim Derg 2023;16(1):40-49

doi: 10.26559/mersinsbd.1174612

İşyeri nezaketsizliğinin ebelerin örgütsel mutluluğuna etkisi

 Meltem Aydın Beşen¹,  Mine Yurdakul¹

¹Mersin Üniversitesi, İçel Sağlık Yüksekokulu, Ebelik Bölümü, Mersin, Türkiye

Öz

Amaç: Ebeler, artan iş yükünün yanı sıra mevcut işyeri kültüründen de önemli ölçüde etkilenmektedir. Sağlık işletmelerinde kabalık ve işyerinde şiddetin bir sonucu olarak duygusal iyilik halinin azalması ebelik bakımının kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu çalışmada ebelerin işyerinde algıladıkları nezaketsizlik düzeyi, örgütsel mutluluk düzeyi ve aralarındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. **Yöntem:** Araştırma Türkiye genelinde ebe unvanı ile resmi kurumlarda çalışan ve Wep 2 teknolojilerini (WhatsApp, Twitter, Facebook, Instagram) veri toplama formunu dolduracak düzeyde kullanabilen 271 ebe ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri "Tanıtıcı Özellikler Formu" "İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği (İNÖ)" ve "Örgütsel Mutluluk Ölçeği (ÖMÖ)" ile toplanmıştır. Tanıtıcı özelliklerin ölçek puanları bakımından farklılıkları için Student t testi ve One Way ANOVA testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Basit Regresyon Analizi yapılmıştır. **Bulgular:** Araştırmada ebelerin ÖMÖ puan ortalaması 2.86 ± 0.796 ve İNÖ puan ortalaması 2.14 ± 0.918 olarak bulunmuştur. Ebelerin İNÖ puan ortalaması ile ÖMÖ puan ortalaması arasında negatif yönlü, doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir (R: -0.494 , $p<0.001$). **Sonuç:** Bulgularımız ebelerin çalışma ortamında nezaketsizliğe maruz kaldıklarını ve bu durumun örgütsel mutluluğunu olumsuz etkilediğini göstermektedir. Yöneticilerin işyeri nezaketsizliğinin farkında olarak önlem almaları, işyerinde sağlıklı iletişim yollarının geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Ebe, işyeri nezaketsizliği, örgütsel mutluluk

Yazının geliş tarihi: 13.09.2022

Yazının kabul tarihi: 29.11.2022

Sorumlu yazar: Meltem Aydın Beşen, Mersin Üniversitesi, İçel Sağlık Yüksekokulu, Ebelik Bölümü, Mersin, Türkiye. Tel: (+90) 5367883530, E-posta: meltemaydin80@gmail.com

The effect of workplace incivility on the organizational happiness of midwives

Abstract

Objective: Midwives are significantly affected by the current workplace culture as well as the increasing workload. Decreased emotional well-being as a result of rudeness and workplace violence in healthcare businesses can negatively affect the quality of midwifery care. In this study, it was aimed to evaluate the level of incivility perceived by midwives in the workplace, the level of organizational happiness and the relationship between them. **Method:** The research was carried out with 271 midwives who work in official institutions with the title of midwife and who can use Web 2 technologies (WhatsApp, Twitter, Facebook, Instagram) to fill the data collection form. The data of the study were collected with the "Descriptive Characteristics Form", "Workplace Incivility Scale" (WIS) and "Organizational Happiness Scale" (OHS). Student's t test and One Way ANOVA test were used for the differences in descriptive features in terms of scale scores. Simple Regression Analysis test was used to determine the relationship between variables. **Results:** In the study, the mean OHS score of the midwives was found to be 2.86 ± 0.796 , and the mean WIS score was found to be 2.14 ± 0.918 . There was a negative, linear relationship between the midwives' mean WIS score and the OHS score average ($R: -0.494, p: <0.001$). **Conclusion:** Our findings presented that midwives were exposed to incivility in the working environment and this situation negatively affected the organizational happiness of midwives. It can be recommended that managers should be aware of workplace incivility, take precautions before it becomes permanent in the institution, and develop healthy communication ways in the workplace.

Keywords: Midwife, workplace incivility, organizational happiness

Giriş

Perinatal süreçler, kadın ve ailesi için olumlu ve olumsuz birçok duygusal deneyimi barındırır. Ebe bu duyguların yönetilmesinde ve nitelikli hizmet sunulmasında kilit rol oynamaktadır.¹ Ebeler kaygı, ağrı, korku, keder, travma semptomları, heyecan gibi karmaşık bir dizi duygu yaşayan kadınlara bakım ve destek sağlamak zorundadır.² Bu bağlamda güçlükle yaşayan kadınlar ve ailesi ile yakın çalışmak, ebelerin çeşitli duygularla baş etmelerini gerektirir. Bu durum ebelerde duygusal yük ve yoğunluğunu arttırabilir.³ Ebeler komplikasyon gelişen, bebeğini kaybeden kadınlara bakım verirken ise dolaylı ikincil travma yaşayabilirler.^{4,5} Tüm bu nedenlerden dolayı ebelik mesleğinin duygusal olarak zorlayıcı olduğu kabul edilmektedir.³⁻⁵

Perinatal sağlığı geliştirmede ebelerin rolü göz önüne alındığında, ebelik insan gücünün iyi durumda olması büyük önem kazanmaktadır. Ebelik insan gücünün

duygusal esenliği, güvenli doğum bakımı, anne memnuniyeti ve personeli elde tutma için önemli etkilere sahiptir. Ebeler duygusal olarak tükenirlerse geri çekilme yaşayabilir. Ayrıca işyerindeki olumsuzluklar nedeni ile, aileleri, meslektaşları ve hizmet verdikleri bireylerle zayıf iletişim kurmaları olasıdır. Bakım verdikleri kadınlardan uzak durmak ebelik uygulamalarının niteliğini düşürür ve ebeler kötü performans gösterir. Ebelik bakımının niteliğini doğrudan etkileyen bu durumun örgütsel çıktıları olumsuz olacaktır.⁵

Ebeler, artan iş yükünün yanı sıra mevcut işyeri kültüründen de önemli ölçüde etkilenmektedir. Araştırmalar, ebelerin işyerinde yüksek düzeyde zorbalık, ayırmacılık ve küçük düşürücü davranışlara maruz kaldıklarını bildirmektedir.^{2,6} İşyerinde yaşanan bu sorunlar ebelikten ayrılmak veya ayrılmaya niyetlenmek için temel gerekçeler arasındadır.⁶ İşyerindeki nezaketsizlik; tükenmişlik ve işten ayrılma

niyetleri arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir ve bir değişkenin diğerini etkilediği iyi bilinen bir gerçektir.⁷ Sağlık işletmelerinde kabalık ve işyerinde şiddetin bir sonucu olarak güven ve yeterlilik azalır, bu sonuç ebelik bakımının kalitesini olumsuz etkileyebilir.⁸ Ayrıca bu durumun hasta güvenliğini ve ilaç uygulamalarını tehlikeye düşürdüğü bildirilmektedir.^{9,10} İyi ilişkilerin olduğu ve örgüt tarafından değer verildiğini hisseden çalışanların daha üretken olduğu bilinmektedir.¹¹

İşyeri nezaketsizliği, işyerinde karşılıklı saygı kurallarına aykırı, kişiye zarar verme potansiyeli belirsiz olan, düşük yoğunluklu davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır.¹² İşyeri nezaketsizliğine örnek olabilecek davranışlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir: Çalışanların ihtiyaç ve isteklerine duyarsız kalmak, telefonlara cevap vermemek, selamlaşmamak, teşekkür etmemek, bilgileri saklamak, özel hayata müdahale etmek, başkalarına ait eşyaları izinsiz kullanmak, çalışma ortamını dağınık bırakmak, karşısındaki bireyin sözünü kesmek, dinlememek, azarlamak, yüksek sesle konuşmak, profesyonellikten uzak kelimelerle hitap etmek (abla,abi,bacı vb).¹²⁻¹⁴

Nezaketsiz davranışlar, işyerinde görülen diğer anti-sosyal, saldırgan, sapkın ya da üretkenliği etkileyen davranışlara göre daha zararsız ve ılıman olarak değerlendirilebilir. Ancak işyeri nezaketsizliği sürekli olduğu veya kasıtlı olarak sergilendiği durumlarda yıkıcı davranışların bir başlangıç noktası haline gelebilir.¹⁵ İşyeri nezaketsizliğinin doğasında genellikle diğer çalışanları göz ardı eden, saygısız, kibar olmayan ve huzursuzluk yaratan davranışlar vardır.⁷

Doğum oranlarının artması, globalleşen dünyada kadınların fiziksel ve psiko-sosyal bakım ihtiyaçlarının karmaşıklaşması ve ebe sayısının kısıtlı olması, nitelikli ebelik hizmeti sunumunda aksamalara neden olabilmektedir. Bu bağlamda mevcut ebelerin işyerindeki duygusal iyilik halinin desteklenmesi ve işgücü yıpranmasının önlenmesi için tüm öncüllerin belirlenmesi ve iyileştirilmesi hem örgütsel hem de bireysel çıktılara hizmet edecektir.¹⁶ Royal Ebeler Koleji (Royal

College of Midwives, RCM) ebelerin duygusal sağlıkları ve gereksinimlerine yönelik araştırmaların artırılmasını ve ebelik yöneticilerine yol gösterecek kanıtların güncellenmesini önermektedir.⁶ Bu araştırmada, ebelerin örgütsel mutluluğunu yordayabilecek işyeri nezaketsizliği ile arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem

Kesitsel özellikte olan bu araştırmada ebelerin işyerinde algıladıkları nezaketsizlik düzeyi, örgütsel mutluluk düzeyi ve aralarındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Türkiye'deki resmi kurumlarda görev yapan ebeler ile 08- 12. 2021 tarihleri arasında çevrimiçi olarak yürütülmüştür. Türkiye'de ebelik, lisans eğitimi olan, kamu ve özel kuruluşlarda ebe unvanı ile görev yapan, bağımsız rolleri olan sağlık ekibi üyesidir. Araştırmaya Türkiye genelinde ebe unvanı ile bir kurumda en az bir yıldır çalışan, 23-55 yaş aralığında olan, Wep 2 teknolojilerini (WhatsApp, Twitter, Facebook, Instagram) veri toplama formunu dolduracak düzeyde kullanabilen ebeler dahil edilmiştir. Araştırmanın verileri, "COVID-19 Pandemisi Nedeniyle Klinik Araştırmalarda Alınacak Tedbirler" kapsamında yüz yüze veri toplama tekniği yerine fiziksel temasın olmadığı online platformlarda toplanmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü epi-info programı (5.4.11) ile en yüksek sayıda örnekleme ulaşabilmek için beklenen prevalans %50, hata payı %5, güven sınırı %95 alındı. Araştırmanın online olması nedeniyle formlara cevap veren 289 veriden 18 veri eksik bulundu ve araştırma kapsamından çıkarıldı. Araştırma 271 ebe ile tamamlandı.

Verilerin toplanması

Araştırmanın veri toplama formları resmi kurumlarda görev yapan ebelerin kurmuş oldukları sosyal medya hesaplarına 08- 12. 2021 tarihleri arasında bilgilendirilmiş onam içeren bir web anketi ile gönderildi. Aralıklı olarak web 2 uygulamaları (Facebook, Instagram, Twitter, WhatsApp) üzerinden duyurular yapıldı.

Anketi dolduran ebelerin kendi sosyal medya hesaplarından gönüllü olarak duyuruların paylaşılması ile çevrimiçi ortamda kartopu örnekleme yöntemi ile toplandı.

Araştırmanın verileri “Tanıtıcı Özellikler Formu” “İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği” ve “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” ile toplandı. *Tanıtıcı Özellikler Formu*: Ebelerin tanıtıcı özelliklerine yönelik 8 soru yer almaktadır. *Örgütsel Mutluluk Ölçeği* (ÖMÖ): Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen ÖMÖ’nin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğini Arslan ve Polat (2017) tarafından yapılmıştır ve Cronbach’s Alpha değeri 0.96 olarak bildirilmektedir.¹⁷ Mevcut çalışmada ölçeğin tüm maddeleri için Cronbach’s Alpha değeri 0.95 olarak bulunmuştur. ÖMÖ beşli likert tipte olup (1 kesinlikle katılmıyorum- 5 kesinlikle katılıyorum), olumlu duygular (9 madde), olumsuz duygular (12 madde [ters kodlanır]), potansiyelin gerçekleştirilmesi (8 madde) olmak üzere üç alt boyut ve toplam 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan arttıkça örgütsel mutluluk düzeylerinin arttığı, toplam puan azaldıkça örgütsel mutluluk düzeylerinin azaldığı şeklinde yorumlanmaktadır. *İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği* (İNÖ): Cortina ve Magley (2001) tarafından geliştirilen İNÖ’nin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğini Gök ve ark. (2019) tarafından yapılmıştır ve 7 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0.92’dir.¹⁸ Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0.96 olarak bulunmuştur. Ölçek beşli likert tipi (1: hiçbir zaman, 5: çok sık) ve ölçekten alınan toplam puan arttıkça işyerindeki nezaketsizlik algısının arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Verilerin analizi

Dağılımın normalliği Skewness and Kurtosis ile değerlendirildi. Tanıtıcı özelliklerin ölçek puanları bakımından farklılıkları için Student t testi ve One Way ANOVA testi kullanıldı. Yordanan (örgütsel

mutluluk) ve yordayan (işyeri nezaketsizliği algısı) değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Basit Regresyon Analizi testi kullanıldı. Tanımlayıcı istatistikler olarak minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri verildi. İstatistik anlamlılık olarak $p < 0.05$ alındı.

Etik hususlar

Araştırmanın etik kurul izni Mersin Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan alınmıştır (2021/1659438). Çalışmaya katılan ebelerden çalışma hakkında bilgilendirilme yapıldıktan sonra onam alındı. Çevrimiçi ortamda onam sekmesini onaylamayan ebeler anket formuna ulaşamadı. Anket formuna hiçbir kişisel veri kaydedilmedi.

Bulgular

Ebelerin tanıtıcı özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcıların yaş ortalamasının 34.47 ± 7.277 olduğu, %81.2’sinin lisans mezunu olduğu, %57.6’sının evli olduğu, %67.5’inin yataklı tedavi kurumlarında görev yaptığı, %45.8’inin Akdeniz Bölgesi’nde yer alan birimlerde çalıştığı, %55.7’sinin 1-10 yıl arasında çalışma yılının olduğu, %69.7’sinin ebelik alanı ile ilgili birimlerde çalıştığı bulundu.

Ebelerin ÖMÖ ve İNÖ puan ortalamalarının dağılımı Tablo 2’de verilmiştir. Çalışmada ebelerin ÖMÖ puan ortalaması 2.86 ± 0.796 ve İNÖ puan ortalaması 2.14 ± 0.918 olarak bulundu. ÖMÖ alt boyutlarından olumlu duygular alt boyutu puan ortalaması 2.21 ± 0.918 , olumsuz duygular puan ortalaması 3.28 ± 1.018 potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutu puan ortalaması 3.02 ± 0.967 olarak bulundu. Ebelerin yaşı, son bitirdiği okul, medeni durum, çalıştığı kurum, çalıştığı bölge, çalışma yılı, çalıştığı birimin ebelik alanı ile ilgili olup olmaması ile ÖMÖ ve İNÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel bir fark yoktur ($p > 0.05$).

Tablo 1: Ebelerin tanıtıcı özellikleri

Tanıtıcı özellikler (n= 271)	Ort	SD
Yaş	34.47	7.277
	Sayı	%
<i>Eğitim</i>		
Lise ve Önlisans	28	13.3
Lisans	220	81.2
Lisansüstü	23	8.5
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	156	57.6
Bekar	115	42.4
<i>Çalışılan Birim</i>		
Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri	88	32.5
Yataklı Tedavi Kurumları	183	67.5
<i>Çalışılan Bölge</i>		
Akdeniz Bölgesi	124	45.8
Doğu-Güneydoğu Anadolu Bölgesi	71	26.2
Ege Bölgesi	16	5.9
İç Anadolu Bölgesi	28	10.3
Karadeniz Bölgesi	4	1.5
Marmara Bölgesi	28	10.3
<i>Çalışma Yılı</i>		
1- 10 yıl	151	55.7
11-20 yıl	61	22.5
21 ve üstü	59	21.8
<i>Çalışılan Birim</i>		
Ebelik alanı ile ilgili	189	69.7
Ebelik alanının dışında	82	30.3

Ort: Ortalama SD:Standart Deviation

Tablo 2: Ebelerin ÖMÖ ve İNÖ puan ortalamalarının dağılımı

Değişkenler	Ölçekten alınabilecek Min- Max puanlar	Ort-SD
<i>ÖMÖ</i>	1-5	2.86±0.796
Olumlu Duygular	1-5	2.21±0.918
Olumsuz Duygular	1-5	3.28±1.018
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	1-5	3.02±0.967
<i>İNÖ</i>	1-5	2.14±0.918

İNÖ: İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği, ÖMÖ: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Tablo 3’de ebelerin İNÖ puan ortalaması ile ÖMÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarının ilişkisi gösterilmiştir. Araştırmada ebelerin İNÖ puan ortalaması ile ÖMÖ puan ortalaması arasında negatif yönlü, doğrusal bir ilişki bulundu (r: -0.494; p: <0.001). Buna göre ebelerin işyerinde algıladıkları nezaketsizlik arttıkça örgütsel mutluluk düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca İNÖ puan ortalaması ile olumlu duygular (r: -0.374; p: <0.001), olumsuz duygular (r: -0.571; p: <0.001), potansiyelin gerçekleştirilmesi (r: -0.257; p: <0.001) ÖMÖ

alt boyutları arasında negatif yönlü, doğrusal bir ilişki bulundu.

Bilimsel yorumların sağlıklı olabilmesi için model kurulmadan önce gerekli kontroller yapıldı. Basit regresyon analizinde R değeri bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki korelasyonu temsil eder. Basit regresyon analizi sonucunda bağımlı değişkenle (örgütsel mutluluk) bağımsız değişken (işyeri nezaketsizliği) arasında orta düzeyde (r: 0.494) ters yönlü bir ilişkinin olduğu belirlendi (r²= 0.244; F Value= 86.605; p Value= 0.000).

Tablo 3: Ebelerin İNÖ puan ortalamaları ile ÖMÖ ve alt boyutları puan ortalamalarının ilişkisi

	İNÖ	Olumlu Duygular	Olumsuz Duygular	Potansiyelin Gerçekleştirilmesi
Olumlu Duygular	r -0.374 p <0.001			
Olumsuz Duygular	r -0.571 p <0.001	0.631 <0.001		
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	r -0.257 p <0.001	0.622 <0.001	0.427 <0.001	
ÖMÖ Toplam	r -0.494 p <0.001	0.866 <0.001	0.877 <0.001	0.762 <0.001

İNÖ: İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği, ÖMÖ: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Tartışma

Örgütsel mutluluk öznel iyi oluş ve iş doyumunu kapsayan, kişinin potansiyeline ulaşmasında aracı rol oynayan, üstün başarıya ve yaratıcı fikirlere yol açan bir anlayış olarak nitelendirilmektedir.¹⁹ Çalışanların iyilik halinin önemsendiği ve bu yönde bir örgütsel iklim oluşturulduğu kurumlarda ebelerin çoğunluğunun ebe olarak çalışmaktan gurur duyduğu (%93) ve hasta güvenliği konusunda endişelerini kolaylıkla dile getirebildikleri (%86) bildirilmektedir. Bu kurum ikliminin tam aksi olduğu işyerlerinde ise ebelerin %64’ü stresli çalıştığını bildirmiştir. Bu durumun nitelikli bakım vermede bir engel oluşturduğu belirlenmiştir.⁶ Mevcut araştırmada ebelerin örgütsel mutluluk puan ortalamalarının 2.86±0.796 olduğu belirlenmiştir ve ölçek puan ortalamaları

yükseldikçe (max:5) örgütsel mutluluk algısının yükseldiği bilinmektedir. Ebelerin örgütsel mutluluk düzeylerinin kişisel özelliklerden etkilenmediği bulunmuştur. Sağlıklı bir ebelik işgücü sürdürmek ve işten ayrılmaları önlemek için ebelerin duygusal iyilik halini arttırmak önemli bir örgütsel strateji olarak görülmektedir.⁶ Son yıllarda anne bebek sağlığı açısından öneme sahip olan ebelerin işten ayrılması ve yetersiz ebe sayısına vurgu yapılmaktadır.^{6,16, 20, 21} RCM (2016) raporuna göre işlerine 12 ay ara veren ebelerin çoğunluğu (%64) işyerinde mutlu olmayan ve stresli çalışan ebelerdir. Yeterli sayıda ebenin olmaması iş yükünün artması, görev ihmalleri, işyerinde hata yapma endişelerinin artması gibi nedenlerle kurumun ebelik hizmetleri kalitesini olumsuz etkilemektedir.⁶ Ebeliği bırakan ebelerin çoğunluğu (%80) işyeri

kültüründen memnun olmadığını ve ebeliğe tekrar dönmek için işyeri kültürünün değişmesi gerektiğini bildirmiştir.²⁰ Kadın sağlığının geliştirilmesi ve sürdürülmesinde kilit rol oynayan bu meslek grubunun işyerinde esenliğinin korunması, halk sağlığının desteklenmesi açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda ulusal ve uluslararası düzeyde bu konunun nedenleri ve sonuçları ile ilgili güncel veriler arttırılmalı ve örgütsel politikalarda yer almalıdır.

Araştırmada işyerinde maruz kalınan nezaketsiz tutumun ebelerin örgütsel mutluluğu üstünde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. İşyerinde mutluluk kaynaklarının tanımlandığı bir çalışmada sosyal etkileşimlerin mutluluk ve esenliği teşvik etmede önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır.²² Örgütsel mutluluk etkin ve kaliteli iletişime neden olacağı gibi iletişimsel faktörlerin de örgütsel mutluluk üstünde önemli bir etkisi vardır.¹⁹ İyi ilişkilerin olduğu ve organizasyon tarafından değer verildiğini hisseden çalışanların daha mutlu ve üretken olduğu bilinmektedir.¹¹

İletişimin sağlık hizmetlerinde giderek önem kazandığı günümüzde nezaketsiz davranışlar bir iletişim ve yönetim sorunu olarak ele alınmaktadır. İşyerinde nezaketsizlik bir şiddet türü olarak tanımlanmıştır.²³ Nezaketsizliğin olumsuz etkisi sadece hedef çalışanı değil meslektaşları, paydaşları, seyircileri ve kurumları da etkilemektedir.¹³ Profesyoneller arası iletişim kalitesinin düşmesi ve nezaketsiz davranışların deneyimlenmesi kuruma bağlılığın azalmasına, iş veriminin düşmesine, mesleki yaşam kalitesinin düşmesine, iş kazalarının ve işten ayrılmaların artmasına neden olduğu bildirilmektedir. Tüm bunların bir sonucu olarak azalan üretkenlik ve artan finansal maliyetler söz konusudur.^{6,8,24,25} İşyerindeki kabalık ve şiddetin profesyonel yeterliliği azaltabileceği, etkin ve barışçıl olmayan iletişimin ebelik hizmetlerinde verimsizliğe neden olabileceği bildirilmektedir.^{6,8}

Sağlık işletmelerinde nezaketsizlik deneyiminin hasta güvenliği (ilaç uygulama hataları, hasta düşmeleri vb.), hasta

memnuniyeti, komplikasyonların önlenmesi, sağlığın geliştirilmesi, hastaların genel iyilik halinin desteklenmesi gibi hizmet kalitesi göstergelerini olumsuz etkilediği bilinmektedir.^{9,10,26} Ayrıca sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini arttırdığı rapor edilmiştir.²⁷ Mevcut araştırmada ebelerin işyeri nezaketsizliği puan ortalaması 2.14±0.918 olarak belirlenmiştir. Bu orta düzey bir nezaketsizlik algısı olarak yorumlanabilir. Amerikan Hemşire Ebeler Koleji (2019) tüm sağlık çalışanları gibi ebelerin de işyerinde zorbalığa ve nezaketsizliğe uğradığını ve bunun önemli bir sorun olduğunu kabul etmektedir.²³ RCM (2016a) geniş örneklem ile yaptığı çalışmada; ebelerin yarıya yakını (%40) çalışma arkadaşları ile iletişimin öfke dolu olduğunu bildirmiştir. En fazla meslektaşlarından alınan destekten memnun oldukları, ancak yönetim ve diğer profesyonellerden yüksek düzeyde destek eksikliği hissettikleri bulunmuştur.⁶ Dünya Sağlık Örgütü (2016) işyerinde saygısızlık, taciz ve şiddet korkusu deneyimleyen ebelerin benlik saygısının azaldığını ve dünya genelinde kaliteli annelik hizmeti becerilerinin olumsuz yönde etkilendiğini bildirmektedir.²⁸

Bulgularımız işyerinde nezaketsizlik algılayan ebelerin örgütsel mutluluklarının daha düşük olduğunu göstermektedir. Ebeler gerek ağır çalışma koşulları gerek sundukları hizmetin özel önemi nedeni ile sağlık insan gücü içinde kıymetli bir yere sahiptir. Bu önemli iş gücünün potansiyelini kullanamaması nitelikli ebelik hizmetlerini kesintiye uğratabilir ve bu durumun anne-çocuk sağlığı üstünde olumsuz etkileri kaçınılmazdır. Bu bağlamda işyerinde nezaketsizliğin önüne geçilmesi ve esenliğin sağlanması örgütsel strateji olarak ele alınmalıdır.

Sonuç ve öneriler

Günümüzde işyerinde rekabetin hızla artması, teknolojik gelişmeler ve performans odaklı çalışma baskısı çalışanlarda ve yöneticilerde işyeri nezaketsizliğinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Araştırmamız ebelerin

çalışma ortamındaki mutluluğun önemine ve bu hedefte işyeri nezaketsizliğinin önlenmesine vurgu yapmaktadır. Sağlık kurumlarında işyeri nezaketsizliği konusunda farkındalık yaratılması oldukça önemlidir. Yöneticilerin işyeri nezaketsizliğinin farkında olarak, kurumda kalıcı hale gelmeden önlem almaları, işyerinde sağlıklı iletişim yolları geliştirmeleri önerilebilir. Ebelerin mesleki bilinç ve bağlılık, öz denetim ve öz yönetim konusunda güçlendirilmesi meslektaş nezaketsizliğini azaltabilir. Ebelerin profesyonel kimliklerinin ve psikolojik dayanıklılığın güçlendirilmesi, çalışanların etkin iletişim kurma yeteneklerinin desteklenmesi, huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çaba gerektirir. Bu farkındalık ile sürekli bilgi ve beceri geliştirilmesi örgütsel politika olmalıdır. Ayrıca bu konuda güncel bilimsel verilerin arttırılması ışık tutacaktır.

Çalışmanın güçlü yönleri ve sınırlılıkları

Kesitsel bir araştırma olduğu için nedensellik çıkarımı sınırlıdır. Araştırmanın örnekleme, çevrim içi olasılıksız örnekleme yöntemi kullanıldığı için ülkedeki tüm ebelere genellenmesi güçtür. Kendi kendine bildirim anketleri bilgi yanlılığına açıktır. Araştırmanın farklı kurumlarda çalışan ebeler ile yapılması veri çeşitliliği açısından güçlü yönümüzdür.

Yazar katkısı: Fikir/Kavram: M.A.B. Tasarım: M.A.B Denetleme Danışmanlık: M.A.B, M.Y.; Veri Toplama ve İşleme: M.A.B, M.Y.; Analiz ve Yorum: M.A.B, Kaynak Taraması: M.A.B, M.Y.; Makale Yazımı: M.A.B; Eleştirel İnceleme: M.A.B, M.Y.

Çıkar çatışması: Yazarlar kendi aralarında çıkar çatışması olmadığını taahhüt eder.

Kaynaklar

1. Hunter B. Emotion work in midwifery: a review of current knowledge. *Journal of*

Advanced Nursing. 2001; 34(4): 436-444. doi: 10.1046/j.1365-2648.2001.01772.x.

2. Mollart L, Skinner VM, Newing C, Foureur M. Factors that may influence midwives work-related stress and burnout. *Women Birth*. 2013; 26: 26-32.
3. Hunter B, Warren L. Midwives experiences of workplace resilience. *Midwifery*. 2014; 30: 926-34.
4. Rice H, Warland J. Bearing witness: midwives experiences of witnessing traumatic birth. *Midwifery*. 2013; 29(9): 1056-63. doi: 10.1016/j.midw.2012.12.003.
5. Leinweber J, Rowe HJ. The costs of 'being with the woman': secondary traumatic stress in midwifery. *Midwifery*. 2010; 26(1): 76-87. doi: 10.1016/j.midw.2008.04.003. Epub 2008 Jun 17.
6. Royal College of Midwives. Caring for you campaign: survey results. Campaign for healthy workplaces delivering high quality care. RCM, London. [updated 2016; cited 11 August 2022]. Available from: <https://www.rcm.org.uk/media/2899/caring-for-you-working-in-partnership-rcm-campaign-for-healthy-workplaces-delivering-high-quality-care.pdf>.
7. Anjum MA, Anjum P, Ahmed A. Relationship dynamics of burnout, turnover intentions and workplace incivility perceptions. *Business & Economic Review*. 2017; 9(3): 155-72.
8. American Nurses Association. Position statement: Incivility, bullying, and workplace violence. [updated 2015; cited 11 August 2022]. Available from: <https://www.nursingworld.org/~49d6e3/globalassets/practiceandpolicy/nursing-excellence/incivility-bullying-and-workplace-violence--ana-position-statement.pdf>.
9. Roche M, Diers D, Duffield C, Catling-Paull C. Violence toward nurses, the work environment, and patient outcomes. *J Nurs Scholarsh*, 2010; 42(1): 13-22.

10. Hall LH, Johnson J, Watt I, Tsipa A, O'Connor DB. Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: a systematic review. *PLoS One*. 2016; 11 (7): e0159015.
11. Ritika J. Employee job happiness quotient in realm of RSMML. *Indian Journal of Applied Research*. 2012; 2(3): 104-107.
12. Taştan S. İşyeri nezaketsizliğini öngören örgütsel ve durumsal önceller ile çalışanların davranışsal sonuçları arasındaki ilişkinin ve sosyopsikolojik kaynakların rolünün incelenmesi: Sağlık kurumlarında yapılan bir araştırma. *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 2014; 16(3): 60-75.
13. Andersson LM, Pearson CM. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*. 1999; 24(3): 452-471.
14. Kumral T, Çetin C. A literature review on workplace incivility. *Kafkas University Journal of the Institute of Social Sciences*. 2016; 1: 153-171. doi:10.9775/kausbed.2016.038.
15. Kanten P. İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2014; 6(1): 11-26.
16. International Confederation of Midwives. Building the enabling environment for midwives: a call to action for policymakers, The Hague: ICM. [updated 2021; cited 11 August 2022]. Available from: https://internationalmidwives.org/assets/files/general-files/2021/07/11061-eng_icm-enabling-environment-policy-brief_v1.1_20210629.pdf. 2021 tarihinde basıldı. 11 Ağustos 2022 tarihinde erişildi.
17. Arslan Y, Polat S. Adaptation of well-being at work scale to Turkish. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 2017; 23(4): 603-622.
18. Gök S, Karatuna I, Başol O. İşyeri nezaketsizliği ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Türk Psikoloji Yazıları*. 2019; 22(44): 106-115.
19. Mohammed A. Workplace happiness and positivity: measurement, causes and consequences. *International Journal for Research in Engineering Application & Management (IJREAM)*. 2019; 5(2): 42-48.
20. Royal College of Midwives. Why midwives leave – revisited. RCM, London. [updated 2016; cited 11 August 2022]. Available from: <https://cdn.ps.emap.com/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/Why-Midwives-Leave.pdf>.
21. National Institute for Health and Care Excellence. Safe midwifery staffing for maternity settings guideline. NICE. [updated 2015; cited 11 August 2022]. Available from: <https://www.nice.org.uk/guidance/ng4/resources/safe-midwifery-staffing-for-maternity-settings-pdf-51040125637>.
22. Salas-Vallina A, Alegre J, Guerrero RF. Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*. 2018; 24: 149-159.
23. American College of Nurse Midwives. Bullying and incivility in midwifery. [updated 2019; cited 11 August 2022]. Available from: <https://www.midwife.org/acnm/files/acnmlibrarydata/uploadfilename/00000000320/PS-Anti-Bullying-Updated-070219.pdf>.
24. Alshehry AS, Alquwez N, Almaza J, Namis IM, Moreno-Lacalle RC, Cruz J.P. Workplace incivility and its influence on professional quality of life among nurses from multicultural background: A cross-sectional study. *J Clin Nurs*. 2019a; 28: 2553-2564.
25. Alquwez N. Examining the influence of workplace incivility on nurses' patient safety competence. *Journal of Nursing Scholarship*. 2020; 52(3): 292-300.
26. Alshehry AS, Alquwez N, Almazan J, Namis IM, Cruz JP. Influence of workplace incivility on the quality of nursing care. *J Clin Nurs*. 2019b; 28: 4582-4594.

27. Kanita D, Naik P R. Experience of workplace incivility and Its impact on stress and turnover intention among the nurses working at a hospital: Cross-sectional survey approach, *Iran J Nurs Midwifery Res.* 2021; 26(3): 285-287. doi:10.4103/ijnmr.IJNMR_124_20.
28. World Health Organization. WHO and partners call for better working conditions for midwives. [updated 2016; cited 11 August 2022]. Available from: <https://www.who.int/news/item/13-10-2016-who-and-partners-call-for-better-working-conditions-for-midwives>