

NEVŞEHİR İL MERKEZİNDE KAMUYA BAĞLI SAĞLIK KURULUŞLARINDA ÇALIŞAN EBE VE HEMŞİRELERİN MOBBİNG'E UĞRAMA DURUMLARI

NURSES AND MIDWIFES WHO ARE BEING MOBBED IN NEVSEHIR CITY CENTRE HEALTH ORGANIZATIONS OF STATE

Şefika Dilek GÜVEN, Ayşegül ÖZCAN, Bahtışen KARTAL

Nevşehir Üniversitesi Semra Ve Vefa Küçük Sağlık Yüksekokulu

Yazışma Adresi:

Şefika Dilek GÜVEN
Nevşehir Üniversitesi Semra Ve Vefa Küçük Sağlık Yüksekokulu 50100 Nevşehir – Türkiye

E posta: sdguven@nevsehir.edu.tr

Kabul Tarihi: 06 Temmuz 2012

Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi

ISSN: 2146-9601

e-ISSN: 2147-2238

bsbd@balikesir.edu.tr

www.bau-sbdergisi.com

ÖZET

AMAÇ: Leymann'ın işyerinde yetişkinler arasındaki grup şiddetini tanımlamak için kullandığı mobbingin amacı, kişi üzerinde psikolojik baskı yaratarak, ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarla onun incinmesini, yıpranmasını, toplumsal itibarının zedelenmesini, gruptan dışlanmasını ve işten ayrılmasını sağlamaktır. Sağlık kurumlarında hizmet veren ebe ve hemşirelerin mobbinge maruz kalmaları onların memnuniyetsiz, mutsuz olmalarına, iş performanslarının düşmesine neden olması nedeniyle bakımının kalitesini düşürmesi açısından tehlike oluşturmaktadır.

YÖNTEMLER: Araştırma ebe ve hemşirelerin mobbing'e uğrama durumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmış, 142 katılımcı ile tamamlanmış, veriler anket formu ve Çalışkan'ın 2005 yılında geçerlik ve güvenilirliğini yaptığı Yıldırma Faktörleri Ölçeği ile toplanmıştır. İki nitel değişken arasında bağımlılık olup olmadığına Ki kare testi ile bakılmış, $p < 0.05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR: Katılımcıların %12.7'sinin son altı ay içerisinde haftada en az mobbing davranışlarından birine yada bir kaçına maruz kaldıkları, mobbing faktör boyutlarından itibara saldırıların diğer boyutlara göre yüksek olduğu ve % 41.5'i başka bir kurumda çalışmak istedikleri saptanmıştır. Katılımcıların yaş, gelir düzeyi, toplam çalışma süresi, eğitim durumu, ünvan değişkenleri ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız, çalıştığı bölüm ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

SONUÇ: Katılımcıların %12.7'sinin son altı ay içerisinde haftada en az mobbing davranışlarından birine yada bir kaçına maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Hemşire, Ebe

SUMMARY

OBJECTIVE: The purpose of mobbing tool which Leymann used in Office to identify violence among adults was to make people quit the job by pressuring; saying systematic, insulting, deterrent, unfair things and hurting, frazzling them with their attitudes and making them leave the group. Nurses and midwives who are being mobbed in health organizations are unhappy, unsatisfied, show low performance. Because this reduces the quality of caring, it is dangerous.

METHODS: This research is done to determine the situation of nurses and midwives who are mobbed. There 142 participants and data are collected by Çalışkan's 2005 survey (Deterrent Factors Scale) which is valid and reliable. Qi Square test is run to see if there is any qualitative relation between two variables. Value of $p < 0.05$ was accepted as meaningful.

RESULTS: 12.7% of the participants were exposed to mobbing at least once a week in the last six months. Lowering the respect factor was higher than other mobbing factors and 41.5% them wasn't to work in another place. Relationship of the attendees according to age, income, total Office hours, education level, title with being mobbed at least once in last six months was not statistically meaningful. However, relationship of department with being mobbed at least once in last six month was statistically meaningful.

CONCLUSION: 12.7% of the participants were exposed to mobbing at least once a week in the last six months.

Keywords: Mobbing, Nurse, Midwife

GİRİŞ

İlk olarak 1960'lı yıllarda; hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz, "mobbing" kelimesini, hayvanların davranışlarını tanımlamak için kullanmıştır. Daha sonraları İsveçli Sosyolog Peter-Paul Heinemann tarafından 1970'li yıllarda çocukların "küçük bir grubun tek bir çocuğa karşı olan çok yıkıcı davranışlarını ifade etmek amacı ile kullanmıştır. 1980'li yıllarda ise, benzer davranışları Profesör Heinz Leymann çalışanlar arasında gözlemleyerek, mobbing terimini işyerinde yetişkinler arasındaki grup şiddetini tanımlamak için kullanmıştır.^{1,2}

Birçok kişi işyerinde çalışanların maruz kalabilecekleri şiddeti, fiziksel şiddet olarak düşünmektedir. Halbuki mobbing, çalışma yaşamının başlangıcından bu yana yaşanan, hatta çalışanlarca kanıksanan, ancak ortaya çıkmasından kaçınılan ve sıklıkla görmezden gelinen bir olgudur. Fiziksel şiddet gibi somut izler bırakmadığı için kanıtlanması da oldukça güçtür. Mobbingin amacı, saldırıya hedef olan kişi üzerinde psikolojik bir baskı yaratarak, ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarla onun incinmesini, yıpranmasını, toplumsal itibarının zedelenmesini, gruptan dışlanmasını ve bu doğrultuda işten ayrılmasını sağlamaktır. Bu konuda yapılan çalışmalar mobbingin son derece yaygın ve önemli bir sorun olduğunu, mobbing mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından daha fazla sayıda bulunduğunu, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde rastlandığını ve sıklıkla eğitim ve sağlık sektöründe yoğun olarak yaşandığını göstermektedir.³

Mobbing nedeniyle olumsuz davranışların kişi üzerinde yarattığı psikolojik baskı ile mağdurlar, kendilerine duydukları güvenlerini kaybetmekte ve görevlerini tam olarak yerine getiremez duruma gelmektedirler. İşyerlerinde çalışanların yaşadığı bu saldırganca davranışlar mağdurların, fizyolojik ve psikolojik sağlık durumlarında zararlara yol açmakta, özel yaşamlarını etkilemekte ve hatta intihara kadar götürebilmektedir. Mobbinge maruz kalan çalışanın veya birimin performansının düşmesi, iş gücü devri, getirdiği ekonomik maliyetler ile örgüte de zarar vermektedir.²

Özellikle son yıllarda sağlık kurumlarında mobbing konusu üzerinde önemle durulmaya başlanmıştır. Yapılan çalışmalarda sağlık profesyonellerinin %18 ile 37 oranında kasten mobbinge maruz kaldığını, %74 ile 91'inin bir veya birden fazla mobbing davranışıyla

karşılaştığını ve çalışanların çoğunun işyerinde çalışma arkadaşlarının bu tür davranışlara maruz kaldıklarına tanık olduklarını göstermektedir.^{4,5} Sağlık kurumlarında hizmet veren ebe ve hemşirelerin mobbinge maruz kalmaları onların memnuniyetsiz, mutsuz olmalarına, iş performanslarının düşmesine neden olması nedeniyle bakımının kalitesini düşürmesi açısından tehlike oluşturmaktadır. Bu nedenle ebe ve hemşirelerin mobbing ile karşılaşp karşılaşmadıklarının belirlenmesi, yokluğunda görülmemesi için önlem alınması ve varlığında çözüm için gerekli girişimlerin yapılması için önemli olacaktır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma hemşirelerin mobbing'e uğrama durumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Veriler İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin alındıktan sonra 18.02.2008-14.03.2008 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın evrenini İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kuruluşlarda çalışan 173 ebe ve hemşire oluşturmuş, örneklem hesabı yapılmamış evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen 21 kişi ve ön uygulamaya alınan 10 kişi örneklem dışında kalmış araştırma 142 katılımcı ile tamamlanmıştır. Araştırmada veriler anket formu ve Çalışkan'ın⁶ 2005 yılında geçerlik ve güvenilirliğini yaptığı Yıldırma Faktörleri Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçek 53 sorudan oluşan beşli likert tiptedir. Her bir soru bir mobbing davranışını içermekte ve davranışlar özelliklerine göre 5 ayrı grupta toplamaktadır. Birinci grup davranışlar kişinin kendisini göstermesini engellemek ve iletişim oluşumunu etkilemek (1.,2.,3.,4.,5.,6.,7.,8.,9. ve 10. sorular), ikinci grup sosyal ilişkilere saldırılar (11.,12.,13.,14.,15. ve 16. sorular), üçüncü grup itibara saldırılar (17.,18.,19.,20., 21.,22.,23.,24.,25.,26.,27.,28.,29.,30.,31.,32.,33. ve 34. sorular), dördüncü grup kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar (35.,36.,37.,38.,39.,40.,41., 42.,43.,44.,45. ve 46. sorular) ve beşinci grup kişinin sağlığına doğrudan saldırılardır (47.,48.,49.,50.,51.,52. ve 53. sorular). Veriler SPSS 15.0 (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) İstatistik Paket programı ile analiz edilmiştir. İki nitel değişken arasında bağımlılık olup olmadığına Ki kare testi ile bakılmış, p<0.05 değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR

Katılımcıların %33.8'i 30-34 yaş grubunda, %57.7'sinin geliri 1000-1499 YTL arasında, %33.1'inin toplam çalışma süresi 10-14 yıl, % 56.3'ü ön lisans mezunu, % 32.5'i cerrahi bölümlerinde çalışmakta ve %70.4'ü hemşiredir (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı(N:142)

Tanımlayıcı özellikler	Sayı	%
Yaş		
20-24	4	2.8
25-29	42	2.6
30-34	48	33.8
35-39	37	26.1
40-44	11	7.7
Gelir Düzeyi		
500-999 YTL	21	14.8
1000-1499 YTL	82	57.7
1500-1999 YTL	39	27.5
Toplam Çalışma Süresi		
0-4 yıl	5	3.5
5-9 yıl	24	16.9
10-14 yıl	47	33.1
15-19 yıl	39	27.5
20-24 yıl	27	19.0
Eğitim Durumu		
Sağlık meslek lisesi	54	38.0
Ön lisans	80	56.3
Lisans	8	5.6
Çalıştığı bölüm		
Dahili bölümler	33	23.2
Cerrahi bölümler	46	32.4
Kadın-Doğum Bölümleri	22	15.5
Çocuk Servisi	10	7.0
Sağlık Ocağı	23	16.2
Acil Servis	8	5.6
Unvan		
Ebe	42	29.6
Hemşire	100	70.4
Toplam	142	100.0

Katılımcıların %12.7'si son 6 ay içerisinde haftada en az 1 kez mobbing davranışlarından birine veya bir kaçına maruz kaldıkları belirlenmiştir (Tablo 2). Katılımcıların mobbing faktör boyutlarından itibara saldırıların diğer boyutlara göre yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Katılımcıların % 41.5'i başka bir kurumda çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir (Tablo 4). Katılımcıların yaş, gelir düzeyi, toplam çalışma süresi, eğitim durumu ve ünvan

değişkenleri ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız ($p>0.05$), çalıştığı bölüm ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 5).

Tablo 2 Katılımcıların Son 6 Ay İçerisinde Haftada En Az Bir Kez Mobbing Davranışlarından Birine Yada Bir Kaçına Uğrama Durumlarına Göre Dağılımı (N:142)

Son 6 Ay İçerisinde Haftada En Az 1 Kez Mobbing Davranışlarından Birine Maruz Kalma Durumu	Sayı	%
Evet	18	12.7
Hayır	124	87.3
Toplam	142	100.0

Tablo 3 Katılımcıların Mobbing Faktör Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Dağılımı (N:142)

Mobbing Taciz Faktör Boyutları	Sayı	X ± SD
Kişinin kendisini görmesini engellemek	142	23,0 ± 9.38
Sosyal ilişkilere saldırılar	142	9,53 ± 4.15
İtibara saldırılar	142	37,30 ± 14.85
Kişinin Yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar	142	25,52 ± 13.14
Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar	142	9,45 ± 3,75

Tablo 4. Katılımcıların Başka Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumlarına Göre Dağılımı (N:142)

Başka Bir Kurumda Çalışma İsteği	Sayı	%
İstiyor	59	41.5
İstemiyor	83	58.5
Toplam	142	100,0

TARTIŞMA

İşyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde planlı ve sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, şantaj, aşağılama, tehdit etme gibi taktiklerle başlayıp, çalışanların işten ayrılmasına kadar varabilen bir süreç olarak tanımlanan mobbing¹; iş yerinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, iş yeri sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur.⁷ Mobbing davranışlarının her sektörde görüldüğü, diğer sektörlere göre sağlık sektöründe daha yaygın olduğu

Tablo 5 Katılımcıların Bazı Değişkenleri ve Son 6 Ay İçerisinde Haftada En Az Bir Kez Mobbing Davranışlarından Birine Veya Birkaçına Maruz Kalma Durumu Göre Dağılımı (N:142)

Değişkenler	Son 6 Ay İçerisinde Haftada En Az Bir Kez Mobbing Davranışlarından Birine Veya Birkaçına Maruz Kalma Durumu				Test
	Maruz Kalan		Maruz Kalmayan		
	Sayı	%	Sayı	%	
Yaş					
20-24	-	-	4	100.0	
25-29	3	7.1	39	92.9	
30-34	5	10.4	43	89.6	df=4
35-39	8	21.6	29	78.4	p=0.266
40-44	2	18.2	9	81.8	
Gelir Düzeyi					
500-999 TL	4	19.0	17	81.0	
1000-1499 TL	7	8.5	75	91.5	df=2
1500-1999 TL	7	17.9	32	82.1	p=0.226
Toplam Çalışma Süresi					
0-4 yıl	-	-	5	100.0	
5-9 yıl	3	12.5	21	87.5	
10-14 yıl	3	6.4	44	93.6	df=4
15-19 yıl	8	20.5	31	79.5	p=0.254
20-24 yıl	4	14.8	23	85.2	
Çalıştığı bölümler					
Dahili Birimler	5	15.1	28	84.9	
Cerrahi Birimler	6	13.0	40	87.0	
Kadın-Doğum	-	-	22	100.0	df=5
Çocuk Servisi	-	-	10	100.0	p=0.037
Sağlık Ocağı	6	21.0	17	79.0	
Acil Servis	1	12.5	7	87.5	
Eğitim durumu					
Lise	8	14.8	46	85.2	
Ön Lisans	9	11.3	71	88.7	df=2
Lisans	1	12.5	7	87.5	p=0.831
Ünvan					
Ebe	5	5.0	37	95.0	df=1
Hemşire	13	13.0	87	87.0	p=0.858

bildirilmektedir.⁸ Çalışmamızda katılımcıların %12.7'sinin son altı ay içerisinde haftada en az mobbing davranışlarından birine yada bir kaçına maruz kaldıkları belirlenmiştir (Tablo 2).Yapılan çalışmalarda diğer sağlık personeline oranla hemşirelerin şiddete uğrama risklerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir.^{4,9-11} Cox¹² hemşirelerin %97'sinin sözel şiddete maruz kaldığını, Dilman¹³ hemşirelerin %70'inin, Geçici ve Sağkal¹⁴

%21.9'unun mobbinge uğradığını, Yıldırım ve Yıldırım⁵ hemşirelerin %86'sının, Yıldırım⁸ %82'sinin son 12 ayda bir yada birkaç kez mobbing davranışına maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Okanlı ve ark. çalışmasında hemşirelerin %17.4'ünün mobbinge uğradığını tespit etmişlerdir.¹⁵ Bizim çalışmamızda diğer çalışmalara oranla ebe ve hemşirelerin mobbinge uğrama durumlarının düşük olmasının nedeni kullandığımız ölçeğin mobbinge uğrama durumunu son 6 ay içerisindeki sistematik davranışlarla ölçmesinden kaynaklanıyor olabilir. Dilman'ın çalışmasına bakıldığında mobbing'e uğrama durumu "meslek hayatınız boyunca mobbinge maruz kaldınız mı?" şeklinde sorulmuştur.¹³ Leymann duruma mobbing denilebilmesi için kişinin haftada en az bir defa ve en az altı ay boyunca düşmanca davranışa maruz kalması gerektiğini söylemektedir.¹ Leymann gibi, saldırgan davranışın belli bir sistematığe bağlı olmasını düşünen yazarlar olmasına karşın, Randall¹⁶, mobbing davranışının gerçekleşmesi için saldırgan davranışın düzenli ve tekrar etmek zorunda olmadığını savunmaktadır.

Dr. Heinz Leymann 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamakta ve bu davranışları, özelliklerine göre 5 ayrı grupta toplamaktadır. Her duygusal taciz durumunda bu davranışların hepsinin bir arada bulunması şart değildir.¹ Çalışmamızda katılımcıların tamamı davranışlardan en az bir tanesini yaşadığını fakat %12.7'si son altı ay içerisinde bu davranışların devam ettiğini ifade etmiştir. Çalışmamızda katılımcıların mobbing faktör boyutlarından itibaren saldırıların diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (37.30 ± 14.85) (Tablo 3). Dilman'ın çalışmasında kişinin kendisini göstermesini engellemek ve iletişim oluşumunu etkileme faktör boyutuna giren "**konusurken sözümün sürekli kesilmesi**" ifadesi, sosyal ilişkilere saldırılar faktör boyutuna giren "**Bulduğum ortamda sanki yokmuşum gibi davranılması**" ifadesi ve kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar faktör boyutuna giren "**Benim yaptığım işin dolaylı olarak kontrol edilmesi**" ifadesinin duygusal tacize maruz kalanlarda anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.¹³ Dilman mobbing davranışlarını gruplandırmamıştır. Mobbing, duygusal bir saldırıdır. Hedefi ise, bir iş yerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak ahlâk dışı yaklaşımla iş performansını ve dayanma gücünü yok edip, işten ayrılmaya zorlamaktır.¹⁷

Çalışmamızda katılımcıların son altı ay içerisinde mobbinge uğrama durumları %12,7 iken başka bir kurumda çalışmayı isteme durumlarına bakıldığında % 41,5 'i başka bir kurumda çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir (Tablo 4). Çelik Y, Çelik SS. çalışmalarında belirttiklerine göre Zeylan çalışmasına katılan kişilerin %5'i psikolojik tacize uğradıklarında başka bir yerde çalışmak istemektedirler.¹⁸ Çalışmamız sonuçlarının böyle çıkmasının nedenleri; çalışanın aldığı maaştan ve yaşadığı yerden memnun olmaması, çalışma arkadaşları ile zayıf iletişim olması, iş ile ilgili konularda söz hakkının bulunmaması, çözümlenemeyen çatışmaların olması ve iş yükünün fazla olması sayılabilir. Ayrıca zayıf yönetim-liderlik anlayışı, statü yada ödüller için aşırı rekabetçilik, yöneticinin takdir ve onayını alma arzusu da olabilir. Çalışmamızda katılımcıların işten ayrılma nedenleri belirlenmemiştir.

Çalışmamızda mobbinge maruz kalanların daha çok 35-39 yaş grubundaki katılımcıların oluşturduğu, yaş arttıkça mobbinge maruz kalma oranının arttığı ve yaş ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$) (Tablo 5). Mobbing mağdurlarının genellikle 41-50 yaş arasındaki kişilerin olduğu, fakat ülkemizde 25-30 yaş arasındaki kişilerin daha çok mobbinge maruz kaldığı belirtilmektedir.^{2,19} Işık çalışmasında 20-35 yaş grubunda bulunanların daha fazla oranda mobbinge maruz kaldıklarını saptamıştır.²⁰ Yavuz²¹, Özdevecioğlu²² yaş arttıkça mobbing algısının ve maruz kalma oranının arttığını belirlemişlerdir. Geçici NB ve Sağkal T¹⁴ çalışmasında 26-35 yaş grubunda olan hemşirelerin mobbinge maruz kaldıklarını, Öztürk ve ark.²³ ise mobbing mağduru hemşirelerin yaş ortalamalarının 31.01 olduğunu belirlemiştir. Dilman¹³ ise çalışmasında 25-30 yaş grubundaki hemşirelerin diğer yaş gruplarındakilere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını bildirmiştir.

Çalışmamızda katılımcıların gelir düzeyi düşük olanların diğerlerine göre daha çok mobbinge uğradıkları görülmüştür (Tablo 5). Demirçivi'nin çalışmasında en az gelir seviyesine sahip grubun yöneticilerince ve iş arkadaşlarıncaya en fazla yıldıran grup olduğu ve en fazla gelir seviyesine sahip grubun da yöneticilerince ve iş arkadaşlarıncaya en az yıldıran grup olduğu saptanmıştır.²⁴ Bir başka çalışmada da en düşük ücreti alan futbol

hakemlerinin mobbinge daha fazla maruz kalanlar oldukları belirlenmiştir.²⁵ Bu sonuçlar doğrultusunda yüksek ücret alan personelin yönetim kademesinde oldukları ve bu nedenle yıldırma eylemine maruz kalmadıkları söylenebilir. En az ücret alan personelin ise, iş yerinde ve sektörde yeni ve tecrübesiz olan iş görenler oldukları düşünülebilir.

Çalışmamızda toplam çalışma süresi ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$) (Tablo 5). Dilman'ın¹³, Öztürk ve ark.²³ ve Yıldırım ve Yıldırım⁵ çalışmalarında hemşirelerin ortalama deneyim yılının mobbinge maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını saptamışlardır.

Çalışmamızda sağlık ocağında çalışan katılımcıların daha çok mobbinge uğradıkları ve çalıştığı bölüm ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 5). Öztunç²⁶ çalışmasında sözel tacizin en fazla cerrahi bilimler kliniklerinde yaşandığını, klinik ile uğranılan taciz arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını, Levin ve arkadaşları acil servislerde çalışan hemşirelerin diğer servislerde çalışan hemşirelere göre daha fazla saldırıya maruz kaldıklarını ifade etmektedirler.²⁷ Dilman'ın çalışmasında özelleşmiş birimlerde çalışan hemşirelerin % 46,3 oranında mobbinge maruz kaldıkları görülmüş ve çalışılan bölüm ile mobbinge maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir.¹³

Çalışmamızda eğitim durumu ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya birkaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmuş ($p>0.05$) (Tablo 5), mobbinge maruz kalma durumu lise mezunlarında önlisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Yıldırım ve Yıldırım'ın⁵ ve Dilman'ın¹³ hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumlarını belirlemek üzere yaptıkları çalışmada eğitim durumu ile mobbinge maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dilman'ın çalışmasında sağlık meslek lisesi mezunlarında duygusal tacize maruz kalma oranları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.¹³ Lise mezunlarının mobbing davranışına daha çok maruz kalmalarının nedeninin eğitim

programları kapsamında iletişim becerilerini geliştirecek içeriklerin kısıtlı olması, yaşın küçük olması, mesleki bilgi ve beceri olgunluğunu geliştirme de yetersiz kalınmalarından kaynaklandığını düşündürmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ebe ve hemşirelerin %12.7'sinin son altı ay içerisinde haftada en az mobbing davranışlarından birine yada bir kaçına maruz kaldıkları, mobbing faktör boyutlarından itibara saldırıların diğer boyutlara göre yüksek olduğu ve % 41.5'i başka bir kurumda çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Ebe ve hemşirelerin yaş, gelir düzeyi, toplam çalışma süresi, eğitim durumu, unvan değişkenleri ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya bir kaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız ($p>0.05$), çalıştığı bölüm ile son 6 ay içerisinde haftada en az bir kez mobbing davranışlarından birine veya bir kaçına maruz kalma durumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$).

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Sağlık çalışanlarına mobbing konusunda bilinçlendirme eğitiminin yapılması,
- İşe yeni başlayan sağlık çalışanlarına mobbing; tanım-lama, baş etme, kişiler arası ilişkiler, stres ve stresle baş etme, kendini ifade etme gibi eğitimler verilmesi ve iş yerine uyum için oryantasyon programı düzenlenmesi
- Ebelik ve hemşirelik müfredat programlarında mobbing tanımı, etkileri, baş etme ve hukuki çerçevesi konusunun eklenmesi,
- Yöneticiler, duygusal tacize karşı duyarlı hale getirilmeli, meslektaşlarının yaşadığı olumsuz davranışlar karşısında destek olmalı, bu konuda üst yönetim tarafından yetkilendirilerek etkin çözüm yolları uygulamalıdır.

KAYNAKLAR

1. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5:165-184.
2. Davenport N, Schwartz RD, Eliot GP. Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003.
3. Chappell D, Di Martino V. Violence at Work, ILO Report, 3.Baskı, Geneva, 2006.
4. Ferrinho P, Biscaia A, Fronteira I, Craveiro I, Antunes AR, Conceição C, et al. Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector. *Human Resources for Health* 2003;1:1-11.
5. Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing* 2007;16:1444-1453.
6. Çalışkan O. Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldıma Davranışları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.
7. Tınaz P. İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum* 2006;4:13-28.
8. Yıldırım D. Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review* 2009;56:504-511.
9. Mayhew C, Chappell D. Occupational violence: types, reporting patterns and variations between health sectors. Taskforce on the prevention and management of violence in the workplace. Discussion paper no. 1. University of NSW, Kensington, Australia, 2001.
10. Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal* 1999;318:228-232.
11. Rutherford A, Rissel C. A survey of workplace bullying in a health sector organisation. *Australian Health Review* 2004;28:65-72.
12. Cox H.C. Verbal abuse in nursing: report of a study. *Nursing Management*, 18:47-50.
13. Dilman T. Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007.
14. Geçici NB, Sağlık T. Ödemiş'te çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2011; 4(1):53-62.
15. Okanlı A, Karakaş SA, Özkan H. The relationship between mobbing and assertiveness in nurses. *HealthMED* 2011;5(3):609-615.
16. Randal PE. *Adult Bullying; Perpetrators and Victims*, London, Routledge, 1997.
17. İş Yerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları <http://www.canaktan.org./yonetim/psi...nel-olarak.htm> Erişim Tarihi:18.04.2008
18. Çelik Y, Çelik SS. Sexual harassment against nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship* 2007;39(2):200-206.
19. Çobanoğlu Ş. Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul, Timaş Yayınları, 2005.
20. Işık E. İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2007.
21. Yavuz H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007.
22. Özdevecioğlu M. Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2003;22(1):121-150.
23. Öztürk H, Yılmaz F, Hindistan S. Hemşireler için mobbing ölçeği ve hemşirelerin yaşadığı mobbing. *Hastane Yönetimi* 2007;11:1-2.
24. Demirci BM. Otel İşletmelerinde Yıldıma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008.

25. Çiftçi S, Mirzeoğlu N, Güzel P, Kılınc Z. Yıldırma uygulamaları ve çatışma arasındaki ilişkinin araştırılması "futbol hakemleri üzerine bir uygulama". 11. Uluslar arası Spor Bilimleri Kongresi (10-12 Kasım 2010, Antalya), Özet Kitabı, 2010, s.120-123, Antalya.
26. Öztunç G. Adana ilindeki çeşitli hastanelerde çalışan hemşirelerin çalışma saatlerinde karşılaştıkları sözel ve fiziksel taciz olaylarının incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 2001;5(1):1-9.
27. Levin PF, Hewitt JB, Minser ST. Insight of nurses about assault in hospital-based emergency departments. Image J Nurs Sch 1998;30(3):249-254.