

İçindekiler

1-21 (ARAŞTIRMA MAKALESİ)

Yapay Zeka Siber Zorbalığı Önceden Tahmin Edebilir mi?

Sümeyye KAVİCİ PORSUK, Burak ŞİRİN

(ARAŞTIRMA MAKALESİ) **22-40**

**Kurumsal İş Hayatında Risk ve Suç Önleme Kapsamında
Güvenli İşe Alım Yaklaşımı**

Burçin DİNÇ BOYACIYAN, Aylin YALÇIN SARİBEY

41-56 (ARAŞTIRMA MAKALESİ)

Sağlık Çalışanlarında İşten Ayrılma Niyeti: Bibliyometrik Bir Analiz

Buse METE

(ARAŞTIRMA MAKALESİ) **57-79**

Sağlık Alanında İletişim Becerisi ve Şiddet: Tokat İli Örneği

Şeyda ÖZTUNA, Nermin GÜRHAN

80-94 (DERLEME)

Sağlık Kurumlarında İşyeri Nezaketsizliği Üzerine Geleneksel Bir Derleme

Şeyma Nur YILMAZ, Meryem KARAAZİZ

ARAŞTIRMA

**YAPAY ZEKA SİBER ZORBALIĞI
ÖNCE DEN TAHMİN EDEBİLİR Mİ?**

Sümeyye KAVİCİ PORSUK*

Burak ŞİRİN**

ÖZ

Bu çalışma literatüre katkı sağlamak ve siber zorbalığın tespitinde kullanılan algoritmaların tanımlanması ve karşılaştırılma amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya Türkçe ve İngilizce dillerinde, son 10 yıl içinde akademik dergilerde yayınlanmış olan, tam metnine ulaşılabilen araştırma makaleleri dahil edilmiştir. Literatür taraması Google Scholar, ProQuest, Science Direct, Scopus, Wiley Online Library ve Pubmed çevrimiçi veri tabanlarından Türkçe “Siber Zorbalık”, “Tahmin Etme” ve “Yapay Zeka” ve İngilizce “Predicting Cyberbullying” ve “Artificial Intelligence” anahtar kelimeleri ile yapılmış ancak Türkçe anahtar kelimelerle herhangi bir sonuca ulaşamadığından araştırmacıların ortak kararı ile yalnızca İngilizce anahtar kelimeler Ekim 2022’de yapılmıştır. Çalışmaya 19 araştırma makalesi dahil edilmiştir. Dahil edilen çalışmaların 18 tanesi İngilizce 1 tanesi Türkçedir. Çalışmaların amacı yapay zekaya dayanan algoritmalar yardımı ile siber zorbalığın tespit edilmesi ve/veya önlenmesidir. İncelenen çalışmalar sonucunda önerilen yapay zeka modelleri siber zorbalığa yönelik amaçlarını gerçekleştirme konusunda başarılı sonuçlar elde etmiştir. Çalışmalardan birinde siber zorbalığı mesaj içeriğinden tespit ederek mesajın gönderilmesini engelleyebilen bir yapay zeka modeli geliştirilmiştir. Ayrıca yapa zeka uygulamaları yalnızca çevrimiçi sosyal ağlarda değil, iş yerlerinde kurum içi kullanılan ağlarda da siber zorbalık başarılı bir şekilde tespit edilmiştir. Siber zorbalığın sosyal medyada suçlayıcı bir dil kullanarak siber kurbanları istismar etmesi teorisi temelinde literatüre katkı sağlanmıştır. Siber zorbalıkla ilgili çalışmalar genellikle metin tabanlı analizleri içermektedir ancak siber zorbalığı daha iyi bir şekilde tespit edebilmek için resim, video ve sesleri analiz edebilen tekniklerin geliştirilmesi önerilmektedir. Uygulamalarda yapılabilecek ek güncellemeler programlar kullanıcıya yazması için herhangi bir kötüye kullanım içeriği önermeden önce gerçek zamanlı metin tahmini yapılacak şekilde ölçeklendirilebilir.

Anahtar kelimeler: Siber zorbalık, şiddeti önleme, yapay zeka.

* Arş. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, E-mail: sumeyye.kavici@gop.edu.tr ORCID ID: 0000-0003-3579-8545

** Sorumlu Yazar, Arş. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, E-mail: buraksirin33@gmail.com ORCID ID: 0000-0002-8485-5756 Geliş tarihi: 29.10.2022, Kabul tarihi: 19.02.2023

CAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE PREDICT CYBERBULLYING?

ABSTRACT

This study was carried out to contribute to the literature and to define and compare the algorithms used in the detection of cyberbullying. Research articles published in academic journals in the last 10 years, in Turkish and English, whose full text can be accessed, were included in the study. The literature search was conducted with the keywords “Cyber Bullying”, “Guess” and “Artificial Intelligence” in Turkish and “Predicting Cyberbullying” and “Artificial Intelligence” in English from Google Scholar, ProQuest, ScienceDirect, Scopus, Wiley Online Library and Pubmed online databases. Since no results could be reached with Turkish keywords, only English keywords were made in October 2022 with the joint decision of the researchers. 19 research articles were included in the study. Eighteen of the included studies are in English and one is in Turkish. The aim of the studies is to detect and/or prevent cyberbullying with the help of algorithms based on artificial intelligence. As a result of the studies examined, the proposed artificial intelligence models have achieved successful results in achieving their goals for cyberbullying. In one of the studies, an artificial intelligence model was developed that can detect cyberbullying from the message content and prevent the message from being sent. In addition, artificial intelligence applications have been able to successfully detect cyberbullying not only in online social networks, but also in networks used in-house at workplaces. A contribution has been made to the literature on the basis of the theory that cyberbullies abuse cyber victims by using an accusatory language in social media. Studies on cyberbullying usually include text-based analysis, but it is recommended to develop techniques that can analyze images, videos and sounds in order to better detect cyberbullying. Additional updates to apps can be scaled up to perform real-time text prediction before programs suggest any abusive content to the user for typing.

Keywords: Cyberbullying, preventing violence, artificial intelligence.

1. GİRİŞ

Dünyada ve ülkemizde her geçen gün kişilerarası şiddet artmaktadır. Literatüre göre kişilerarası şiddet dünyada, özellikle 15 ila 44 yaş arasındaki insanlar arasında, yaşam kalitesinde bozulma ve ölümlerin önde gelen nedenidir (1). Zorbalık da kişilerarası şiddet arasında yer almaktadır. Şiddet içerisinde kötüye kullanım sık görülmektedir. Sözlü veya duygusal, fiziksel, cinsel, dijital taciz, takip (çevrimiçi ve yüz yüze) ve ekonomik taciz gibi kamu güvenliğini riske atabilecek ve bireyin kişiliği ve saygınlığı üzerinde zararlı etkilere neden olabilecek pek çok biçimde olabilir (1).

Şiddetin bir çeşidi olan zorbalık daha çok genç bireyler arasında giderek artan bir sorun olarak yer almaktadır. Zorbalığı neyin oluşturduğuna dair kültürel bağlam ve anlayış dünya genelinde farklılık gösterebilir. Genellikle, sosyal, duygusal veya fiziksel yollarla bir zorbanın daha zayıf bir kurbanı kasıtlı olarak hedef aldığı saldırganlık yoluyla güç iddiasında bulunduğu bir kavramdır (2). Zorbalığın üç bileşeni bulunmaktadır; amaçlı saldırgan davranışlar, sistematik ve tekrarlı şekilde devam etmesi, zorba ve mağdur arasında güç dengesizliğine bağlı bir kişiler arası ilişki (1, 3). Zorbalık çok sayıda çocuklar başta olmak üzere çok sayıda bireyi etkiler ve psikolojik, fiziksel ve psikosomatik sonuçlar üzerinde uzun vadeli riskler oluşturabilmektedir. Zorbalık, dünya çapında okul çocukları için yaygın bir durumdur, tüm ülkelerde meydana gelir ve gençlerin %9 ila %54'ünü etkileyebilmektedir (1, 2).

Dijitalleşmenin artması ve teknolojik imkanların daha ulaşılabilir olmasıyla birlikte zorbalığın türleri de değişmiştir. Cep telefonu, bilgisayarlar ve tabletler gibi teknolojik cihazların artmasıyla yeni bir kişilerarası iletişim biçimi yaygınlaşmış ve genç nüfusun büyük bir çoğunluğu (%90) internet erişimine sahip olmuştur (3, 4). Yeni teknolojilerin zorbalık amacıyla kullanılması, elektronik medyanın göz korkutucu veya incitici mesajları iletmek için kullanıldığı ortaya çıkmıştır (4). Zorbalığın alanlarından olan siber zorbalık: bir grup veya birey tarafından kendini kolayca savunamayan bir kurbanı karşı elektronik araçlar kullanılarak tekrar tekrar ve zaman içinde gerçekleştirilen saldırgan bir eylem veya davranış olarak tanımlanmaktadır (1, 5). Siber zorbalık şunları içermektedir: çevrimiçi alay etme/hakaret etme, çevrimiçi söylentileri yayma, özel bilgileri ifşa etme ve çevrimiçi gruplardan dışlama (6). Siber ve geleneksel zorbalık arasında açıkça benzerlikler olsa da, siber zorbalığın kimliğinin bilinmemesi gibi önemli farklılıklar da vardır; siber zorbalık her yerde ve her zaman olabilir; Siber zorbalık, geleneksel zorbalığa kıyasla daha hızlı yayılır ve daha geniş kitlelere ulaşabilir (6, 7).

Siber zorbalık tek bir yapı değildir birçok çeşidi bulunmaktadır. Siber zorbalık da teknoloji ile şekil değiştirmiştir. Öncesinde internet ve cep telefonu zorbalığı olarak çeşitlendirilen siber zorbalık şu an birçok kategoride

incelenmektedir. Bu kategoriler sürekli değişmekle birlikte fiziksel şiddet tehdidi, taciz veya nefretle ilgili tehditler, lakap takma (homofobi dahil), ölüm tehditleri, platonik ilişki tehditleri, cinsel eylemler, talepler/talimatlar, mevcut ilişkilere zarar verme tehditleri, ev/aile ile ilgili tehditler ve tehditkar zincir mesajları şeklinde sıralanabilir (4). Siber zorbalık davranışları üç farklı grupta incelenmiştir. Mağdurlar, siber zorbalık ve izleyicilerden oluşan bu grupta mağdurlar ve siber zorbalık tarafından en sık bildirilen davranış tehdit veya taciz, ardından şaka yapmak ve son olarak söylenti yaymak olmuştur. Seyirciler arasında ise bildirilen davranışların sırasında ise en sık şaka yapmak, ardından tehdit veya taciz etmek ve ardından söylenti yayılması yer almaktadır (6).

Siber zorbalığın en sık görüldüğü platformlar arasında Twitter, Facebook, YouTube, WhatsApp ve sosyal ağ platformları gibi çok anlık mesaj ve sosyal ağ içeren siteler bulunmaktadır. Siber zorbalığı tespit etmek ve önlemek amacıyla taciz edici veya hakaret içerikli içeriklerin tespiti için özel olarak tasarlanmış birçok farklı yazılım uygulamaları ve algoritma bulunmaktadır (5, 8). Eski ve mevcut algoritmalar, siber zorbalığı sınıflandırmak için eğitilmektedir. Bu eğitim makine öğrenmesi ile gerçekleşmektedir. Ancak eğitmek için çok miktarda veriye ihtiyaç duyulmaktadır ve en büyük dezavantajlardan biri, hangi senaryoda hangi algoritmayı kullanılmasında bir netliğin olmamasıdır (8). Siber taciz tespiti ile ilgili araştırmaların çoğu, metin kalıplarının madenciliğine dayanmaktadır. Örneğin, çevrimiçi ortamda başkalarını istismar etme eğilimi yüksek olan cinsel istismarcılar, kamuya açık veya özel sanal platformlarda başkalarını rahatsız edip etmediğinin tespiti, istenmeyen postaların tespiti, internet istismarcılarının tespiti bunların arasında yer almaktadır (5, 8). Ancak algoritmaların farklı senaryolar altında (Sözlü, yazılı, görsel taciz) kullanımlarında netlik bulunmamaktadır. Bu nedenle verilerden taciz edici ve aşağılayıcı içerik bulma problemlerinin çoğunu çözebilecek bu tür algoritmaların tartışılması ve karşılaştırılması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı literatüre katkı sağlamak ve siber zorbalığın tespitinde kullanılan algoritmaların tanımlanması ve karşılaştırılmasıdır.

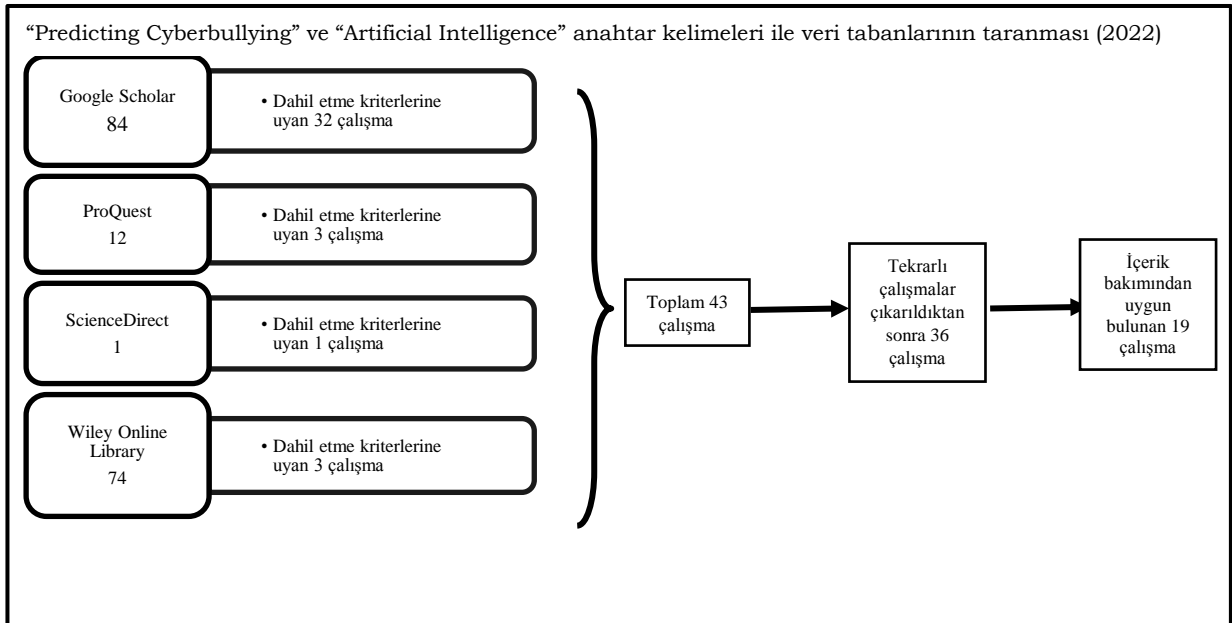
2. YÖNTEM

Yapay zeka kullanarak siber zorbalığı önceden tahmin etmek amacıyla geliştirilen uygulamaların teknik dilden arındırılarak derlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmaya Türkçe ve İngilizce dillerinde, son 10 yıl içinde akademik dergilerde yayınlanmış olan, tam metnine ulaşılabilen araştırma makaleleri dahil edilmiştir. Literatür taraması Google Scholar, ProQuest, ScienceDirect, Scopus, Wiley Online Library ve Pubmed çevrimiçi veri tabanlarından Türkçe “Siber Zorbalık”, “Tahmin Etme” ve “Yapay Zeka” ve

İngilizce “Predicting Cyberbullying” ve “Artificial Intelligence” anahtar kelimeleri ile yapılmış ancak Türkçe anahtar kelimelerle herhangi bir sonuca ulaşılamadığından araştırmacıların ortak kararı ile yalnızca İngilizce anahtar kelimeler Ekim 2022’de yapılmıştır.

Yapılan bu işlemlerin ardından 43 araştırma makalesine ulaşılmıştır. Tekrarlı makaleleri çıkarılmasından sonra çalışma sayısı 36’ya indirilmiştir. Daha sonra bu çalışmalar araştırmacılar tarafından başlık, özet ve içerik bakımından değerlendirilerek 19 çalışma incelemeye alınmıştır (Şekil 1).

Yapılan çalışmada yapay zeka kullanarak siber zorbalığı önceden tahmin etmek amacıyla geliştirilen uygulamalara ilişkin, 2012-2022 yılları arasında yapılmış ve tam metnine ulaşılabilen Türkçe ve İngilizce dillerinde 19 araştırma makalesi incelenmiştir. Taramanın yapıldığı tarihlerde tam metnine ulaşılamayan makaleler çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırmacılar yalnızca Türkçe ve İngilizce dillerine hâkim olduğu için bu iki dil dışındaki dillerde yapılmış olan çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiştir.



Şekil 1. Veri Tarama Akış Şeması

3. BULGULAR

Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yalnızca biri Türkçe iken (9), geriye kalan 18 çalışma İngilizce'dir (8, 10-26). Çalışmaların dokuzu 2022 (9, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 23, 25) ve altısı 2021 (8, 14, 17, 20, 24, 26) yıllarında yayınlanmıştır. İncelenen araştırmalar Tablo 1'de sunulmuştur.

3.1. Siber Zorbalıkta Yapay Zekanın Kullanım Amaçları

Siber zorbalık günümüzde sürekli artan bir suç olarak karşımıza çıkmaktadır (11). Çalışmalar incelendiğinde programların siber zorbalığı tespit etmek (8, 12-14, 17, 25), engellemek (11, 19), risk faktörlerini belirlemek (20), sınıflandırmak (10, 16) ve yeni çalışmalar için veri tabanı oluşturmak (15) üzere geliştirildiği fark edilmektedir. Özellikle siber zorbalığın en sık görüldüğü çevrimiçi sosyal ağların siber zorbalıktan arındırmak ve var olan siber zorbalık çeşitlerini sınıflandırmak için yapay zekanın kullanımını oldukça önem taşımaktadır (10). Çalışmalardan birisinde siber zorbalığı tespit etmek için çevrimiçi iletişimleri aracılığıyla sosyal medya kullanıcılarının kişilikleri ve duyguları incelenerek siber zorbalığı tespit etmek amaçlanmıştır (13). Bir diğer çalışmada ise işyerlerinde kurum içi kullanılan bir çevrimiçi ağda siber zorbalığın tespit edilmesi amaçlanmıştır (17).

3.2. Çalışmalarda Kullanılan Veri Tabanları

Çalışmaların dokuzunda veri tabanı olarak Twitter (11, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 26), Facebook (11), Instagram (15), Wikipedia (14), Reddit (23) Kaggle (9) ve ASKfm (24) gibi sosyal medya siteleri kullanılmıştır. Çevrimiçi sosyal ağ siteleri her gün gelişmekte ve kişiler arasındaki mesafeyi ortadan kaldırdığından dolayı insanlar arasında yaygın olarak benimsenmektedir. Sosyal medyanın bu artan kullanımını, siber suçluların saldırılarına daha fazla bireyin maruz kalması ile sonuçlanmaktadır. Siber zorbalık sosyal medyayı eğlence, pazarlama, iletişim gibi sebepler için kullanan herkes için tehdit haline gelmektedir. Bu yüzden hızla büyüyen bu sorunu çözmek için mutlaka çevrimiçi sosyal ağlar incelenmelidir (11).

Ayrıca çevrimiçi sosyal ağların ve elektronik iletişim cihazlarının bu kadar gelişmiş olması işyerlerinde de siber zorbalığın yaygınlaşmasına neden olmaktadır (17). İşyerlerinde siber zorbalık genellikle çevrimiçi sosyal ağlar, sosyal medya, e-posta ve SMS aracılığı ile gerçekleştirilmektedir (17, 27). Ek olarak COVID-19 gibi olağanüstü durumlar da çalışanların çevrimiçi ortamlara geçişine neden olarak bu sorunu daha da yaygın hale getirmiş olabilir (17, 28, 29). Bu nedenle incelenen araştırmalardan birisinde de veri tabanı olarak bir şirket ağı kullanılmıştır (17).

Tablo 1. İncelenen Araştırmaların Amaç, Veri Seti, Bulgular, Sonuç Ve Önerilerine İlişkin Veriler

| | ÇALIŞMANIN ADI | AMAÇ | VERİ SETİ | BULGULAR | SONUÇ | ÖNERİLER |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Analysis of Cyber Bullying on Facebook Using Text Mining (11) | Sürekli artan bu suçu azaltmak amacıyla analiz için Facebook kullanıcılarının verilerini kullanarak siber zorbalık tehdidini engellemek için madencilik tabanlı bir teknik önermek. | Facebook (2.000.000 satır metin verisi) | <ul style="list-style-type: none"> Zorbalık (150 kelime), Hakaret (94 kelime), Cinsel zorbalık (32 kelime), Küfür (22 kelime), Tehdit (1 kelime) ve Hayvana yönelik zorbalık (1 kelime) kategorilerinde siber zorbalıkla ilişkili içerikler tespit edilmiştir. Yapılan karışıklık matrisi analizine göre algoritma 88 örnekten 81'ini doğru tahmin etmektedir. Hesaplanan doğruluk skoruna göre (%95), algoritma tarafından sınıflandırılan her 100 kelimedenden 95'i doğru bir şekilde sınıflandırılmaktadır. Sınıflandırma raporu, Naive Bayes madencilik tekniklerinin kullanılmasının siber zorbalıkla ilgili kelimeleri tahmin etmede etkili ve verimli olduğunu göstermektedir. | <ul style="list-style-type: none"> Naive Bayes tabanlı madencilik tekniğinin analizi, sınıflandırıcının doğruluğunu %0.95 olarak göstermektedir. Bu deneysel analiz sonucu, Naive Bayes'in Facebook gönderilerinin her örneğini zorbalık içeren ya da içermeyen bir kelime olarak sınıflandırmada etkili olduğunu ve gönderilen bir zorbalık içeren kelimenin kategorisini belirleyebildiğini göstermektedir. | <ul style="list-style-type: none"> Zorbalıkla ilgili resim ve videoları analiz etmek ve tespit etmek için bir teknik geliştirilmesi önerilmektedir. Elde edilen siber zorbalık modelinin tespit doğruluğunu arttırmak için yeni bir algoritma geliştirilebilir. Modern sosyal medyayı karakterize eden büyük miktarda veriyi işlemek için büyük veri analizine dayalı bir teknik kullanılabilir. |
| 2 | Artificial Intelligence-Enabled Cyberbullying-Free Online Social | Çevrimiçi sosyal ağlarda siber zorbalığın varlığını sınıflandırmak için | Twitter (Belirtilmemiş) | <ul style="list-style-type: none"> İlk veri kümesi, 1954 örneği ırkçılık ve 3122 örneği ise cinsiyetçilik sınıfı altında ve sınıflandırmıştır. 11014 örneği | <ul style="list-style-type: none"> Yapay zeka destekli siber zorbalık içermeyen çevrimiçi sosyal ağ tekniğinin diğer son | <ul style="list-style-type: none"> Geliştirilen Yapay zeka destekli siber zorbalık içermeyen çevrimiçi sosyal ağ tekniğinin |

| | | | | | | |
|---|--|---|-----------------------------|--|---|---|
| | Networks in Smart Cities (10) | akıllı şehirlerde yapay zeka destekli siber zorbalık içermeyen çevrimiçi sosyal ağ tekniği geliştirmek. | | ise siber zorbalıkla ilgisiz olarak sınıflandırmıştır. • İkinci veri kümesi ise, 1430 örneği ırkçılık ve 19190 örneği ise cinsiyetçilik sınıfı altında sınıflandırmıştır. 4163 örneği ise siber zorbalıkla ilgisiz olarak sınıflandırmıştır. | teknoloji ürünü tekniklere kıyasla gelişmiş siber zorbalık tespit performansı daha yüksek bulunmuştur. | performansı, büyük veri ortamında aykırı değer tespiti ve veri kümeleme yaklaşımlarının tasarımı açısından genişletilmelidir. |
| 3 | Comparative analysis on deep neural network models for detection of cyberbullying on Social Media (12) | Sosyal medyada siber zorbalığı tespit etmek. | Twitter (Belirtilmemiş) | • Denenilen Twitter veri kümesinden 5000'den fazla rahatsız edici olmayan yorum ve 20.000 rahatsız edici yorum tespit edilmiştir. • Kullanılan algoritma modeli için %90,4 oranında iyileştirilmiş bir doğruluk elde edilmiştir. | • Önerilen algoritma modelinin, tekniğin bilinen durumundaki diğer şemalarla karşılaştırıldığında verimli olduğunu tespit edilmiştir. | • Önerilen algoritma modeli, gelecekte video, ses ve görüntü veri kümelerinde siber zorbalığın tespitine kadar genişletilmelidir. |
| 4 | Personality and emotion based cyberbullying detection on YouTube using ensemble classifiers (13) | Kullanıcıların kişiliklerinin ve duygularının çevrimiçi iletişimleriyle belirlenip belirlenemeyeceğini ve siber zorbalık suçunu tespit etmek için kullanılıp kullanılamayacağını incelemek. | Youtube (5152 metin verisi) | • İngilizce açıklamalı YouTube metinsel yorumlarının 2576'sı zorbalık içeren ve 2576'sı zorbalık içermeyen örnek olarak sınıflandırılmıştır. • Performans ölçümleri, %95'in üzerinde doğruluk değeri ile siber zorbalık varlığının tanımlanmasını önemli ölçüde iyileştirmek için hem kişilik özelliklerini hem de duyguyu ortaya çıkarmıştır. • Öfke ve açık sözlülük diğer duygulara ve kişiliklere kıyasla daha derindir ve nevroitik bireyler neşe, iğrenme ve korku duyguları ile siber zorbalığa | • Kişilik ve duygular siber zorbalıkta uygun roller oynamaktadır. • Belirli özellikler ve duyguların tanımlanması ile daha stratejik bir müdahale programı tasarlanabilir. | • Siber zorbalık uygulayan kişilere odaklanmak için özel olarak tasarlanmış müdahale programları ve duygulara göre daha fazla strateji geliştirilmesi önerilmektedir. • Siber zorbalık mağdurlarına ise özellikle de duygu kontrolü ve başa çıkma becerilerini geliştirmek için ve açık sözlülük konusunda daha düşük puan alanlar için öfke yönetimi atölye çalışmaları/seminerleri hazırlanabilir. |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|--|
| | | | | <p>sürüklenme eğilimindedir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Açık sözlülük puanı yüksek olan bir birey öfkeyle hareket ettiğinde siber zorbalığa eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. • Baş etmede güçlük ve zayıf sosyal becerilere sahip olmanın yanı sıra, sosyal medya platformlarının anonimlik, kullanılabilirlik ve kullanım kolaylığı gibi özellikleri, özellikle gençler arasında siber zorbalığı sürdürmek açısından ilgi çekici görülebilir. | | |
| 5 | Cyberbullying Detection in Social Networks Using Bi GRU with Self Attention Mechanism (14) | Metin tabanlı siber zorbalık tespiti yapmak. | Twitter (16090 veri) Twitter (24783 veri) Wikipedia (115865 veri) | - | <ul style="list-style-type: none"> • Önerilen yöntem, değerlendirme ölçütleri açısından taban çizgilerinden daha iyi performans göstermektedir. | <ul style="list-style-type: none"> • Siber zorbalık tespitinde derin sinir ağlarının diğer boyutlarının özelliklerinden de faydalanarak kullanıcı profillerinin özellikleri ve metinsel istatistiksel özellikler incelenilebilir. • Gönderiler arasında daha geniş perspektiften bakarak daha fazla ilişkiyi açıklamak amacıyla model mimarisi için grafik sinir ağları uygulanabilir. |
| 6 | A Labeled Dataset for Investigating Cyberbullying Content Patterns in | <ul style="list-style-type: none"> • Temel siber zorbalık özellikleri hakkında ayrıntılı etiketlerin yanı sıra | Instagram (3165000 veri içerisinden seçilen 2218 | <ul style="list-style-type: none"> • 1.065 yorum siber zorbalık içeren ve 7.389 yorum siber zorbalık içermeyen yorum olarak sınıflandırılmıştır. | <ul style="list-style-type: none"> • Siber zorbalık etiketlerinin siber zorbalığın doğası hakkında nasıl yeni bilgiler | <ul style="list-style-type: none"> • Gelecekteki çalışmalar, bu kalıpları etkileyebilecek kullanıcıların aynı |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|
| | Instagram (15) | <p>zorbalığı gerçekleştiren bireyler hakkında demografik bilgiler içeren açıklamalı bir Instagram veri kümesi sunmak.</p> <ul style="list-style-type: none"> Siber zorbalık ve bunun otomatik tespiti hakkında sunulan veri kümesinden nasıl yeni içgörüler elde edilebileceğini göstermek için keşifsel bir lojistik regresyon analizinin sonuçları rapor edilmek. | veri) | <ul style="list-style-type: none"> Siber zorbalık yorumlarının 231'i (%21,70) cinsel, 106'sı (%9,95) cinsiyet kimliği/cinsel yönelim, 195'i (%18,31) fiziksel görünüm, 130'u (%12,21) ırk/etnisite, 197'si (%18,50) fikirler/düşünceler, 40'ı (%3,76) dinle ilgiliydi ve 668'i (%62,72) genel nefret yorumu olarak kabul edilmiştir. Tüm siber zorbalık yorumlarının 990'ı (%92,96) saldırı olarak kabul edilmiştir, 88'i (%8,26) başka bir kullanıcıyı savunan yorumlar ve 78'i (%7,32) kişilerin kendilerini savundukları yorumlardır. Yorumların 403'ü (%37,8) ilk gönderiyi yapan kullanıcıya, 628'i (%59,0) ise diğer kullanıcılara yöneliktir. Tüm siber zorbalık yorumlarında 21'i (%1,97) depresyon, 22'si (%2,07) intihar, 8'i (%0,75) kaygı ve 118'i (%11,1) ayrımcılıkla ilgilidir. | sağlayabileceğini göstermektedir. | oturumda tekrarlı yorumlar yapmaları gibi bir dizi ek faktörü de hesaba katmalıdır. |
| 7 | "I know you are, but what am I?" Profiling based on charged language (16) | Twitter'da siber zorbalığın profilini çıkarmak için yordayıcı değişkenler olarak yüklü dil-eylem ipuçlarını kullanmanın etkinliğini | Twitter (3 ayrı veri setinden elde edilmiş 140000 veri) | <ul style="list-style-type: none"> Siber zorbalık tespiti için kötüye kullanım amaçlı kelimelerin ortalaması %43,83 (3. veri seti) olup, bu da %41,42 (1. veri seti) ve %41,20 (2. veri seti) ile benzerdir. Yüklü dil-eylem ipuçlarına dayalı siber zorbalık profilini çıkarılması yalnızca etkili bir | <ul style="list-style-type: none"> Önerilen yöntem, istatistiksel önem ve tutarlılık ile siber zorbalık etkinliğini güçlü bir şekilde önleyebilmektedir. Çalışma, siber zorbalının (muhtemel saldırganların) sosyal medyada suçlayıcı bir dil kullanarak siber | <ul style="list-style-type: none"> Önerilen yöntem, siber zorbaları olası suç faaliyetlerinden koruyabilir, potansiyel kurbanları koruyabilir ve sosyal medya platformları, gençlik danışmanları ve kolluk kuvvetleri gibi |

| | | | | | |
|--|--|------------|--|--|--|
| | | incelemek. | <p>yaklaşım olmakla kalmayıp, aynı zamanda tutarlı sonuçlar da sağlayabilmektedir.</p> <ul style="list-style-type: none">Siber zorbalık eğilimini belirten 1. veri seti için verilerin %46.60'ı, 2. veri seti için verilerin %38.33'ü ve 3. veri seti için verilerin %43.83'ünün küfürlü tweet olduğu tespit edilmiştir. | <p>kurbanları (uygun hedefler) istismar ettiği rutin eylem teorisi temelinde sağlam bir duruş sergileyerek siber zorbalık literatürünü geliştirmektedir.</p> <ul style="list-style-type: none">Çalışma, politika ve müdahale yöntemleri geliştirmek için dikkate değer çıkarımlarla bilgilendirmek için bir siber zorbalık profillemeye önlemi türetmektedir.Siber zorbalılar, siber mağdurları suistimal etmek için küfürlü kelimeler kullanma eğilimindedir. Ancak, siber zorbalık olaylarını tespit etmek için sadece küfürlü kelimeler kullanmak yetersizdir, çünkü tüm taciz edici kelimeler siber zorbalık niyetini belirtmeye uygun değildir.Çalışma, nefret dolu ve kötüye kullanım amaçlı bilgi davranışında bulunan siber zorbalıları profillemeye için etkili bir yol olduğunu kanıtlayan, yüklü dil eylemi ipuçlarını öngörücü değişkenler olarak kavramsallaştırmış ve doğrulamıştır. | <p>arabuluculuk kurumları için siber zorbalığı profillemek için proaktif bir önlem sağlayabilir.</p> |
|--|--|------------|--|--|--|

| | | | | | | |
|----|--|--|-----------------------------|--|---|---|
| 8 | MaLang: A Decentralized Deep Learning Approach for Detecting Abusive Textual Content (17) | Bir şirketin ağlarındaki herhangi bir mesajlaşma uygulamasında toksik veya kötüye kullanım amaçlı içeriğin kullanımıyla mücadele etmek için kötüye kullanım amaçlı metin içeriğini tespit etmek. | Bir şirket ağı (28000 veri) | <ul style="list-style-type: none"> Verilerin %98'inden fazlası akıllı telefonlar veya kişisel bilgisayarlar için kötü amaçlı olan ve kötü amaçlı olmayan metin mesajları olarak sınıflandırmayı başarmıştır. Önerilen yöntemin kullanılması ile, bilgi işlem kaynaklarının ve zamanın tüketiminin önceki siber zorbalık tespit sistemlerine göre %35-40 oranında azaltılabileceği tahmin edilmektedir. | <ul style="list-style-type: none"> Önerilen yöntem, mevcut diğer siber zorbalık tespit sistemlerinden daha iyi performans gösteren %98,2 sınıflandırma doğruluğuna ulaşmıştır. | <ul style="list-style-type: none"> Önerilen yöntemde gelecekte yapılacak olası bir yükseltme ile, kullanıcıya yazması için herhangi bir kötüye kullanım içeriği önermeden önce gerçek zamanlı metin tahmini yapılacak şekilde ölçeklendirilebilir. Bu, potansiyel olarak kötü amaçlı kullanım veya toksik içeriğin kullanımını azaltabilir. |
| 9 | A Comparative Analysis of Machine Learning Techniques for Cyberbullying Detection on Twitter (18) | Mağdurların katılımı olmadan siber zorbalığı tespit etmek. | Twitter (37373 veri) | <ul style="list-style-type: none"> Önerilen modelin üstünlüğü %90.57'lik bir medyan doğruluk elde edilerek deneysel sonuçlarla gösterilmiştir. | - | <ul style="list-style-type: none"> Siber zorbalığı anında tespit etmek ve önlemek için faydalı olacak gerçek zamanlı bir siber zorbalık tespit platformu oluşturulmalıdır. Farklı dillerde, özellikle de Arapça bağlamında siber zorbalığın tespiti üzerinde çalışılmalıdır. |
| 10 | CyberNet: a hybrid deep CNN with N-gram feature selection for cyberbullying detection in online social networks (19) | Kullanıcıların kelime ve karakterlerinde siber zorbalığı tespit edebilen ve gönderilen mesajın engellenmesini sağlayan bir model geliştirmek. | Twitter (21832 veri) | <ul style="list-style-type: none"> Bu çalışmada, karakter seviyesi ve kelime seviyesi ile siber zorbalık etkili bir şekilde tespit edilmiştir. Asıl sorun, saldırganların siber zorbalık için kelime dağarcığında olmayan kelimeler kullanmasıdır. | <ul style="list-style-type: none"> Önerilen CyberNet yaklaşımı, son teknoloji yaklaşımlara kıyasla çok daha belirgin niteliksel ölçümler sağlamaktadır. | <ul style="list-style-type: none"> Zorbalık içeren kelime ve karakterlerin tanımlanmasının genişletilmesi; eş anlam listesinin artırılması ve görüntüler için siber zorbalık tanımının artırılması önerilmektedir. |
| 11 | Recognition and | Makine Öğrenimi | Twitter | <ul style="list-style-type: none"> Veri setine sahip katılımcıların | <ul style="list-style-type: none"> Bu çalışma, metin tabanlı | - |

| | | | | | | |
|----|---|---|--|--|---|---|
| | prevention of cyberharassment in social media using Classification algorithms (8) | Sınıflandırma Algoritmaları ile sosyal ağ ortamlarında siber zorbalığı tespit etmek ve önlemek. | (25000 veri) | en 1/3 ırkçı söylem gerçekleştirmektedir. • Yaklaşık 5.900 tweet'in geri alınması ya tweetin silinmesi ya da hesabın devre dışı bırakılması nedeniyle örnekleme dahil edilmemiştir. • Doğruluk: %92,81, Hassasiyet: %96,97 oranıyla model siber zorbalığı tespit edebilmektedir. | siber zorbalığın ortaya çıkarılması sorununu; yorumların zorbalık içerip içermediğini tespit etmek için kullanılan bir model olarak başarılı olmuştur. • Önerilen sistem, diğer modellerden ve tekniklerden çok verimli bir şekilde öğrenebilmiştir. • Zorbalık kelimeleri, öğretilen kelimeler aracılığıyla otomatik olarak bulunabilmiştir. | |
| 12 | Prediction of risk factors of cyberbullying-related words in Korea: Application of data mining using social big data (20) | Siber zorbalık türlerini sınıflandırmak ve türlerine göre onu etkileyen faktörleri belirlemek; Her siber zorbalık türü için risk faktörlerini belirleyebilecek bir karar ağacı geliştirmek. | 227 çevrimiçi kanaldan toplanabilen 435.565 siber zorbalıkla ilgili veri | Siber zorbalık türleri şu şekilde sınıflandırılmıştır: • %56 belge (57.817 vaka) herhangi bir duygu içermemektedir, • %32,3 mağdur (33.361 vaka), %6,4 fail (6587 vaka) ve • %5,3 olay yerindeki seyirciler (5447 vaka). | • Siber zorbalığın nedensel faktörleri arasında dürtü faktörü ilk sırada yer alırken, bunu baskınlık faktörü, görünüm faktörü ve kültür faktörü için eğilim izlemiştir. • Siber zorbalık yöntemleri sırasıyla şiddet, alay ve toplu şiddeti içermektedir. • Dürtü faktörünün hem seyirci hem de mağdur üzerinde etkisi vardır. Yani dürtü faktörü faili değil, mağduru ve görgü tanığını etkiler. | • Seyircilerin çoğu bir siber zorbalık eylemini dürtüsel olarak gerçekleştirileceğinden, dürtüleri azaltmak için kurbanlar ve failer için olanlara ek olarak seyirciler için programlar geliştirmesi önerilmiştir. • Zorbalar için danışma programları veya ebeveyn eğitim programları da gerekli olacaktır. |
| 13 | A Socio-Contextual Approach in Automated Detection of Public Cyberbullying on | Siber zorbalığı belirlemek için sosyal ağlarda denetimler gerçekleştirecek bir | Twitter (12837 veri) Twitter (18173 veri) | (21)• 607 siber zorbalık tweeti içeren 12837 İngilizce tweet, • 388 siber zorbalık tweeti içeren diğer kullanıcıların 8850 | • Siber zorbalıkta mağdur ve zorbalık yapan grup arasında bir güç dengesizliği | • Siber zorbalığın sadece küfürlü ve olumsuz kelimeler içermediği aynı zamanda siber zorbalığın mekânsal-bağlamsal |

| | | | | | | |
|----|---|--|-------------------------------|---|--|---|
| | Twitter (21) | prototip geliştirmek. | | Rtweetler, • 219 siber zorbalık vakası içeren 3987 orijinal tweet. | bulunmaktadır. • Kurbanın nispeten yüksek sayıda takipçisi olsa da kurbanı hedefleyen tweetlerin hacmi ve siber zorbaların grup olarak ulaşabileceği hedef kitle aralığı, mağdurun hedef kitlesinden önemli ölçüde daha yüksek bulunmuştur. • Zorbalık tweetleri ile mağdurla alay etmek amacıyla kullanılan bir hashtag oluşturma eylemi eğilimindedirler. Grubun hedeflenen kişiye siber zorbalık yapma niyetini göstermektedir. | boyutta incelenerek değerlendirilmesi önerilmektedir. |
| 14 | Prototype to Perform Audit in Social Networks to Determine Cyberbullying (22) | Siber zorbalığı belirlemek için sosyal ağlarda denetimler gerçekleştirecek bir prototip geliştirmek. | 599 evrimii bağlantı verisi | Birinci sosyal ağda performans, sosyal ağ veri setinde 140 adet ve Őikayet/yorum setinde 81 adet olmak üzere %94,19; sosyal ağ sektöründe performans, sosyal ağ veri setinde 121 adet ve Őikayet/yorum setinde 93 adet olmak üzere %92.31; onuncu sosyal ağda performans, sosyal ağ veri setinde 195 adet ve Őikayet/yorum setinde 109 adet olmak üzere %94,39'dur. | •Algoritma prototipinin, saldırgan metnin sınıflandırması ve ağırlığı aracılığıyla sosyal ağlardan açık ve kesin bir Şekilde geçerli bilgiler elde ettiği tespit edilmiştir. •Prototip sosyal ağ veri setinde %93.80 oranında performans elde etmiştir. | Araştırma, canlı veri toplama, metinlerin analizi ve n işlemesi, görüntülerin ve videoların analizi ve sınıflandırılmasına odaklanmalı; Siber zorbalık süreçlerini hızlandırmak ve gerekli araçları tanımak için denetçi eğitimi teşvik edilmelidir. |
| 15 | Personal attacks decrease user activity in social networking | evrimii kişisel saldırıların sosyal medya kullanıcı etkinliği zerindeki | Reddit (182528 veri) | -örneklem içinde 5717 veri (%23.6), "dar" modellerle tespit edilen ikinci bir kişiye karşı kişisel saldırılar içermektedir, | •Yüksek hassasiyetli bir kişisel saldırı tespit aracı Samurai uygulaması uygulanmıştır. •alışmanın | Samuray uygulamasının Reddit dışında Twitter, Facebook veya Instagram dahil olmak üzere diğer |

| | | | | | | |
|----|--|--|---|--|---|--|
| | platforms (23) | etkilerini tespit etmek. | | <p>-Örneklem içinde 8837 veri (%36.4), “geniş” modeller tarafından tespit edilen ikinci bir kişiye karşı kişisel saldırılar içermektedir</p> <p>-Örneklem içinde 10.023 (%41.3) üçüncü kişiye yönelik kişisel saldırılar içermektedir.</p> | <p>sonucunda, çevrimiçi kişisel saldırılara maruz kalan kullanıcıların etkinliklerinin oldukça hızlı bir şekilde bozulduğunu açıkça göstermiştir. Saldırıya uğrayan kullanıcıların etkinliklerini azalacağı ve kişisel saldırılara sık sık maruz kalmanın platformdan ayrılmaya neden olacağı tahmin edilmektedir.</p> <p>•Kişisel saldırıların olumsuz etkisi ve ılımlılığın hafifletici rolü, birlikte, kişisel saldırıları ve benzeri taciz ve siber zorbalık vakalarını etkili bir şekilde tespit etmenin ve denetlemenin SNS sağlayıcılarının çıkarına olduğunu göstermektedir</p> | <p>SNS platformlarında, Lehçe ve Japonca gibi İngilizce dışındaki dillerde de çalışmaya devam etmesi önerilmektedir.</p> <p>Uygulamanın diğer taciz türleri (cinsel, ırksal, çocuk istismarı vb.) dahil olmak üzere çeşitli saldırı türlerini kapsayacak şekilde genişletmeyi ve yalnızca saldırıları tespit etmeye değil, aynı zamanda sosyal medyanın ve kullanıcılarının genel sağlığının iyileştirilmesine katkıda bulunmak için, kullanıcıların mesajlarındaki intihar niyetini tespit etmek için modeller geliştirmeyi planlamaktadır.</p> |
| 16 | Understanding cyberbullying as an information security attack—life cycle modeling (26) | <ul style="list-style-type: none"> Konu modelleme yoluyla bir siber zorbalık yaşam döngüsü modeli önermek. Bilgisayar saldırılarıyla ilişkili kriterleri göz önünde bulundurarak saldırının farklı | Twitter (250.000 saldırganla ilgili tweet ve 3035 kurban deneyiminden oluşan veri seti) | - | <ul style="list-style-type: none"> Bu araştırmada elde edilen sonuçlar, siber zorbalıkla ilgili daha önceki bir araştırmada kanıtlandığı gibi, geleneksel olmayan saldırı modelleri elde etme sürecinin geçerliliğini doğrulamaktadır. | - |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|--|---|--|
| | | aşamalarını kavramsallaştırmak. | | | | |
| 17 | Türkçe metinlerde makine öğrenmesi yöntemleri ile siber zorbalık tespiti (9) | Türkçe bir hazır veri seti kullanılarak siber zorbalık tespiti problemini ele almak. | Kaggle (3000 satırlık veri) | <ul style="list-style-type: none"> • 1497 veri negatif (siber zorbalık içermeyen) olarak tespit edilirken, 1503 veri ise pozitif (siber zorbalık içeren) olarak değerlendirilmiştir. • Veri ön işlemlerinden sonra veri seti üzerinde çalıştırılan sınıflandırma algoritmalarının performansları incelendiğinde %88.35 başarı oranı ile LR sınıflandırma algoritmasının en yüksek başarı oranına sahip olduğu tespit edilmiştir. | <ul style="list-style-type: none"> • Siber zorbalık tespitinde kullanılan makine öğrenme algoritma performanslarının kullanılan veri setindeki dil yapısına bağlı olarak da farklı sonuçlar verebileceği görülmüştür. | <ul style="list-style-type: none"> • Gelecekte siber zorbalık tespitinde yapılan metin bazlı araştırmalarda daha sağlıklı ve güvenilir sonuçların elde edilmesine yönelik metinlerin anlamsal boyutlarının da dikkate alınarak değerlendirilebileceği derin öğrenme algoritmalarının sosyal ağlar üzerinde anlık siber zorbalık tespitine yönelik çalışmalar yapılması. |
| 18 | Session-based Cyberbullying Detection in Social Media: A Survey (25) | Sosyal medyada oturum tabanlı siber zorbalık tespitine ilişkin kapsamlı bir genel bakış sunarak, mevcut çabaları veri ve metodolojik bir bakış açısıyla incelemek. | Oturum tabanlı siber zorbalık veri kümeleri | - | <ul style="list-style-type: none"> • İncelemede mevcut veri kümesini ve modelleri tartışılmaktadır. SSCD veri kümeleri üzerindeki en son modelleri değerlendiren bir dizi karşılaştırmalı, kıyaslama deneyi sunmaktadır ve veri kümesi ve model oluşturmaktadır. | - |
| 19 | Implementation of hyperparameter optimisation and over sampling in detecting Cyberbullying using machine learning approach (24) | Çevrimiçi sosyal ağlarda siber zorbalığa karşı koymak. | ASKfm (113021 gönderi verisi) | Sonuçlar, önerilen çerçevenin, eğitilmiş modelimiz tarafından gerçekleştirildiği üzere, eğri altındaki alanın en yüksek yüzdesinin %99.24 ve F-ölçümünün %97.38 olduğu önemli sonuçlar sağladığını göstermiştir. | <ul style="list-style-type: none"> • Bu çalışmanın katkıları arasında, uygun öznitelikler kullanılarak sosyal medya ve makine öğrenmesi tekniğinin özellikle metin sınıflandırmada değerli olabileceğine dair kanıtlar | Gelecekteki metin sınıflandırma makine öğrenimi araştırmalarında, özellikle siber zorbalık tespitinde bir paradigma değişikliğinin gerekli olduğunu anlıyoruz. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|
| | | | | <p>Şekil 6'da gösterildiği gibi, son veri setimiz yaklaşık olarak 113 021'dir (yani, siber zorbalık, 5375 ve siber zorbalık dışı, 107 646) olarak açıklamalı veri seti.</p> | <p>sunmak yer almaktadır. Metin sınıflandırma becerileri, veri bilimcileri için çok önemlidir çünkü bu teknikler her veri analizinin merkezinde yer alır. •Ayrıca, önerilen çerçeve tıbbi tahmin, romantizm dolandırıcılığı aldatma ve spam ve sahte haber tespitleri gibi diğer durumlarda da kullanılabilir. Bu çalışmanın sonuçları, özelleştirilmiş ve yeni veri modelleri oluşturmak için kullanılabilir. Ayrıca, etkili karar vermeyi desteklemenin yanı sıra, madencilik süreçlerinin daha iyi anlaşılması için madencilik endüstrisine yardımcı olur.</p> | <p>Gelecekteki araştırmaların bir başka büyüleyici yönü olarak, saf Bayes, karar ağacı, lojistik regresyon ve rastgele orman gibi farklı algoritmalar üzerinde deneyler yapacağız. Ayrıca duygu temelli özellikler (yani kutupluluk) ve kullanıcı temelli özellikler (yani yaş, cinsiyet, ırk) gibi diğer özellikleri de keşfedeceğiz. Ek olarak, derin öğrenme, gelecekteki araştırmalarımızda keşfedebileceğimiz ikili sınıflandırmaya katkıda bulunabilir.</p> |
|--|--|--|--|---|---|---|

3.3. Yapay Zekanın Siber Zorbalığı Tespit Etmedeki Çıktıları

Geliştirilen yapay zeka programları siber zorbalığı sınıflandırabilmekte (10, 11, 15) tespit edebilmekte (9-13, 15-20, 22-24) ve engelleyebilmektedir (13). Yapılan bir çalışmada siber zorbalık varlığının tanımlanmasında bireylerin kişilik özellikleri ve duygularının önemi ortaya konulmuştur. Aynı çalışmaya göre nevrotik bireyler neşe, iğrenme ve korku duyguları sonucunda siber zorbalığa sürüklenme eğilimindedirler. Ayrıca açık sözlü bireylerin öfkeyle hareket ettiklerinde siber zorbalık eğilimlerinin yükseldiği tespit edilmiştir (13).

Çalışmalardan birisi siber zorbalıkla ilişkili içerikleri zorbalık, hakaret, cinsel zorbalık, küfür, tehdit ve hayvana yönelik zorbalık olarak sınıflandırmış ve en yüksek oranda zorbalık sınıfında yer alan içerik tespit etmiştir (11). Bir diğer çalışmada siber zorbalıkla ilişkili içerikler ırkçılık ve cinsiyetçilik sınıfı altında sınıflandırılmış ve en yüksek oranda cinsiyetçilik sınıfında yer alan içerik tespit edilmiştir (10).

Başka bir çalışmada ise siber zorbalık yorumlarının 231'i (%21,70) cinsel, 106'sı (%9,95) cinsiyet kimliği/cinsel yönelim, 195'i (%18,31) fiziksel görünüm, 130'u (%12,21) ırk/etnisite, 197'si (%18,50) fikirler/düşünceler, 40'ı (%3,76) dinle ilgiliydi ve 668'i (%62,72) genel nefret yorumu olarak saptanmıştır. Ayrıca siber zorbalık yorumlarının 990'ı (%92,96) saldırı olarak kabul edilmiştir, 88'i (%8,26) başka bir kullanıcıyı savunan yorumlar ve 78'i (%7,32) kişilerin kendilerini savundukları yorumlar olarak açıklanmıştır ve tüm siber zorbalık yorumlarının %11,1'inin ayrımcılıkla ilgili olduğu bulunmuştur (15). Farklı bir çalışmada ise siber zorbalık yorumlarının 1/3'ünün ırkçılıkla ilgili olduğu bulunmuştur (8).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İncelenen çalışmaların tamamında önerilen yapay zeka modelleri siber zorbalığa yönelik amaçlarını gerçekleştirme konusunda başarılı sonuçlar elde etmiştir. Çalışmalardan birinde siber zorbalığı mesaj içeriğinden tespit ederek mesajın gönderilmesini engelleyebilen bir yapay zeka modeli geliştirilmiştir (19). Ayrıca yapa zeka uygulamaları yalnızca çevrimiçi sosyal ağlarda değil, iş yerlerinde kurum içi kullanılan ağlarda da siber zorbalık başarılı bir şekilde tespit edilmiştir (17).

Siber zorbaların sosyal medyada suçlayıcı bir dil kullanarak siber kurbanları istismar etmesi teorisi temelinde literatüre katkı sağlanmıştır (16). Ek olarak bireylerin kişilik özellikleri ve duyguları da siber zorbalıkta uygun roller oynamaktadır (13). Siber zorbalar, siber mağdurları suistimal etmek için küfürlü kelimeler kullanma eğilimindedir. Ancak, siber zorbalık olaylarını tespit etmek için sadece küfürlü kelimeler kullanmak yetersizdir, çünkü tüm taciz edici kelimeler siber zorbalık niyetini belirtmeye uygun

değildir (16). Ayrıca dürtü, baskınlık, görünüm ve kültür faktörleri siber zorbalığın nedensel faktörleri arasında yer almaktadır. Bunlardan özellikle dürtü faktörünün hem seyirci hem de mağdur üzerine etkisi vardır. Yani dürtü faktörü faili değil, mağduru ve görgü tanığını etkilemektedir (20). Başka bir çalışmaya göre ise kurbanın daha çok sayıda takipçisi olsa bile, kurban ve zorbalık yapan grup arasında bir güç dengesizliği bulunmaktadır ve zorbalılar kurbanla alay etmek için hashtagler oluşturma eğilimindedirler (21).

Çevrimiçi kişisel saldırılara maruz kalan kullanıcıların sosyal ağlardaki etkinliklerinin çok hızlı bir biçimde bozulduğu ve hatta çevrimiçi sosyal ağ platformundan ayrılmaya neden olabileceği tespit edilmiştir (23).

Siber zorbalıkla ilgili çalışmalar genellikle metin tabanlı analizleri içermektedir ancak siber zorbalığı daha iyi bir şekilde tespit edebilmek için resim, video ve sesleri analiz edebilen tekniklerin geliştirilmesi önerilmektedir (9, 11, 12, 19, 22). Uygulamalarda yapılabilecek ek güncellemelerle programlar kullanıcıya yazması için herhangi bir kötüye kullanım içeriği önermeden önce gerçek zamanlı metin tahmini yapılacak şekilde ölçeklendirilmesi önerilmektedir (17, 18).

Ek olarak denenen modellerin tespit doğruluğunu arttırmak için büyük veri analizine dayalı yeni algoritmalar geliştirilmelidir (10, 11) ve geliştirilecek yeni programlar farklı dillerde siber zorbalığın tespiti üzerinde çalışılmalıdır (18, 23).

Geliştirilen programlar sosyal medya platformları, gençlik danışmanları ve kolluk kuvvetleri gibi arabuluculuk kurumları için siber zorbalığı görüntülemek için proaktif bir önlem sağlaması açısından kullanılmalıdır (16).

Siber zorbalık uygulayan kişilere odaklı müdahale programlarına ve kullanıcı profillerinin özelliklerine yönelik daha fazla strateji geliştirilmelidir (13, 14). Zorbalılar için danışma programları veya ebeveyn eğitim programları uygulamaya konulmalıdır (20).

Siber zorbalık mağdurlarına ise özellikle de duygu kontrolü ve başa çıkma becerilerini geliştirmek için ve açık sözlülük konusunda daha düşük puan alanlar için öfke yönetimi atölye çalışmaları/seminerleri hazırlanmalıdır (13).

Ayrıca uygulamalar diğer taciz türleri (cinsel, ırksal, çocuk istismarı vb.) dahil olmak üzere çeşitli saldırı türlerini kapsayacak şekilde genişletilmeli ve yalnızca saldırıları tespit etmeye değil, aynı zamanda sosyal medyanın ve kullanıcılarının genel sağlığının iyileştirilmesine katkıda bulunmak için, kullanıcıların mesajlarındaki intihar niyetini de tespit edebilecek modeller geliştirilmelidir (23).

KAYNAKÇA

1. Olweus D, Limber SP. Some problems with cyberbullying research. *Curr Opin Psychol.* 2018;19:139-43.
2. Vanderbilt D, Augustyn M. The effects of bullying. *Paediatrics and Child Health.* 2010;20:315-20.
3. Thomas HJ, Connor JP, Scott JG. Integrating Traditional Bullying and Cyberbullying: Challenges of Definition and Measurement in Adolescents – a Review. *Educational Psychology Review.* 2015;27(1):135-52.
4. Slonje R, Smith PK, Frisé N A. The nature of cyberbullying, and strategies for prevention. *Comput Hum Behav.* 2013;29(1):26-32.
5. Sangwan SR, Bhatia MPS. Soft computing for abuse detection using cyber-physical and social big data in cognitive smart cities. *Expert Systems.* 2022;39(5):e12766.
6. Huang Y-y, Chou C. An analysis of multiple factors of cyberbullying among junior high school students in Taiwan. *Computers in Human Behavior.* 2010;26:1581-90.
7. Li J, Hesketh T. Experiences and Perspectives of Traditional Bullying and Cyberbullying Among Adolescents in Mainland China-Implications for Policy. *Frontiers in Psychology.* 2021;12.
8. Rajesh S, Sharanya B. Recognition and prevention of cyberharassment in social media using classification algorithms. *Materials Today: Proceedings.* 2021.
9. Yazgılı E, Baykara M. Türkçe metinlerde makine öğrenmesi yöntemleri ile siber zorbalık tespiti. *Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi.* 2022;12(2):443-53.
10. Al-Marghilani A. Artificial Intelligence-Enabled Cyberbullying-Free Online Social Networks in Smart Cities. *International Journal of Computational Intelligence Systems.* 2022;15(1):9.
11. Aliyu N, Abdulrahman M, Ajibade F, Abdurauf T. Analysis of Cyber Bullying on Facebook Using Text Mining. *Journal of Applied Artificial Intelligence.* 2020;1:1-12.
12. Balakrishna S, Gopi Y, Solanki VK. Comparative analysis on deep neural network models for detection of cyberbullying on Social Media. *Ingenieria Solidaria.* 2022;18(1):1-33.
13. Balakrishnan V, Ng S. Personality and emotion based cyberbullying detection on YouTube using ensemble classifiers. *Behaviour & Information Technology.* 2022:1-12.
14. Fang Y, Yang S, Zhao B, Huang C. Cyberbullying Detection in Social Networks Using Bi-GRU with Self-Attention Mechanism. *Information [Internet].* 2021; 12(4).
15. Hamlett M, Powell G, Silva YN, Hall D. A Labeled Dataset for Investigating Cyberbullying Content Patterns in Instagram. *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media.* 2022;16(1):1251-8.
16. Ho SM, Li W. “I know you are, but what am I?” Profiling cyberbullying based on charged language. *Computational and Mathematical Organization Theory.* 2022.
17. Kompally P, Sethuraman SC, Walczak S, Johnson S, Cruz MV. MaLang: A Decentralized Deep Learning Approach for Detecting Abusive Textual Content. *Applied Sciences [Internet].* 2021; 11(18).
18. Muneer A, Fati SM. A Comparative Analysis of Machine Learning Techniques for Cyberbullying Detection on Twitter. *Future Internet [Internet].* 2020; 12(11).
19. Paruchuri VL, Rajesh P. CyberNet: a hybrid deep CNN with N-gram feature selection for cyberbullying detection in online social networks. *Evolutionary Intelligence.* 2022.
20. Song T-M, Song J. Prediction of risk factors of cyberbullying-related words in Korea: Application of data mining using social big data. *Telematics and Informatics.* 2021;58:101524.
21. Tahmasbi N, Rastegari E. A Socio-Contextual Approach in Automated Detection of Public Cyberbullying on Twitter. *ACM Transactions on Social Computing.* 2018;1:1-22.

22. Toapanta M, Recalde Monar JA, Mafla E. Prototype to Perform Audit in Social Networks to Determine Cyberbullying2020.
23. Urbaniak R, Ptasiński M, Tempka P, Leliwa G, Brochocki M, Wroczyński M. Personal attacks decrease user activity in social networking platforms. *Computers in Human Behavior*. 2022;126:106972.
24. Wan Ali WNH, Mohd M, Fauzi F, Shirai K, Noor M. Implementation of hyperparameter optimisation and over-sampling in detecting cyberbullying using machine learning approach. *Malaysian Journal of Computer Science*. 2021:78-100.
25. Yi P, Zubiaga A. Session-based Cyberbullying Detection in Social Media: A Survey. *arXiv preprint arXiv:220710639*. 2022.
26. Zambrano P, Torres J, Yáñez Á, Macas A, Tello-Oquendo L. Understanding cyberbullying as an information security attack—life cycle modeling. *Annals of Telecommunications*. 2021;76(3):235-53.
27. Oksanen A, Oksa R, Savela N, Kaakinen M, Ellonen N. Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach. *Computers in Human Behavior*. 2020;109:106363.
28. Kowalski RM, Toth A, Morgan M. Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *The Journal of Social Psychology*. 2018;158(1):64-81.
29. Oksa R, Saari T, Kaakinen M, Oksanen A. The Motivations for and Well-Being Implications of Social Media Use at Work among Millennials and Members of Former Generations. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2021; 18(2).

KURUMSAL İŞ HAYATINDA RİSK VE SUÇ ÖNLEME KAPSAMINDA GÜVENLİ İŞE ALIM YAKLAŞIMI

Burçin DİNÇ BOYACIYAN*

Aylin YALÇIN SARİBEY**

ÖZ

Suç önleme adaletin ilk şartıdır. Bir kişinin silah zoruyla soyulması gibi rahatsız edici bir imaj akla gelmese de kurumsal iş hayatında da birçok farklı boyutta suç işlenmektedir. Günümüzde her gün farklı boyutlarda işlenen bu tür suçların tespit edilmesi ve durdurulması birçok nedenden dolayı daha zordur. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlarda işledikleri suçlarda kendilerini hatalı görmeyebilir ve bu faaliyetleri suç olarak kabul etmeyebilirler. İşletmelerin, işlevleri sırasında ortaya çıkabilecek riskleri önceden dikkatli bir biçimde ve ayrıntıları ile tanımlayıp değerlendirmesi ve bu riskleri minimize edecek veya tam anlamıyla ortadan kaldıracak yönetim anlayışına sahip olması gerekmektedir.

İş hayatında işveren açısından uyumlu ve sürdürülebilir bir istihdam süreci, işletmenin başarılı olması adına çok büyük bir öneme sahiptir. Bu çalışmada, işe alım sürecinde adayın işletmeye dahil edilmesinden önce, hakkında gerekli ve doğru araştırmaların yapılmasının ne kadar kritik bir husus olduğu vurgulanmıştır. Hem çalışanın hem işletmenin hem de işletmenin müşterilerinin güvenliğini sağlamak adına yapılacak çalışmaların önemi değerlendirilmek istenmiştir. Güvenli işe alım yaklaşımının önemine ve işletmelere olan katkısına dikkat çekilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Güvenli işe alım, arka plan tarama, güvenli iş ortamı, çalışan kaynaklı riskler, risk yönetimi.

*Üsküdar Üniversitesi Bağımlılık ve Adli Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi,
E-mail: burcin.dincboyaciyan@st.uskudar.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-0384-7413

**Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Üsküdar Üniversitesi Bağımlılık ve Adli Bilimler Enstitüsü, Üsküdar Üniversitesi Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi, Adli Bilimler Bölümü Öğretim Üyesi, E-mail: aylin.yalcinsaribey@uskudar.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-0975-8630

Geliş tarihi: 11.01.2023, Kabul tarihi: 28.02.2023

**SAFE RECRUITMENT APPROACH WITHIN THE SCOPE OF
RISK AND CRIME PREVENTION IN CORPORATE BUSINESS
LIFE**

ABSTRACT

Crime prevention is the first condition of justice. Although a disturbing image such as being robbed at gunpoint does not come to mind, many different types of crimes are committed in corporate business life. Today for many reasons, it is more difficult to detect and stop such crimes which are committed in different dimensions every day. Employees may not see themselves as guilty of the crimes they have committed in the institutions they work for and may not accept these activities as crimes. Business must define and evaluate the risks that may arise during their functions carefully and in detail. Additionally, it is important to have a management approach that will minimize or eliminate these risks.

Workplace harmony and sustainable employment process in business life are of great importance for the success of the business. In this study, it is emphasized how critical it is to conduct the necessary and correct research about the candidate before he is included in the business in terms of the recruitment process. It is desired to evaluate the importance of the process to ensure the safety of the employee, the business and the customers of the business. Attention was drawn to the importance of the safe recruitment approach and its contribution to businesses.

Keywords: Safe recruitment, background screening, safe work environment, employee-related risks, risk management.

1. GİRİŞ

Suç, Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen hukuka aykırı ve cezai yaptırıma bağlanmış eylemler olarak tanımlanmaktadır (1). Yanlış ya da zararlı olduğu için yasaklanan ve bazı durumlarda cezalandırılan davranışlar, eylemler ve işlemler suç, suçu işleyen kişi de suçlu olmaktadır (2). Kurumsal iş hayatı açısından ise, işletmelerde işlenen suçlar o işletmede çalışan kişinin çalıştığı süre boyunca işlediği suçlar olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal iş hayatına dair suçlar, işletmenin sosyal ve profesyonel yapısı ile ilintilidir. Bu tarz suçları işleme fırsatlarının nasıl ortaya çıktığı ve aktif olarak nasıl işlendiğini analiz etmek için, etkileşimlerin üzerinde durmak fayda sağlamaktadır; Sosyal-yapısal etkileşim (ekonomik, sosyal ve piyasadaki etkiler), kurumsal etkileşim (işletme kültürü, baskı ve koşullar) ve bireysel etkileşim (çalışanın sosyal ağı içindeki etkileşimler ve kavramsal işaretler) (3). Bu etkileşimler sonucu her zaman suç işleme bir fırsat olarak karşımıza çıkmasa da, suçun işlenmesi durumunda kanun çerçevesinde yaptırım uygulanması söz konusu olmaktadır. Kanunda ve iş sözleşmelerinde belirtilen işyeri sınırları içerisinde çalışanın suç teşkil eden bir fiil işlemesi durumunda İş Kanunu 25. madde gündeme gelmektedir (4).

İşletmelerde çalışan sayısının artması, üretim hacminin büyümesi, kaynakların çoğalması, teknolojik ilerlemeler ve işgücüne yansımaları, yönetim şekillerindeki gelişmeler, sosyoekonomik şartların değişimi beraberinde karmaşık bir yapıyı da getirmektedir. Beyaz yakalı suç olarak da adlandırılan kurumsal suç, 1939'da kriminolog Edwin Sutherland tarafından "saygın ve yüksek sosyal statüye sahip bir kişi tarafından mesleği sırasında işlenen bir suç" olarak tanımlanmıştır (5). Yolsuzluk, rüşvet, zimmete para geçirme, ihmal nedeniyle verilen zarar, varlıkların kötüye kullanılması, çıkar çatışmasına sebep olacak durumlar gibi suiistimal faaliyetleri işletmelerde işlenen suçların başında gelmektedir (6). Kurumsal iş hayatında bu gibi suçları ve zararlı riskleri yönetmek adına mücadele verilmektedir. İşletmelerde düzenin sağlanması adına işlenen suçla mücadele öncesi suçun oluşmasını önlemek adına yapılacak girişimler daha önemli ve etkin olacaktır (7). Bir işletme için risk, işletmenin planlanan

amaçlarını yani hedeflerini gerçekleştirmesini engelleyecek her türlü olay veya engel olarak tanımlanabilmektedir (8). Bir işletmenin hedeflerine ulaşmasını olumsuz etkileyebilecek olaylar sonrasında kayıpları önlemek adına riskleri doğru yönetmesi gerekmektedir. Sadece olumsuzluklardan kaçınmak değil, aynı zamanda olumlu şeyler elde etmek de hedeflenmelidir. Diğer bir ifade ile olumsuzluklara karşı savunmanın yanı sıra fırsatlara karşı da hazır olmayı riskleri yöneterek sağlamak mümkün olacaktır. Risk Yönetimi, olumsuz olayların olasılığını veya etkisini en aza indirmek, izlemek ve kontrol etmek veya fırsatların gerçekleşmesini en üst düzeye çıkarmak için kaynakların koordineli ve ekonomik bir şekilde uygulanmasının ardından risklerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve öncelikli hale getirilmesidir (9). İşletmelerin ortaya çıkabilecek risklere karşı hazırlıklı olması, bu riskleri önceden ayrıntıları ile tanımlayıp değerlendirmesi ile önem kazanmaktadır. İşletmeler için kritik olan, bu riskleri tam olarak veya belirli bir seviyede ortadan kaldıracak önlemler almaya yönelik bir anlayışı benimsemelerine bağlı olmaktadır. Zira; risklerin yönetilmesi, işletmenin başarıya ulaşabilmesini ifade etmektedir (10). Bu yaklaşım, işletmenin sürdürülebilirliğini ve güvenli bir işletme yönetimini de beraberinde getirmektedir. Risk yönetimi işletmeden işletmeye farklılık gösterebilirken, bir işletme içinde farklı stratejilerle de yapılabilmektedir. Bu süreç, faaliyet ve operasyonlardaki risklerin belirlenip çözümlenmesi ve ardından belirlenen risklere karşı önlem alınmasıyla gerçekleşmektedir (11).

İşletmelerin risk yönetimi açısından mevcut ve muhtemel hukuka aykırılıkları tespiti/engellemesi ve uyumsuzlukları önlemesinin yanı sıra operasyonel yaklaşımlarını da geliştirmesi gerekmektedir. Operasyonel yaklaşımın önemli bir parçası olarak istihdam sürecinde risk yönetimi özellikle işletmelerin itibarı bakımından giderek önem kazanmaktadır. Mevcut kurumsal iş hayatında, istihdam sürecinde ne tip sorunların ortaya çıkabileceğini öngörmek mümkün olmaktadır. İstihdam sürecinde gerçekleşen denetim ve standartlaşmış uygulamaların faydası olmakla birlikte, sorumluluklar ve yükümlülükler ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Risk yönetiminde en büyük zorluklardan biri ise işletmenin

yapısına zarar vermeden istihdam sürecini yönetebilmektir (12). Kurumsal iş hayatında işveren açısından uyumlu ve sürdürülebilir bir istihdam süreci, işletmenin başarısını da beraberinde getirmektedir. İşletmeler açısından işe alım süreci, her meslek kuruluşu için temel ve kaçınılmaz bir adım olup, insan kaynağının yönetilmesi bakımından büyük bir öneme sahiptir. Belirli bir pozisyon için işletme, ihtiyaçlarına uygun adayı bulmak için bir dizi eylem gerçekleştirmektedir. Bu eylemler, ihtiyaçların belirlenmesinden çalışanın entegrasyonuna kadar tüm işe alım süreçlerini kapsamaktadır. Doğru kişinin doğru bir şekilde doğru pozisyona yerleştirilmesi adına gerçekleşen bu süreçlerin yönetimi etkin bir şekilde gerçekleştirilmelidir (13, 14, 15, 16).

İşe alım sürecinde adayın işletmeye dâhil edilmesinden önce, hakkında gerekli ve doğru araştırmaların yapılması kritik bir husustur. Hem çalışanın hem işletmenin hem de işletmenin müşterilerinin güvenliğini sağlamak adına yapılacak bu çalışmalar ile çalışan kaynaklı riskleri doğru bir şekilde yönetmek mümkün olmaktadır. İşe alım sürecinde dürüst kişileri seçebilecek etkinlikte bir insan kaynakları yönetimine sahip olmayan işletmelerin, karşılaştıkları suiistimal riskleri de arttırmış olmaktadır (17). Aksi takdirde işletme ve işletmenin tüm tarafları açısından olumsuzluklar ile karşılaşılması kaçınılmaz sonuçları da beraberinde getirebilmektedir. ACFE “Association of Certified Fraud Examiners / Sertifikalı Suiistimal İnceleme Uzmanları Derneği” yıllık raporuna göre dünya genelinde şirketler (sektör bağımsız) yıllık cirolarının %4-7 arasındaki oranı iç ve dış suiistimler sonucunda kaybetmektedirler. Bu oranın %7’ yi geçmesi durumunda ise şirketin büyüklüğü ne olursa olsun en geç 3 yıl içerisinde iflas ile sonuçlanmaktadır. Bu suiistimler 3 kategoride sınıflandırılmaktadır; varlıkların kötüye kullanılması, yolsuzluk ve mali tablo suiistimleridir. Araştırma raporunda gerçekleşen vakaların birçoğunda belirtilen kategorilerden birden fazlasının yer aldığı görülmektedir. Bu vakaların yarısına yakını ihbar ile ortaya çıkmış olup, bu ihbarların da yaklaşık yarısı şirket çalışanları tarafından yapılmıştır (18).

2. GÜVENLİ İŞE ALIM YAKLAŞIMI

Güvenli işe alım; tehlikeli, sorgulanmaya açık veya niteliksiz adayları, işe alma olasılığını en aza indirirken, bunun yanı sıra yetenekli, dürüst ve iş gerekliliklerine en iyi şekilde uyan adayı belirleme adına da yardımcı olan yaklaşımdır (19). İşe alım süreçlerinin iyileştirilmesine yardımcı olan yenilikçi bir bilgi sistemi aracı olan güvenli işe alım süreci, çalışan kaynaklı risklerin doğru yönetilmesine ışık tutarak, kurumsal hayatta, hem kısa hem de uzun vadeli faydalar sağlamaktadır. Bu faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür (20);

1. Yapılandırılmış ve organize edilmiş işe alım süreci organize edilmiş olur,
2. Uygulamaların daha hızlı, tarafsız, doğru ve güvenilir bir şekilde işlenmesini kolaylaştırır,
3. Maliyeti azaltmaya ve zamanı daha etkin kullanmaya yardımcı olur,
4. İşletmenin başvuru sistemine çeşitli bağlantıların dahil edilmesine ve entegre edilmesine yardımcı olur,
5. Yetenek yönetimini kolaylaştıran başvuruların aktif bir veritabanını tutar ve işe alım sürecinin verimliliğini artırır,
6. İşletmenin başvuru sistemi, işe alım departmanı ve iş arayan arasında esnek ve etkileşimi olan bir arayüz oluşturur,
7. Çözüm odaklı bir yaklaşım ve üretkenliği beraberinde getiren araçlar sunar. Çalışanların daha üretken olmasına yardımcı olur,
8. İşe alım sürecinde doğru ve sağlıklı ilişkiler kurmaya yardımcı olur,
9. Daha doğru kişileri ile alarak rekabet avantajı kazandırır,
10. İşletmenin diğer işletmelere göre ayrıcalıkla olmasına vesile olur.

Güvenli işe alım sürecinin iyi bir şekilde yönetilmesi işletmeler açısından zaman, maddi kayıplar, değer-itibar kayıplarının önüne geçilmesi anlamına da gelmektedir. Aksi takdirde oluşabilecek riskler, işletmenin suistimal zararları ve itibar kayıplarının yanı sıra yasal ve uygulamaya yönelik yaptırımlar ile karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. FBI verilerine göre, beyaz yakalıların işlediği kurumsal suçlar, Amerika Birleşik Devletleri'nde her yıl 300 milyar dolardan daha fazlasına mal olmaktadır.

Ortalama olarak her üç Amerikalıdan biri, beyaz yakalı suçların kurbanı olmaktadır (21). Avrupa'da ise, büyük şirketlerin yüzde 42,5'inden fazlası, zimmete para geçirme ve güveni kötüye kullanma gibi yaygın yöntemler olmak üzere, beyaz yakalı suç faaliyetlerinin kurbanı olmaktadır (22). Yanlış işe alım istatistiklerine göre; iş yerindeki başarısızlıkların %30'a kadarı çalışanların yaptığı hırsızlık ve sahtekârlıklardan kaynaklanmaktadır, örgütsel küçülmelerin %48'i çalışan kaynaklı hırsızlıklardan kaynaklanmaktadır, çalışanlar tarafından iş yerinde yapılan sahtekârlıklar işletmelere yılda 50 milyar dolardan fazlaya mâl olmaktadır, özgeçmişlerin ve referansların %60'ından fazlası yanlış bilgi içermektedir, iş başvurusunda bulunanların %10'undan fazlasının sabıka geçmişi bulunmaktadır, çalışan sirkülasyonunun ortalama maliyeti çalışanın yıllık maaşının yaklaşık %150'si kadardır (23).

Etkili bir güvenli işe alım programı, işe alım sürecinin en başında yer almaktadır. İşletmenin organizasyonel yapısında politika ve prosedürler ile "Güvenli İşe Alım Yaklaşımı" çerçevesinin belirlenmesi önemli bir başlangıç olmaktadır. Başvuru, mülakat ve referans süreçlerinde ilk taramalar gerçekleşmekte, ardından daha derinlemesine yapılacak taramalar ile süreç devam edilmektedir. İşe yerleştirme sonrası, güvenli bir iş yeri taahhüdü adına uygulamalar takip edilerek, istihdamın başarısının bir şekilde devamlılığı sağlanmaktadır. Güvenli işe alım programı, yasal koşulların da farkındalığı ile tüm yetkililerin sürecin önemine vakıf olmasını gerektirmektedir. Bu yaklaşım ile işveren tarafından alınacak hatalı bir kararın, mali ve yasal sorunlar doğurmasının önüne geçilmektedir (24, 25).

Güvenli işe alım sistemi 4 temel aşamadan oluşmaktadır (19);

1. Politika ve prosedürlerden oluşan güvenli işe alım sisteminin kurulması,
2. İşe alım yapan yöneticiler de dâhil olmak üzere tüm çalışanların güvenli işe alım konusunda bilgilendirilmesi, farkındalığın yaratılması,
3. Güvenli işe alım programının uygulanması,
4. Güvenli işe alım programının değerlendirilmesi.

Güvenli İşe Alım Yaklaşımı, işe alınacak kişinin gelecekteki iş performansının geçerli bir göstergesi olmaktadır. Güvenli işe alım süreci için ciddi ve metodik bir yaklaşım sergilenmelidir. Programın oluşturulması, âdil ve mâkul bir yapıya oturtulması, bu programın takip edilerek dokümantasyonun doğru bir şekilde yapılması gerekmektedir. Güvenli işe alım; risk yönetimi, iç ve dış tehditlerin önlenmesi, suç önleme adına etkin bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Önyargılı ve yanlış bilgiler yerine doğru verileri doğru zamanda doğru şekilde işleyerek analiz sonucu ortaya çıkan bilgiye güvenilmelidir (24, 26).

Başlıca işe alım araçları arasında olan, başvuru süreci, etkin mülakat süreci, referans/geçmiş işveren kontrol süreci önemli birer basamaktır. Ancak, güvenli işe alım sisteminin etkin olması adına ilave süreçler programa dâhil edilmelidir.

2.1. İstihdam Öncesi Tarama

Çalışan kaynaklı risklerin doğru yönetilmesi adına istihdam öncesi yapılacak arka plan taraması büyük önem taşımaktadır. Nitelikli kişileri işe almak her işletme için çok önemlidir ve yapılacak tarama, iş ortamında başarılı olmak için temel bir kılavuz olmaktadır. İşe alım değerlendirme sürecinde her başvuru sahibi için adalet sağlamaya yönelik bir dizi prosedür ve kontrol sistemi olarak değerlendirilmektedir (23). İşe alım sürecinin çok önemli bir parçası olarak arka plan taraması, işe alım sürecindeki kişinin geçmiş davranış kalıpları, eğilimleri ve olası gelecekteki davranışları hakkında fikir veren bir süreç olarak ifade edilmektedir. İstihdam öncesi tarama ile işletmeler maliyetlerini azaltarak, daha doğru adayları belirler ve istihdam edilen herkesin bu sürece vakıf olması ile üretkenliğin artmasına vesile olmaktadır. Çalışanlar ile ilgili ortaya çıkabilecek sorunlar azalırken, işletmenin itibarının yanı sıra iç ve dış ilişkileri korunmaktadır (27, 28)

İstatiksel veriler, kapsamlı bir istihdam arka plan taraması yapmayan kuruluşların iş güvenlikleri ile ilgili olarak risk aldıklarını göstermektedir. Uluslararası bir işe yerleştirme internet sitesi *careerbuilder.com*'a göre, işe alım yapan yöneticilerin %58'i özgeçmişlerde yalan tespit ettiklerini söylemektedir. Tüm iş başvurularının %34'ünde deneyim, eğitim, temel beceriler hakkında yalan bilgi içerdiği görülmektedir (29).

Kimlik bilgisi, sabıka kaydı, ikametgâh bilgisi, diploma bilgisi gibi temel doğrulama kaynaklarının alınması ve bu kaynakların doğrulanmasının yanı sıra, istihdam öncesi yapılacak derinlemesine bir arka plan taraması ile ulusal ve uluslararası geçmiş kontrollerine de yer verilmesi gerekmektedir. Güvenli işe alım sürecinde işe alım öncesi yapılacak bu tarama, tüm başvuru sahiplerinin tam olarak aynı şekilde taranacağı anlamına gelmemektedir. Belirli bir pozisyon için ilgili başvuru sahipleri aynı düzeyde incelemeye tabi olmalıdır. Kritik pozisyonlar için daha ayrıntılı yapılacak taramalar geçerli olabilmektedir. Tarama derecesi, varlıklara erişim-pozisyon-otorite düzeyi, diğer kişilere erişim gibi faktörlere göre şekillendirilmelidir. Özellikle pandemi döneminde bu süreçte en büyük değişimi gösteren noktalardan biri işe alım süreçlerinin dijital ortama kaydığı görülmektedir. Dijitalleşen işe alım süreçlerinde bilgilerin doğruluğunu kontrol etmek için en önemli yöntem ise arka plan taraması olarak ortaya çıkmaktadır (30, 31). Bu süreçte kullanılan teknikler mahremiyetin ihlali anlamına gelmemektedir. İşveren yalnızca bilgi toplamakla sınırlı olup, kolluk görevlisi olarak sayılmamalıdır. İşverenin yaklaşımı kanun ile uyumlu olmalı, dengeyi sağlamalıdır. Bu süreçte elbette başvuru sahiplerinin mahremiyeti ihlal edilmeyecektir. İşletme "Güvenli İşe Alım Yaklaşımı" ile makul araştırmaları yapma hakkına sahip olmaktadır. Doğru şekilde yapılan araştırmalar ile işletme kendini, çalışanlarını ve tedarikçilerini oluşabilecek risklerden korumaktadır (25, 32). Temel olarak işverenin işe alım sürecinde belirli kayıtlara ulaşmasına ve kullanılmasına izni vardır. Bu kayıtlardaki bilgiler makul ölçüde işle ilgilidir ve kişinin işte sergileyeceği performansın geçerli bir göstergesi olup, bu bilgiler kanunen yasaklanmış bilgiler değildir. Ayrımcılık içermeyen bilgilerdir. Özel hayatın gizliliği veya yasal hakkın ihlali

anlamına gelmemektedir. İşveren ve çalışan arasındaki iş ilişkisinde işverenin yönetim hakkı bulunmaktadır ve bu durum Türk Boçlar Kanunu'nun 399. maddesinde "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin iş yerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir" hükmü ile ifade edilmektedir (33). İşveren tarafından yönetim ve denetim hakları kullanılırken, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu gibi düzenlemelere uyulması gerekmektedir. Kişisel Verileri Saklama ve İmha Politikası, Kişisel Verileri Koruma Kurumu'nca gerçekleştirilmekte olan saklama ve imha faaliyetlerine ilişkin iş ve işlemler konusunda usul ve esasları belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu politikanın kapsamında kurum çalışanları, çalışan adayları ve üçüncü kişilere ait veriler yer almakta olup, kurumca yönetilen kişisel verilerin işlenmesine yönelik faaliyetlerde bu politika uygulanır (34). Elektronik veri, veri elde etme yöntemi, özlük dosya kapsamı, kullanılan cihazlar ile ilgili idari ve teknik tedbirler, şirket içi disiplin kuralları gibi konularda KVKK kapsamında hareket edilmesi gerekmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma kurumsal iş hayatında "Güvenli İşe Alım Yaklaşımı" nın tercih edilmesinin faydalarını belirterek, kurumların ihtiyaçları doğrultusunda uyarlanabilecek bir uygulama modeli üzerine tasarlanmış niteliksel bir çalışmadır.

3.2 Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak literatür taraması yapılmıştır. Yerli ve yabancı kaynaklar taranmış, yazılı basımların yanı sıra "Lexology", "DergiPark", "Jaapl" platformları ve "Google" arama motoru kullanılmıştır. Sektör ayrımı yapmadan elde edinilen bilgiler analiz edilmiştir. Güvenli işe alım çalışmaları kapsamında yürütülen faaliyetler hem küresel hem de yerel olarak araştırılmıştır. Kamuya açık olan ulusal ve uluslararası veri tabanları taranarak veri temin edildiği için etik kurul iznine gerek duyulmamaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizi adına bir kontrol formu oluşturulmuştur. Bu form, algoritma halinde sistematik bir format ile iyi uygulama rehberi/modülü olarak tasarlanmış, sahada uygulanabilecek bir kontrol formuna dönüştürülmüştür. Kontrol formu, kurumsal işletmelerin pratik bir şekilde kullanabileceği bir şekilde ve ana hatları içerecek şekilde hazırlanmıştır. Bu form çeşitli basamaklardan oluşmaktadır. Her basamakta süreç ile ilgili olarak işaretleme yapılabilecek, kısa cevapların verileceği alanlar mevcuttur. İşletmelerin işlevleri sırasında ortaya çıkabilecek risklerin önceden dikkatli bir biçimde ve ayrıntıları ile tanımlanıp değerlendirilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca riskleri minimize edecek veya tam olarak ortadan kaldıracak önlemlerin alınması ile kayıplarının önüne geçilmesine vesile olacaktır. Kontrol formu standart bir kurumsal yapıdaki işe alım süreci düşünülerek hazırlanmıştır. Ancak bazı iş kollarında daha özellikli sorular hazırlanması mümkündür. Bu form temel bir form niteliğinde olup, kuruma özel olarak da ilave tasarımları yaratmak mümkündür.

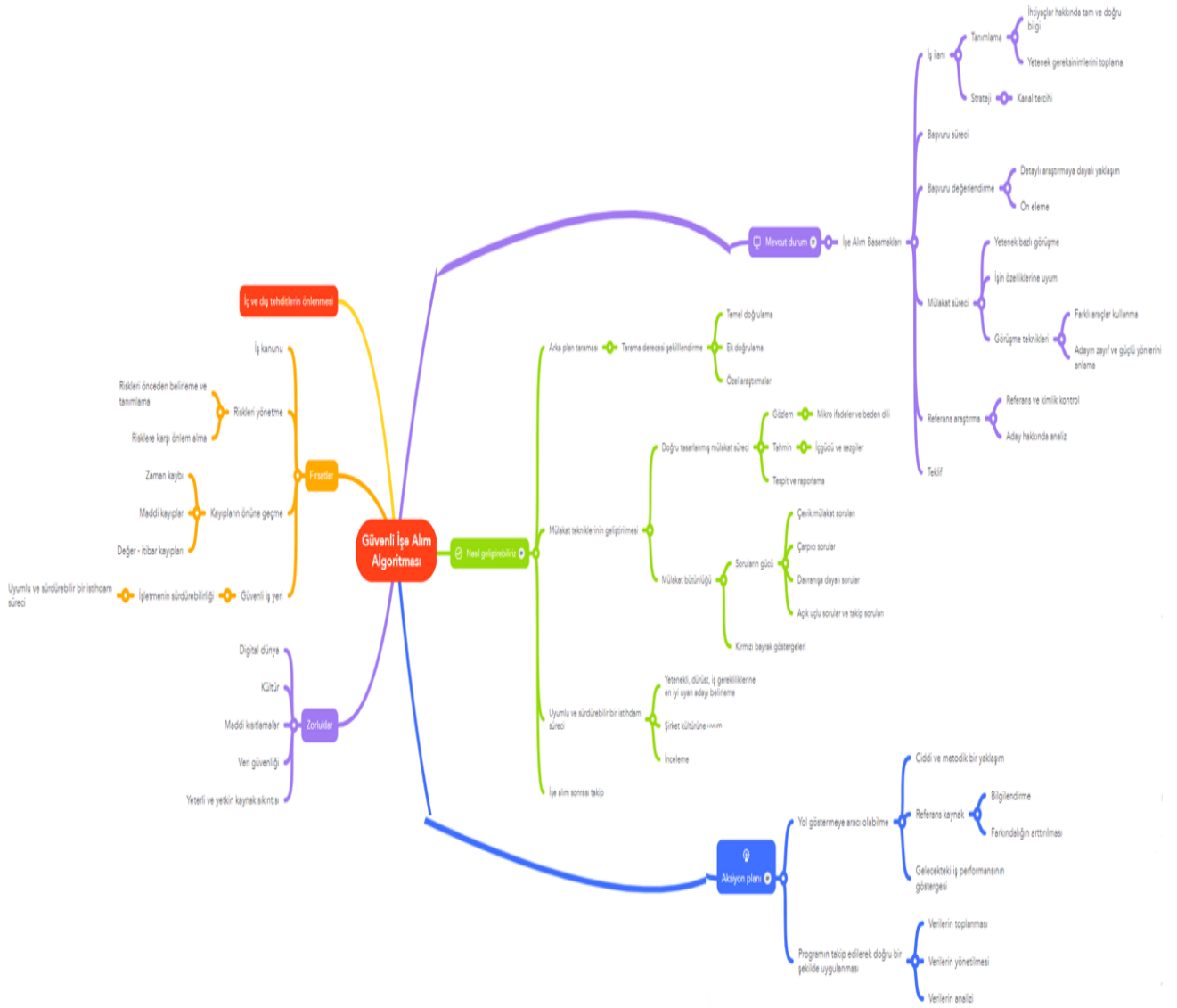
4. BULGULAR

Mevcut uygulamalarda, her kurumun kendi işleyişine göre şekillendirdiği eşdeğer yaklaşımlar görülmektedir. İşe alım sürecinde adayın değerlendirilmesine dair gerçek anlamda bir doğrulama sistemi kullanılmamaktadır. Süreç, klasik referans sistemi, CV toplama-değerlendirme, işe girişte kullanılan klasik raporların toplanması gibi alışa gelmiş aşamalardan ibarettir. Bu bağlamda mevcut uygulamalar yüzeysel boyutta kalmaktadır ve bu durum işletmeler için bir zafiyet oluşturmaktadır. İşletmenin ihtiyaçlarının doğru bir şekilde tespit edilmemesi ve sürecin sağlıklı bir plan çerçevesinde işletilmemesi, yanlış mülakat sorularıyla adayların yetkinliklerinin doğru bir şekilde ölçülmemesi, işletme içinde dengelerin yeterince gözetilmemesi ve adaylara gereken önemin verilmemesi gibi problemler sürecin başarısız olmasına sebep olmaktadır. Gerçekçi olmayan iş ilanları, pozisyonun tanımında gerçekçi olmayan beklentilerin yer

alması, doğru kanallardan ve doğru şekilde aday taraması yapılmaması, referans ve tavsiye sürecinin risklerinin göz ardı edilmesi, sonuçların ölçümlendirilememesi, aday havuzunun doğru bir şekilde oluşturulamaması gibi konular işe alım sürecinde gözden kaçan noktalar olarak karşımıza çıkmaktadır (35). Yapılan araştırmaların çok büyük bir bölümü şu çıkarımları göstermektedir; mevcut aday değerlendirme yöntemleri yeteri kadar tatmin edici gelmemekte, yetenek ve beceri test uygulamalarının planlanması gerekmekte, daha stratejik yöntemlerle aday değerlendirme yapılması gerekmekte, işe alım süreçlerine katma değer sağlayacak yöntemlerin ve kaynakların ele alınması gerekmektedir (36).

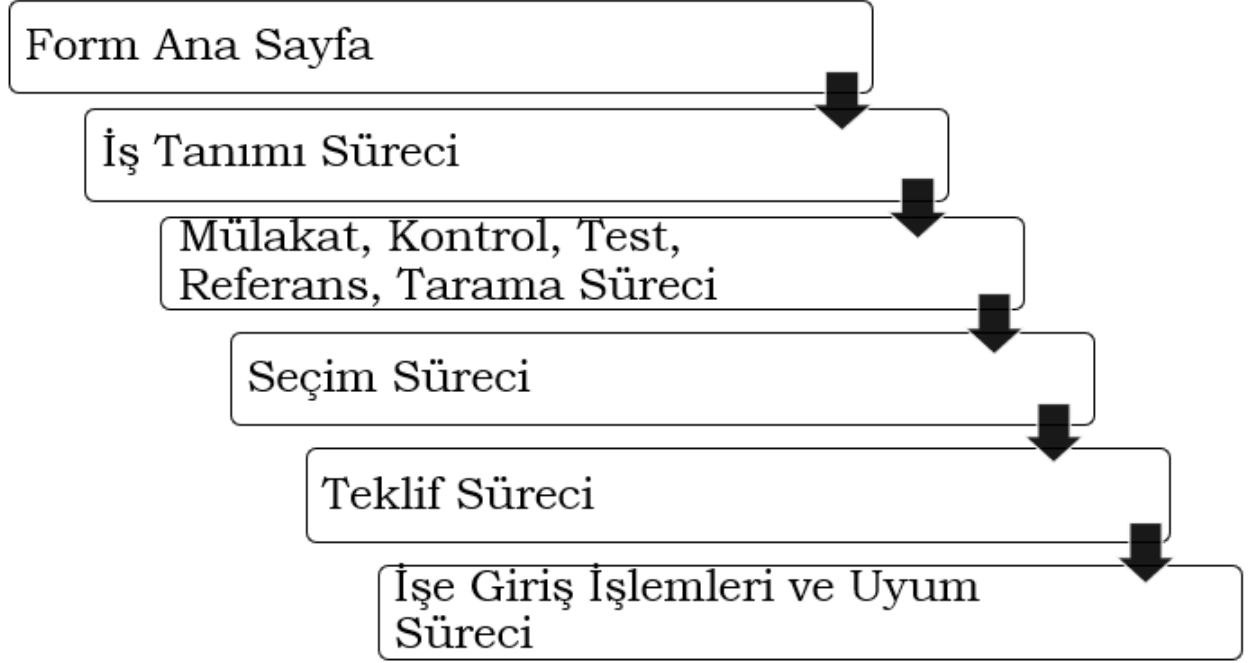
Uygulama sürecinde Türkiye’de “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” sürecinin etkin bir biçimde kullanılmasına yardımcı olmak adına asgari kriterleri ortaya koyan yazılımların geliştirilmesi mümkündür. Var olan literatürdeki modeller incelenerek, algoritma halinde sistematik bir format ile uygulama modeli oluşturmak “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” uygulamalarının kurumsal iş hayatına adapte edilmesi adına önem taşıyacaktır. Elde edilecek avantajlar, farklı sektör ve büyüklükteki işletmelerin çalışan kaynaklı risklere ışık tutacaktır. “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı”, çalışan kaynaklı risklerin yönetilmesi ve suçların önlenmesi adına güvence anlamına gelmektedir. İşletmelerin verimliliğine yapılan bir yatırım olarak düşünülmesi gerekmektedir, zira her hatalı işe yerleştirme işletmeye hasar vermektedir.

Şekil 1. Güvenli İşe Alım Modülü – Algoritma



Şekil 1, bu çalışma özelinde tasarlanmıştır. Bahsedilen şekilde, “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” süreçlerine dair bilgiler yer almaktadır. Mevcut durumda işe alım basamakları, iş ilanın tanımlanıp belirli bir strateji ile oluşturulmasıyla başlamakta ve başvuru aşaması ile devam etmektedir. Detaylı bir başvuru değerlendirilmesi ve ön eleme sonrası mülakat sürecine geçilmektedir. Referans araştırma sürecinden sonra da teklif aşaması gelmektedir. Bunun yanı sıra mevcut sürecin geliştirilebilecek alanları ön görülmüştür. Arka plan taraması, mülakat tekniklerinin geliştirilmesi, uyumlu ve sürdürülebilir bir istihdam süreci ile işe alım sonrası takip bu alandaki geliştirilebilecek alanlar olarak sıralanmıştır. Aksiyon planının belirtildiği bu modülde ayrıca ilintili fırsatlar ve zorluklara da yer verilmiştir.

Şekil 2. Güvenli İşe Alım Kontrol Formu Akış Diyagramı



Şekil 2, kontrol formunda yer alan süreçleri göstermektedir.

Tablo1. Süreçlere Dair Teknik Özellikler

| Süreç Adı | İşlevin Gerçekleşmesini Sağladığı Teknik Özellik |
|--|--|
| Form Ana Sayfa | Temel bilgilerin alınmasını sağlar |
| İş Tanımı Süreci | Açık, net ve anlaşılır cevapları alınmasına yönelik kontrol işlevini gerçekleştirir |
| Aday Eleme, Mülakat, Test,Referans,Tarama Süreci | Doğru aday seçimi, doğru soruların yönetilmesi, kritik cevapların değerlendirilmesi, test uygulama kontrolü, atlanmaması gereken aşamaların kontrolü, güvenlik-referans-arka plan tarama kontrolü basamakları ile sürecin monitorlenmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesini sağlar |
| Seçim Süreci | Elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve kurum ile bağlantısının kurulmasına dair işlevi gerçekleştirir |
| Teklif Süreci | Tam doğru ve düzgün bir şekilde ilgili sürecin akışını kontrol eder |
| İşe Giriş Süreci | Görev kısmında yer alan sorular ile sürecin kontrolü sağlanır, işletmeye dair sorumluluklar ve yasal sorumluluklar şekillenir |
| Uyum Süreci | İşe yeni başlayan çalışanların gereken tüm bilgileri edinmesi ve kısa sürede işe adapte olmasına yönelik aşamalardan oluşmuştur. Kişinin işe uyup uymadığının da denetlenmiş olmasını sağlar. Planlı bir akış sağlar. |

Tablo 1, Kontrol formunda yer alan süreçlerin gerçekleştirdikleri işlevleri bu çalışma özelinde özetlemektedir.

Tablo 2. Kontrol Formu İşlevleri

| Sistemin Gerçekleştirdiği İşlevler |
|---|
| Tam ve doğru bilgiye ulaşmak |
| Açık ve anlaşılır bilgi elde etmek |
| Koşul ve kanalların belirli olması |
| Mülakat şekil ve sürecinin kontrolü |
| Tehlikeli ve sorgulanmaya açık alanların belirlenmesi |
| Uygulanabilir ilave testlerin kontrolü |
| Riskleri azaltacak ayrıntıların tanımlanıp değerlendirilmesi |
| Kayıpların önüne geçilmesi adına ayrıntılı tarama |
| Değerlendirme ve bağlantı kurulması |
| Son aşama kontrolü |
| İşe alım sürecin tamamlanması ile birlikte başlayan yeni görevler |
| Uyum süreci kontrol aşaması |

Tablo 2, kontrol formu ile ulaşılan sistemin gerçekleştirdiği işlevler bu çalışma özelinde sıralamaktadır.

Yaklaşımın “uygulanabilir ürün” olarak sahada kullanılabilmesi adına kontrol formu oluşturulmuştur. Bu form aşamaları ile kullanılmaya başlanmaktadır. Form ana sayfası temel bilgileri almaya yönelik olup, açık uçlu cevap verilmesi gerekmektedir. Akabinde gelen sekmelerde kullanıcı için görev adımları oluşturulmuştur. Her bir adım için “evet – hayır - uygulanabilir değil” şeklinde seçenekleri işaretlemek gerekmektedir. Ayrıca notlar kısmı yer almakta olup, bu kısımda kullanıcı ilave olarak belirtmek istediği hususları ekleyebilecektir. Notlar kısmında bazı sekmelerde, kullanıcının ilave bilgi verebilmesi adına detay istenmektedir. Son sekmede yer alan “oryantasyon iş akış formu” ile form daha farklı bir formatta yer almaktadır. Bu format ile süreçte yer alacak sorumlu kişi belirlenmiştir.

Ayrıca tarih kısmı eklenerek sürecin düzgün ve doğru bir biçimde ilerlemesi de kontrol altına alınmaktadır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

“Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” uygulamalarının vurgulanmasındaki hedef, işletmelerin çalışan ve/veya çalışacağı kişiler ile ilgili riskleri en aza indirmek için yol göstermeye yardımcı olabilmesidir. İşletmelerin mevcut veya potansiyel çalışanları tarafından yapılabilecek olumsuzluklardan, suiistimallerden, kayıplardan korunabilmesi adına güvenli işe alım programına sahip olması artık bugünün kurumsal iş hayatında daha çok önem kazanmıştır. Daha güvenli bir işyeri yaratmak için uygulanabilecek mekanizmalar hakkında kapsamlı bir anlayışa sahip olunması, yalnızca iş gücü becerilerine değil işletmenin geleceğine de yatırım yapılması anlamına gelmektedir.

İstihdam öncesi yapılacak taramanın belirli ve işle ilgili gerekliliklere sadık kalması, işletmenin güvenli bir işyeri olması adına özen göstermesi anlamına gelmektedir. “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı”, başvuruların uygunluğunu belirlemektedir. İşe alım süreçlerinde uygulanan arka plan tarama işlemleri ile şirketler hem çalışanlarının hem de müşterilerinin güvenliğini sağlayarak, işe alımlarının kalitesini arttırmaktadır. Böylece, şirketler çalışan kaynaklı oluşabilecek riskleri daha etkin bir şekilde yöneteceklerdir.

Bu bağlamda, istihdam dünyasında işletmelere sorumluluklar getirilmeli ve regülasyonlar ile bu sorumluluklar belirlenmelidir. Sadece kanun ve yönetmelikler yeterli olmayacağı gibi, işletmelerin bu regülasyonları uygulaması ve iyi niyetle yaklaşması da gerekmektedir. Ayrıca sendikalar, odalar vs vasıtası ile işletmelerin uygulamaları takip edilebilir. Sürdürülebilirlik kapsamında sorumluluk bilinci oluşması adına her işletmenin farkındalığının artması gerekmektedir. “Güvenli İşe Alım Yaklaşımı” ile önemli şu hedeflere ulaşmak mümkün olacaktır; Farkındalığın artırılması, standartların getirilmesi ve doğru istihdam ile sürdürülebilir kalkınmaya ulaşılması.

Adayın işleme dâhil edilmesinden önce ve sonrasında da ilk bir yılı kapsayan süreçte doğru bir yaklaşımın takip edilmesi prensibinde hazırlanmış bir formdur. Bu form güvenli işe alım mantığının etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak olup, çalışan kaynaklı riskler doğru bir şekilde yönetilecektir. Sistematik formatta hazırlanan bu form, excel veya farklı bir formattan manuel giriş yaparak kullanılabilmesi gibi, işletmenin tercihine göre işleme özel uygulamaya da dönüştürülebilir.

KAYNAKÇA

1. T.C. Adalet Bakanlığı. Mağdur Bilgilendirme. <https://magdurbilgi.adalet.gov.tr/298/Suc-Nedir>. (Erişim 24.10.2022)
2. Aydın AH. Suç Önlemenin Önemi ve Etkisi, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2014;16, 82-84.
3. Lord N, Levi M. Organizing the finances for and the finances from transnational corporate bribery, European Journal of Criminology 2017;14, 365-389.
4. 4857 sayılı İş Kanunu. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf> (Erişim 03.11.2022)
5. Corporate Criminals. Erişim: <https://www.criminology.com/corporate-criminals> (Erişim 14.11.2022)
6. Uluslararası Suistimal İnceleme Uzmanları Derneği. ACFE Türkiye.Erişim: acfet.com (Erişim 13.11.2022)
7. Welsh BC. Farrington DP. The Future of Crime Prevention: Developmental and Situational Strategies 2012.
8. Keskin DA. İşletmelerin Sürekliliğini Sağlamada Kritik Öneme Sahip Risk Yönetimi ve Risk Odaklı Denetim Yaklaşımı, Denetişim Dergisi 2010;4, 38-46.
9. Emhan A. Risk Yönetim Süreci ve Risk Yönetmekte Kullanılan Teknikler, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2009;3, 209-212.
10. Balcı M. İşveren Marka Değeri Yüksek Şirketlerde İnsan Kaynakları Risklerinin Yönetimi Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası Hakemli Pazarlama ve Pazar Araştırmaları Dergisi 2014;3, 56-81.
11. Saka T, Uğural A. Tusiad Kurumsal Risk Yönetimi Nedir Semineri; 17 Mart 2008; Erişim: http://www.tusiad.org/_rsc/shared/file/TamerSaka.Pdf (Erişim 09.12.2022)
12. Power M. Briefing, The Risk Management of Everything. The Institute of Chartered Accountants; 2004.
13. <https://www.albertsolino.com/blog/ise-alim-sureci/>
14. Çavdar H, Çavdar M. İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları, Journal of Naval Science and Engineering 2010;6: 79-93.

15. Armstrong M, Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13. Baskı, London: Kogan Page Publishers 2014.
16. Aslan G. İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alma ve Eğitimin Kariyer Yönetimi ile İlişkisi, Bir Şirketin Kariyer Yönetimi Üzerine İnceleme. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi; 2012.
17. Yılmaz G. Suistimal Önlemede 10 Yöntem, Erişim: https://www.acfetr.com/index.php?pg=topluluk_makaledetay&qsicerikid=251 (Erişim 09.12.2022)
18. ACFE Report May 9 2012, Erişim: <https://www.acfe.com/about-the-acfe/newsroom-for-media/press-releases/press-release-detail?s=ACFE-Estimates-Organizations-Lose-5-percent-to-Fraud> (Erişim 09.12.2012)
19. Rosen LS. The Safe Hiring Manual. 2. Baskı. Facts on Demand Press; 2012.
20. Sahu RK. Managing Recruitment Function, A Comprehensive Guide Book. Excel Books. New Delhi; 2010.
21. DiMarino FJ, Roberson C. Introduction to Corporate and White-Collar Crime, CRC Press, Taylor & Francis Group; 2013
22. Price M, Norris D. White-collar crime: Corporate and securities and commodities fraud, Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law 2009;37: 538-544.
23. Doss KT, Shepherd D. Active Shooter, Preparing for and Responding to a Growing Threat, Butterworth-Heinemann; 2015.
24. Rosen LS. The Safe Hiring Audit. Facts on Demand Press; 2008.
25. Pelit E, Ak S. İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi Olarak Personel Bulma, Seçme ve Personeli İşe Yerleştirme ile İlgili Sorunlar, İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi 2018;10: 39-74.
26. Weiss DH, Fair, Square & Legal - Safe Hiring, Managing & Firing Practices to Keep You & Your Company Out of Court. 4. Baskı, New York: Amacom 2004.
27. Nixon WB, Kerr K. Background Screening and Investigations, Elsevier Science & Technology; 2008.
28. Employee Background Checks: Ensuring a Safe Work Environment For All. CRI Group. Erişim: <https://crigroup.com/employee-background-checks> (Erişim 10.12.2022)

29. Fraud Insider, Employee Background Checks, Ensuring compliance and quality hires drives. CRI Group; 9 Ağustos 2022. Erişim: <https://fraudinsider.com/news-overviews/employee-background-checks-ensuring-compliance> (Erişim 10.12.2022)
30. Employee Screening During Covid-19: Doesn't have to be complicated. CRI Group Aralık 2021. Erişim: <https://crigroup.com/employee-screening-during-covid> (Erişim 10.12.2022)
31. What's law vs allowed with Pre-employment Screening around the world. CRI Group. Erişim: <https://crigroup.com/pre-employment-screening-required-vs-permissible> (Erişim 10.12.2022)
32. Cowburn M, Nelson P. Safe Recruitment Social Justice and Ethical Practice. *Social Work Education* 2008;27: 293-306.
33. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> (Erişim 11.12.2022)
34. 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. Erişim: kvkk.gov.tr (Erişim 11.12.2022)
35. Capelli P, İşe Alım Yaklaşımınız Tamamen Yanlış, Harvard Business Review 2019.
36. Yaptığı İşe Uygun Olmayan "İyi" Adaylar. Hrdergi 2017. Erişim: <https://hrdergi.com/yaptigi-ise-uygun-olmayan-iyi-adaylar-ise-alimda-stratejik-davranarak-dogru-kisiyi-dogru-ise-yerlestirebilirsiniz> (Erişim 13.02.2023)

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞTEN AYRILMA NİYETİ: BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ

Buse METE*

ÖZ

Sağlık kurumlarında çalışan devir oranının kontrol edilebilmesi ve düşük düzeyde olması için işten ayrılma niyeti konusunda pek çok çalışma yürütülmektedir. Günümüzde bilimsel araştırmalarda da önemli bir yere sahip olan sağlık sektöründeki işten ayrılma niyeti, önümüzdeki yıllar içerisinde de ilgi görmeye devam edecektir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizini gerçekleştirmektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen arama stratejisine göre çalışmalara Web of Science veri tabanından ulaşılmıştır. Toplam 829 makale araştırmaya dahil edilmiştir. Elde edilen veriler SciMat bibliyometrik analiz programı ile tek bir dönemde analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ile ilgili ilk çalışma 1983 yılında yapılmıştır. En fazla yayın ise 2022 yılındadır. Alana en fazla katkı sağlayan yazar Claude Fernet'tir. Çalışmalar en çok Çin, Amerika ve Güney Kore'de yürütülmüştür. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti, meta analizi, işle özdeşleşme, iş güvencesizliği motor temalar, merhamet yorgunluğu, ölçekler izole temalar, anksiyete, iş-aile çatışması, devamlılık ortaya çıkan temalar, liderlik ve hemşireler ise temel temalar olarak belirlenmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti temasının iş tatmini, tükenmişlik gibi alt temalarla güçlü bir ilişki içerisinde olduğu ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanları, işten ayrılma niyeti, bibliyometrik, SciMat.

*Arş. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, E-mail: busemete@subu.edu.tr ORCID ID: 0000-0001-5440-9723
Geliş tarihi: 27.03.2023, Kabul tarihi: 15.04.2023

TURNOVER INTENTION IN HEALTHCARE WORKERS: A BIBLIOMETRIC ANALYSIS

ABSTRACT

In order to control the employee turnover rate in health institutions and to keep it at a low level, many studies are carried out on the turnover intention. The turnover intention the job in the health sector, which has an important place in scientific research today, will continue to attract attention in the coming years. In this context, the aim of this study is to perform a bibliometric analysis of the studies on the turnover intention the job of employees in the health sector. According to the search strategy developed in line with the purpose of the study, the studies were accessed from the Web of Science database. A total of 829 articles were included in the research. The obtained data were analyzed in a single period with the SciMat bibliometric analysis program. According to the findings, the first study on turnover the intention the job of health workers was made in 1983. The highest number of publications is in 2022. The author who contributed the most to the field is Claude Fernet. Studies were mostly conducted in China, the USA, and South Korea. In addition, turnover intention, meta-analysis, job identification, job insecurity, motor themes, compassion fatigue, scales as isolated themes, anxiety, work-family conflict, emerging themes, leadership and nurses were determined as the main themes. In addition, it has been revealed that the theme of turnover intention is in a strong relationship with sub-themes such as job satisfaction and burnout.

Keywords: Health workers, turnover intention, bibliometric, SciMat.

1. GİRİŞ

Sağlık iş gücünde görülen yetersizliklere neden olan en önemli faktör, çalışan devir hızıdır (1). Sağlık sektörü bağlamında işten ayrılma niyeti, sağlık çalışanlarının buldukları pozisyonlardan veya kurumlarından ayrılma istekliliğini ifade etmektedir (2). Son yıllarda yaşanan COVID-19 salgını, sağlık çalışanları arasında benzeri görülmemiş bir istifa dalgasına neden olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde sağlık sektörü içerisinde Şubat 2020 ile Kasım 2021 arasında 460.000 net sağlık çalışanı kaybı yaşanmıştır (3). Yine ABD'de 2020 yılında 1000 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmada, istifaların arkasındaki itici faktörlerden birinin pandemi döneminde artan iş yükü olduğu belirlenmiştir (4). Singapur'daki sağlık çalışanlarının istifa oranları 2021 yılında hızla yükselmiştir ve işten ayrılan sağlık çalışanlarının büyük bir bölümü yaşadıkları tükenmişlik sebebiyle farklı ülkelere göç etmiştir (5). Türkiye'de yapılan bir çalışmada da 2020 yılında sağlık kurumlarında artan iş güvencesizliği, iş yükü ve stres faktörlerinden kaynaklı işten ayrılma niyetinde önemli artış yaşandığı belirlenmiştir (6).

Sağlık kurumlarında yüksek devir oranları, hizmet sunumunda zorluklara neden olmakta ve bu da hastalara verilen bakımın kalitesi üzerinde birçok olumsuz etkiye yol açmaktadır. Hemşire başına düşen yüksek hasta oranları, her hasta için kısa süreli hemşirelik bakımına neden olduğundan, düşük hemşire sayısı artan hasta ölüm oranlarıyla ilişkilidir (7). Bununla birlikte yetersiz sürede verilen bakım sebebiyle hasta güvenliği ve bakım kalitesi gibi diğer örgütsel sonuçlar da yetersiz sağlık çalışanı sayısından olumsuz etkilenmektedir (8). Sağlık sektöründe hizmet sunumunda aktif çalışan sayısının yetersiz olması mevcut çalışanların iş yükünü ve tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır. Bu durum da beraberinde tıbbi hata riskinin yükselmesine yol açmaktadır (9).

Sağlık kurumlarının yönetimi açısından önemli bir yere sahip olan işten ayrılma niyeti akademik alanlarda da oldukça ilgi gören bir konudur. Bu çalışma kapsamında PubMed, Web of Science (WoS) ve Google Scholar veri tabanlarında yapılan taramalara göre sağlık çalışanları arasında işten

ayrılma niyetini inceleyen son 10 yılda çok sayıda sistematik ve meta analiz çalışmasının yürütüldüğü görülmektedir (10–18). Buna rağmen sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti konusunda yapılan çalışmaları bibliyometrik analiz yöntemleriyle inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu çalışma kapsamında sağlık sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetini araştıran çalışmaların bibliyometrik analizinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizler sayesinde ilgili konuda çalışma sayılarının yıllara göre dağılımı, atıf sayıları, alana katkıda bulunan ülkeler, kurumlar, yazarlar, en fazla ilgi gören çalışmalar, en sık kullanılan anahtar kelimeler, araştırma temaları ve araştırmaya ihtiyaç duyulan temalar ortaya koyulacaktır.

2. YÖNTEM

2.1. Bibliyometrik Analiz

Bibliyometrik analiz, son yıllarda akademik çalışmalarda büyük bir popülerlik kazanmıştır (19). Bu tekniğin popülerlik kazanmasındaki en önemli faktörler; bibliyometrik yazılım programlarının çeşitlenmesi, Scopus, WoS gibi bilimsel yayın tabanlarının hacminin genişlemesi, erişiminin kolaylaşması ve bibliyometrik yöntemlerin farklı disiplinler arasında kullanılabilir olmasıdır (20).

Akademisyenler, makalelerin, yazarların, kurumların, ülkelerin ve dergilerin araştırma alanlarıyla ilgili performansını değerlendirmek, ortaya çıkan eğilimleri tespit etmek ve mevcut literatürde belirli bir alanın entelektüel yapısını keşfetmek için bibliyometrik analizi kullanırlar (21). Bibliyometrik analiz, büyük hacimli yapılandırılmamış bilimsel çalışmaları titiz bir şekilde anlamlandırarak kümülatif bilgiyi ve köklü alanların evrimsel gelişimini ortaya çıkarmak ve haritalamak için yararlıdır. Bu nedenle, iyi yapılmış bibliyometrik çalışmalar, bir alanı yenilikçi ve anlamlı bir şekilde ilerletmek, alana genel bakış sağlamak ve alandaki boşlukları belirlemek için fırsatlar sağlar.

Bibliyometrik analiz yöntemleri sağlık alanında son yıllarda popülerlik kazanmıştır. Bu kapsamda WoSViewer, Scimat, Bibliometrix, Biblioshiny gibi çeşitli bibliyometrik analiz programları kullanılmaktadır (22). SciMat, Cobo,

ve diğerleri tarafından bilimsel yayınların görsel haritasını sunmak için geliştirilen ücretsiz bir uygulamadır (23). Bu çalışma kapsamında verilerin analizinde Scimat programı tercih edilmiştir. Görselleştirmede stratejik diyagramlar ve tematik ağ haritası kullanılmıştır. Stratejik diyagramlar, merkezilik (x eksen) ve yoğunluğa (y eksen) dayalı tema başlıkları çizilerek oluşturulan iki boyutlu bir analitik alanı temsil eder. Stratejik diyagramlar anlaşılabilirlik ve okunabilirlik açısından araştırmacılara kolaylık sağlar. Bu nedenle diğer diyagramlara göre daha çok tercih edilmektedir (24).

Şekil 1'de stratejik diyagramı (a) ve tematik ağ haritasını (b) gösteren bir görsel bulunmaktadır. Stratejik diyagramlar (a) bir kadrana 4 çeyrekte oluşmaktadır. Bu çeyrekler (25):

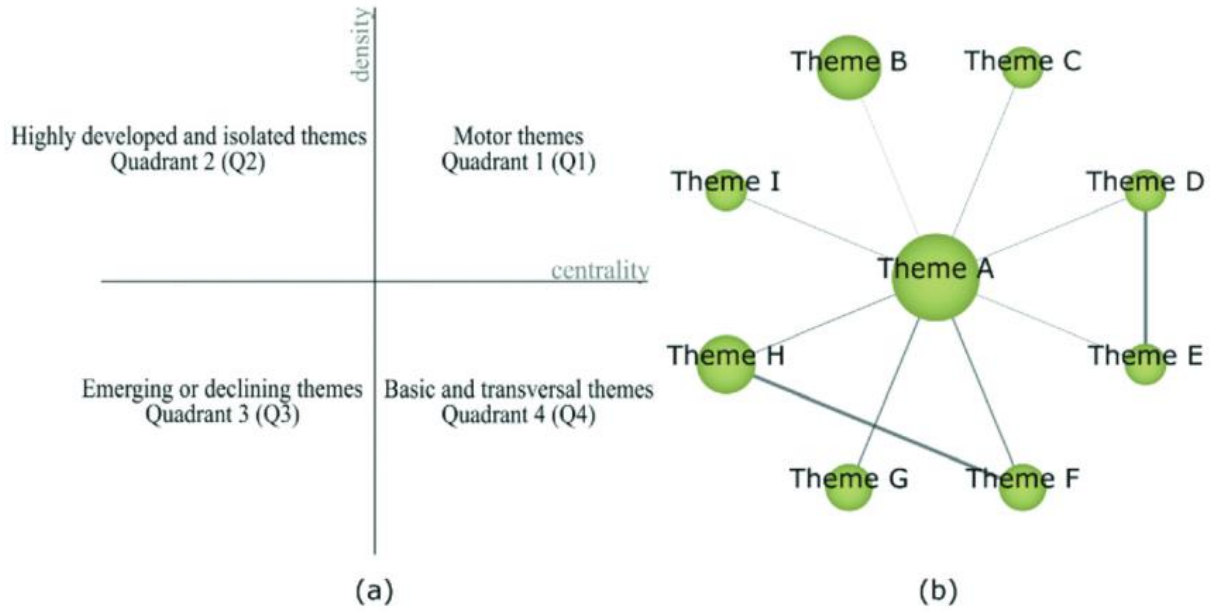
•**Q1 (Çeyrek 1):** Bu kadrandaki temalar, araştırma alanının gelişimi ve yapılması ile ilgili olan temelerdir. Güçlü bir merkezilik ve yüksek yoğunluk sundukları için alanın motor temaları olarak bilinirler.

•**Q2 (Çeyrek 2):** Bu kadrandaki temalar güçlü bir şekilde araştırma konusuyla ilişkilendirilebilir, son derece uzmanlaşmış ve yaygınlaşmış, ancak alan için uygun bir bilimsel dayanağı olmayan veya yeterli öneme sahip olmayan temalardır.

•**Q3 (Çeyrek 3):** bu kadranda yer alan temalar diğer temalara göre nispeten zayıftır ve düşük yoğunluk ve merkezilik sergiler. Zamanla ortaya çıkan veya kaybolan temaları temsil ederler.

•**Q4 (4. Çeyrek):** Bu kadrandaki temalar araştırma alanıyla alakalıdır ancak yeterince geliştirilmemiştir. Doğal olarak, alandaki genel ve temel temaları içerir.

Tematik ağ (b) haritaları temalar ve ilgili diğer temaların birbiriyle etkileşimini ayrıntılı olarak gösterir. Bu sayede temalar arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri kolaylıkla incelenebilmektedir.



Şekil 1: Stratejik Diyagram (a), Tematik Ağ Haritası (b)

2.2. Veri Seti Oluşturma

Çalışma kapsamında sağlık sektöründe işten ayrılma niyeti ile ilgili akademik yayınlara WoS veri tabanından ulaşılmıştır. Burada topic bölümünde “health” or “healthcare” or “health sector” or “hospital” or “health organization” or “health worker” or “health Professional” anahtar kelimeleri, title bölümünde ise “turnover intention” anahtar kelimesi kullanılarak bir arama stratejisi oluşturulmuştur. Bu şekilde toplam 1101 makale listelenmiştir. 2023 yılı tamamlanmadığı için bu yıl içerisinde yayınlanan çalışmalar dahil edilmemiştir. Çalışmada nitelikli verileri analize dahil etmek amacıyla SSCI, SCI ve SCI-expanded indekslerinde taranan araştırma ve derleme makaleleri araştırmaya dahil edilmiştir. Bu kapsamda 829 makalenin analizi gerçekleştirilmiştir.

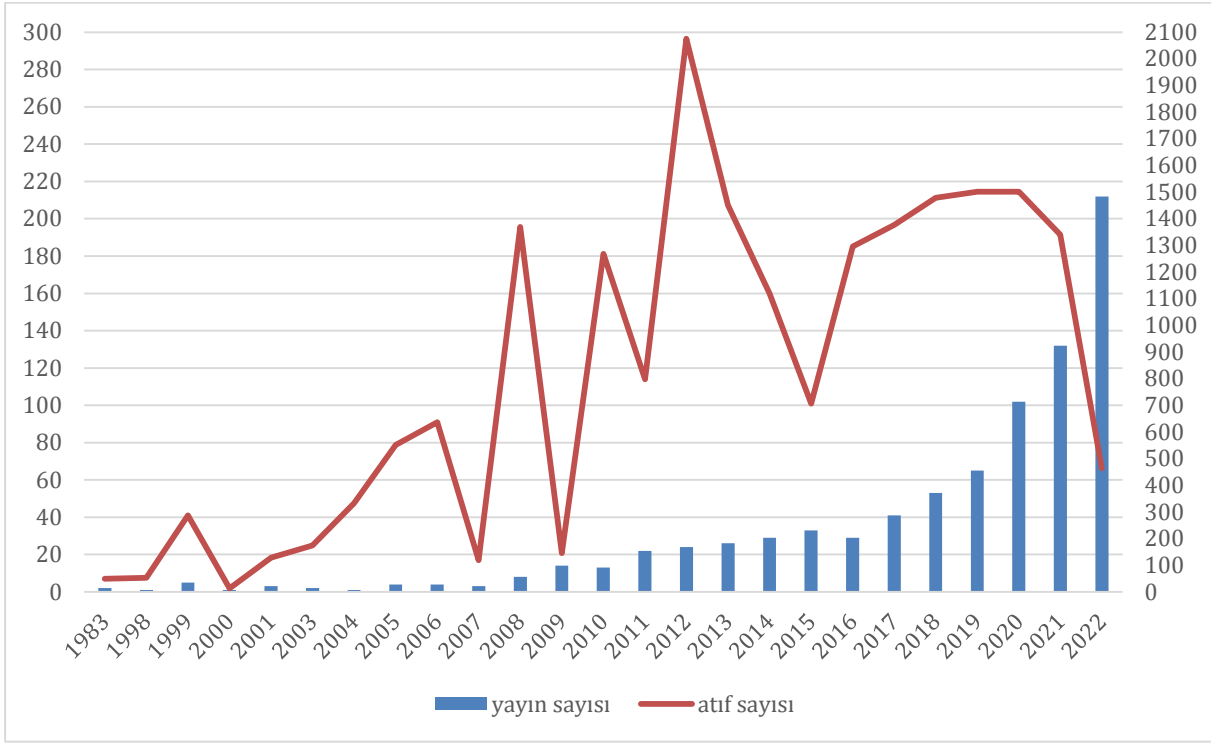
2.3. Verilerin Analizi

WoS veri tabanından elde edilen veriler plain text file formatında indirilerek Scimat programına aktarılmıştır. İlgili makaleler tek bir dönemde incelenmiştir. Çalışmada öncelikle geçmişten günümüze sağlık sektöründe işten ayrılma niyetiyle ilgili yayın sayılarının ve atıflarının yıllara göre dağılımı analiz edilmiştir. Ardından konuyla ilgili olarak en

fazla ilgi gören makalelere, en yüksek katkı sağlayan yazarlara, dergilere, kurumlara, ülkelere ilişkin bilgiler ortaya koyulmuştur. Ayrıca işten ayrılma niyeti kapsamında kullanılan anahtar kelime sayıları, en sık kullanılan anahtar kelimelerin neler olduğu analiz edilmiştir. Son olarak tek bir dönemde sağlık sektöründe işten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalara ait stratejik diyagram ve tematik ağ haritası sunulmuştur.

3. BULGULAR

Verilerin analizine göre öncelikle 829 yayının ve atıflarının yıllara dağılımı Şekil 2'deki gibi analiz edilmiştir. Buna göre İlk yayının 1983 yılında yapıldığı son 3 (2020 102 yayın, 2021 132 yayın, 2022 212 yayın) yıl içerisinde önemli bir atışın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 2012 (2075 atıf) yılındaki çalışmalara önemli ölçüde ilgi gösterildiği ve atıf aldığı söylenebilir.



Şekil 2: Yayın Ve Atıf Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

Analizler neticesinde öncelikle atıf sayısına göre en fazla ilgi gören ve alana katkı sağlayan makalelere ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. İlk makalenin 458 atıf ile 2012 yılında International "Journal of Nursing

Studies” başlıklı dergide bir derleme çalışma olarak yayınlandığı görülmektedir.

Tablo 1: En Fazla Atıf Alan İlk 10 Makaleye İlişkin Bilgiler

| Makale adı | Yazarlar | Yılı | Dergisi | Atıf sayısı |
|--|--|------|--|-------------|
| Nurse turnover: A literature review - An update | Laschinger, HKS, Duffield, C, Hayes, LJ, O'Brien-Pallas, L, Shamian, J, Buchan, J, Hughes, F, North, N | 2012 | International journal of nursing studies | 458 |
| Nurse turnover: the mediating role of burnout | Leiter, MP, Maslach, C | 2009 | Journal of nursing management | 400 |
| Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses | Labrague, LJ, de los Santos, JAA | 2021 | Journal of nursing management | 268 |
| Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis | Beecroft, PC, Dorey, F, Wenten, M | 2008 | Journal of advanced nursing | 189 |
| The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction | De Simone, S, Cicotto, G, Planta, A | 2018 | Applied Nursing Research | 162 |
| A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave | Chan, ZCY, Tam, WS, Lung, MKY, Wong, WY, Chau, CW | 2013 | Journal of nursing management | 161 |
| Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work | Valentine, S, Godkin, L, Fleischman, GM, Kidwell, R | 2011 | Journal of business ethics | 151 |

| | | | | |
|--|---|------|------------------------------|-----|
| Context on Work Response | | | | |
| The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study | Bonenberger, M, Aikins, M, Akweongo, P, Wyss, K | 2014 | Human resources for health | 125 |
| The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study | Zhang, YM, Feng, XS | 2011 | BMC health services research | 117 |
| Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service | Scanlan, JN, Still, M | 2019 | BMC health services research | 115 |

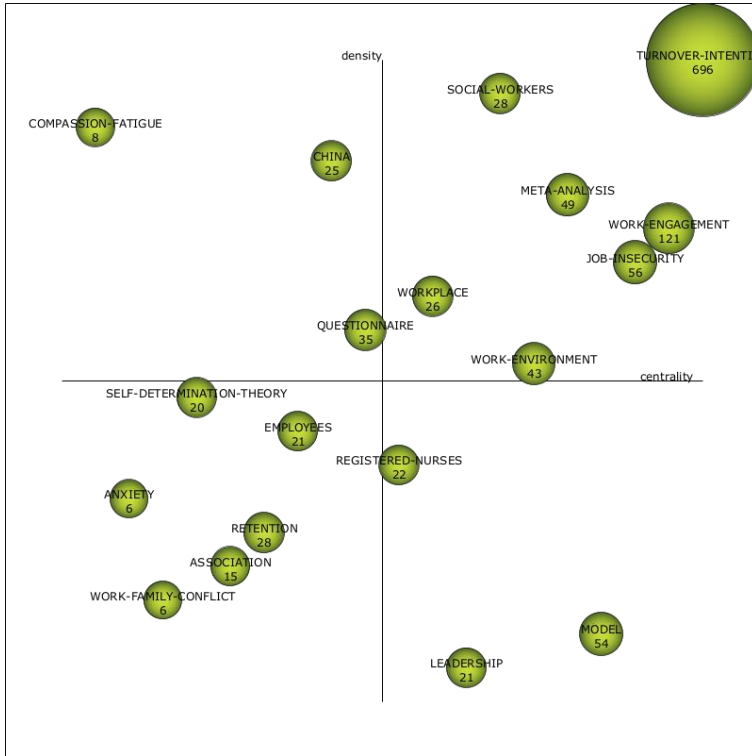
Çalışma kapsamında Tablo 2’de alana katkıda bulunan yazarlar listesinde ilk sırada Claude Fernet’in 10 yayın ve 316 atıf ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte Heather K. Spence Laschinger’ın 6 yayına sahip olmakla birlikte 1047 gibi yüksek bir atıf sayısına sahip olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca sağlık sektöründe işten ayrılma niyetiyle ilgili yayınlara en fazla yer veren derginin 95 yayın sayısı ve 830 atıf ile “International Journal Of Environmental Research And Public Health” olduğu görülmektedir. Ülkeler ve kurumlar incelendiğinde ise Çin’in ve “Huazhong University Of Science Technology”nin ilk sırada olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışmalar kapsamında en sık kullanılan anahtar kelimelerin işten ayrılma niyeti, iş memnuniyeti, tükenmişlik vd. olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Alana En Fazla Katkı Sağlayan İlk 10 Yazar, Dergi, Kurum, Ülke ve Anahtar Kelimelere İlişkin Bilgiler

| Yazar Adı | Yayın Sayısı | Atıf Sayısı |
|---|---------------------|--------------------|
| Fernet, Claude | 10 | 316 |
| Roman, Paul M. | 8 | 559 |
| Labrague, Leodoro J. | 8 | 432 |
| Knudsen, Hannah K. | 7 | 532 |
| Trepanier, Sarah-Genevieve | 7 | 282 |
| Salyers, Michelle P. | 7 | 450 |
| Gan, Yong | 7 | 91 |
| De Witte, Hans | 6 | 191 |
| Austin, Stephanie | 6 | 271 |
| Laschinger, Heather K. Spence | 6 | 1047 |
| Dergi Adı | | |
| International Journal Of Environmental Research And Public Health | 95 | 830 |
| Journal Of Nursing Management | 53 | 1817 |
| Bmc Health Services Research | 23 | 629 |
| Journal Of Advanced Nursing | 22 | 1024 |
| Journal Of Clinical Nursing | 17 | 319 |
| Healthcare | 13 | 41 |
| Frontiers In Psychology | 13 | 84 |
| International Nursing Review | 13 | 269 |
| Journal Of Substance Abuse Treatment | 12 | 581 |
| Frontiers in Public Health | 12 | 28 |
| Kurum Adı | Yayın Sayısı | |
| Huazhong University Of Science Technology | 18 | |
| University System Of Georgia | 15 | |
| North West University South Africa | 14 | |
| Tsinghua University | 13 | |
| Peking University | 12 | |
| University Of Quebec | 12 | |
| Hanyang University | 11 | |
| Ku Leuven | 11 | |
| Chinese Academy Of Medical Sciences Peking Union Medical College | 10 | |
| University Of Georgia | 10 | |
| Ülke Adı | | |
| China | 196 | |
| USA | 190 | |
| South Korea | 84 | |
| Australia | 64 | |
| Canada | 52 | |
| England | 46 | |
| Italy | 32 | |
| Taiwan | 29 | |

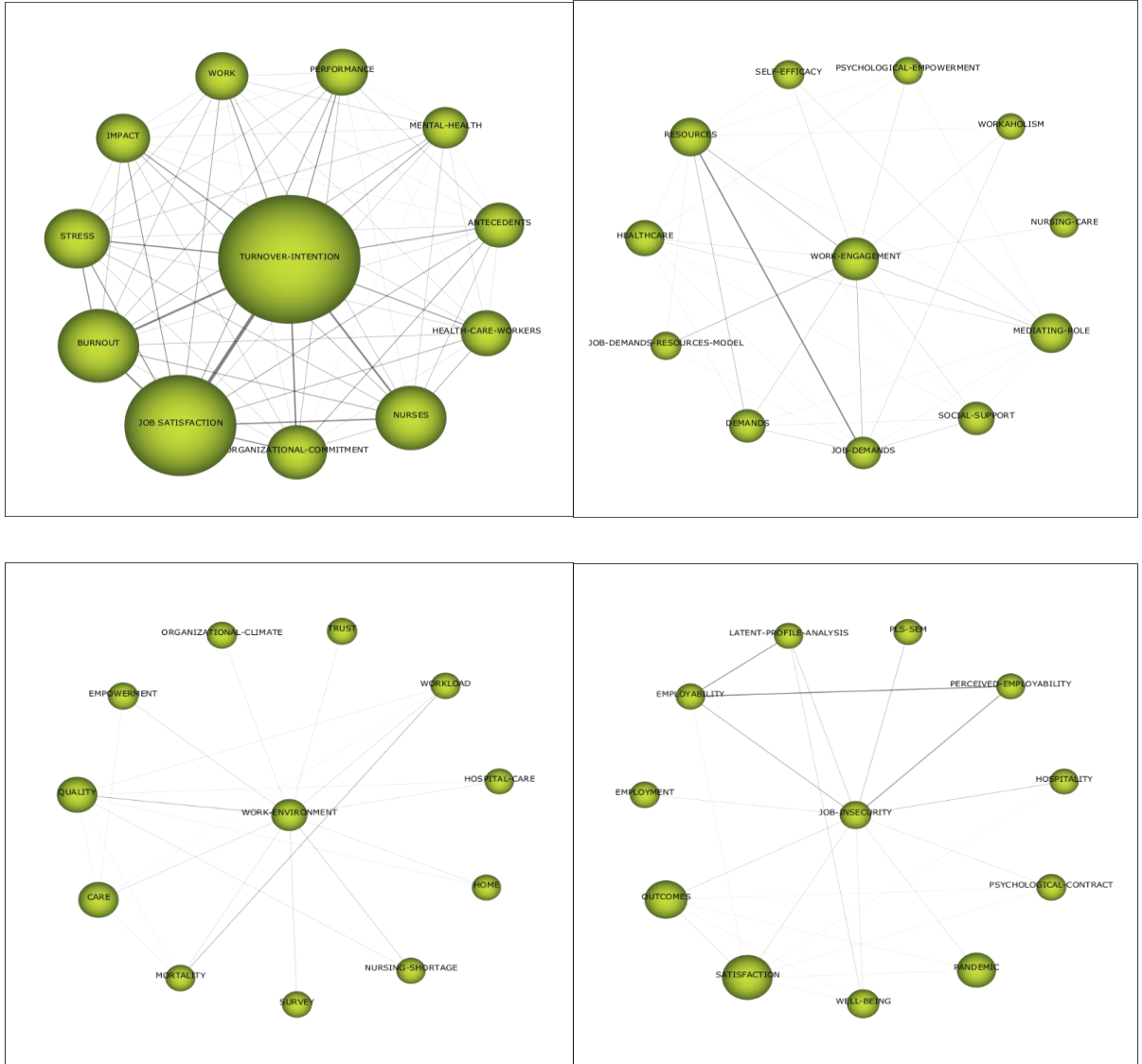
| | |
|---------------------------|-----|
| Netherlands | 28 |
| Anahtar Kelime | |
| Turnover-Intention | 510 |
| Job-Satisfaction | 370 |
| Burnout | 289 |
| Health | 164 |
| Nurses | 162 |
| Stress | 145 |
| Impact | 144 |
| Satisfaction | 126 |
| Work | 108 |
| Performance | 104 |
| Organizational-Commitment | 93 |

Çalışma kapsamında yapılan bibliyometrik analizlere göre ortaya çıkan stratejik tema diyagram haritası Şekil 3'te sunulmuştur. Buna göre işten ayrılma niyeti, sosyal çalışmacılar, meta analizi, işle özdeşleşme, iş güvencesizliği, iş yeri ve iş çevresi motor temalar olarak belirlenmiştir. Anksiyete, iş-aile çatışması, çalışanlar, kurum, işte kalma ortaya çıkan veya yok olan temalardır. Çin, Merhamet yorgunluğu, ölçek izole temalar iken kayıtlı hemşireler, model ve liderlik temel temalardır.



Şekil 3: Stratejik Tema Haritası

Son olarak ana temaların ilişkili olduğu alt temaları gösteren Şekil 4'teki tematik ağ haritasına göre işten ayrılma niyeti iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, stres ve hemşireler alt temalarıyla yüksek olarak ilişkilidir. Bununla birlikte işle özdeşleşme, aracı rolü, kaynaklar temalarıyla ilişkili iken iş çevresi kalitesiyle iş güvencesizliği memnuniyet ile liderlik rol çatışması ve örgütsel destek ile merhamet yorgunluğu ise yaşam kalitesi ve acil hemşireleri alt temalarıyla ilişkilidir.





Şekil 4: Tematik Ağ Haritaları

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular neticesinde sağlık sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetini konu alan çalışmaların önemli bir artış gösterdiği tespit edilmiştir. Bu artışın önümüzdeki yıllarda da artış göstereceği düşünülmektedir. Öyle ki Covid-19 pandemi dönemi ve sonrasında sağlık çalışanlarının yaşadıkları sorunlar daha ciddi bir hale gelmiştir ve bu da işten ayrılmaları artırmıştır. Sağlık yöneticileri ve akademisyenler için bu konudaki araştırma alanları daha fazla derinleştirilmiştir (26, 27). Sağlık sektöründe çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine yürütülen çalışmalardan “Nurse turnover: A literature review - An update” başlıklı makale en fazla atıfla ilk sırada yer almıştır. 2012 yılında sistematik derleme olarak yayınlanan bu çalışma sonraki çalışmalara yol gösterici nitelikte olması sebebiyle yüksek atıf aldığı düşünülmektedir (28). Çalışmada dikkat çeken diğer önemli bir sonuç da ilgili konuda en fazla araştırmanın Çin’de yürütülmüş olmasıdır. Çin’deki kırsal alanda çalışan hekimler ve hemşirelerin az ve sağlık hizmeti sunulan nüfusun yüksek olması sebebiyle bu bölgelerde çok sayıda çalışma yürütülmüştür (29, 30). Ayrıca Covid-19 salgınının ilk kez Çin’de ortaya çıkması ve bu dönemde ihtiyaç duyulan sağlık çalışanının elde tutulması için yapılan çalışmalarda artış yaşanmış olabilir (31).

Yapılan bibliyometrik analizler neticesinde işten ayrılma niyeti, meta analizi, işle özdeşleşme, iş güvencesizliği motor temalar, merhamet yorgunluğu, ölçekler izole temalar, anksiyete, iş-aile çatışması, devamlılık ortaya çıkan temalar, liderlik ve hemşireler ise temel temalar olarak belirlenmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti temasının iş tatmini, tükenmişlik gibi alt temalarla güçlü bir ilişki içerisinde olduğu ortaya koyulmuştur. Literatür incelendiğinde de çoğu çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığın, iş stresinin, iş tatmininin, tükenmişlik düzeyinin etkilerini incelediği görülmektedir (32-35). Bu da motor temaların ve yok olan temaların doğruluğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte iş-aile çatışması, merhamet yorgunluğu gibi değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların yetersiz olduğu düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen bibliyometrik analiz sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerine araştırmaların devam ettirilmesi gerekmektedir. Mevcut çalışmaların çoğunlukla hekim ve hemşireleri örnekleme dahil ettiği, fizyoterapist, tıbbi sekreter, sağlık teknikeri, eczacı, kurum yöneticileri gibi diğer sağlık çalışanlarına odaklanmadığı tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalarda bu kapsamdaki çalışanlarla araştırmalar yürütülebilir. Çalışmalarda işten ayrılma niyeti üzerinde pek çok değişkenin doğrudan etkileri incelenmekle birlikte aracı ve düzenleyici etkilere yönelik araştırma modellerinin yetersiz olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda yeni araştırma modelleri test edilebilir. Son olarak işten ayrılma niyeti ile merhamet yorgunluğu, liderlik türleri, çatışma, performans göstergeleri, hizmet kalitesi gibi değişkenler arasındaki ilişkiler ve etki düzeyleri de araştırılabilir.

KAYNAKÇA

1. Dawson AJ, Stasa H, Roche MA, Homer CSE, Dufeld C. Nursing churn and turnover in Australian hospitals: nurses perceptions and suggestions for supportive strategies. BMC Nurs. 2014;13(1):11.
2. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Dufeld C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review. Int J Nurs Stud. 2006;43(2):237-63.
3. Bureau of Labor Statistics. The Employment Situation—October 2020. 2020 [cited 2022 Mar 3]. https://www.dol.gov/newsroom/economicdata/empsit_11062020.pdf.

4. Galvin G. Nearly 1 in 5 Health care workers have quit their jobs during the pandemic. Morning Consult [Internet]. 2021 [cited 2022 Mar 3]. <https://morningconsult.com/2021/10/04/health-care-workers-series-part-2-workforce/>.
5. Tan C. More healthcare workers in S'pore quit amid growing fatigue as Covid-19 drags on. The Straits Times[Internet]. 2021 <https://www.straitstimes.com/singapore/politics/more-healthcare-workers-aspore-resigning-amid-growing-fatigue-as-covid-19-drags>.
6. Çağatay Aksu B. COVID 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Derg. 2021;24(4):747-76.
7. Liang Y-W, Chen W-Y, Lee J-L, Huang L-C. Nurse stafng, direct nursing care hours and patient mortality in Taiwan: the longitudinal analysis of hospital nurse stafng and patient outcome study. BMC Health Serv Res. 2012;12(1):44.
8. Cho E, Lee N-J, Kim E-Y, Kim S, Lee K, Park K-O, et al. Nurse stafng level and overtime associated with patient safety, quality of care, and care left undone in hospitals: a cross-sectional study. Int J Nurs Stud. 2016;60:263-71.
9. Montgomery A, Todorova I, Baban A, Panagopoulou E. Improving quality and safety in the hospital: the link between organizational culture, burn- out, and quality of care. Br J Health Psychol. 2013;18(3):656-62.
10. Cowden T, Cummings G, Profetto-McGrath J. Leadership practices and staf nurses' intent to stay: a systematic review. J Nurs Manag. 2011;19(4):461-77.
11. Daouk-Öyry L, Anouze AL, Otaki F, Dumit NY, Osman I. The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: a systematic review. Int J Nurs Stud. 2014;51(1):93-110.
12. Halter M, Boiko O, Pelone F, Beighton C, Harris R, Gale J, et al. The deter- minants and consequences of adult nursing staf turnover: a systematic review of systematic reviews. BMC Health Serv Res. 2017;17(1):824.
13. Lai GC, Taylor EV, Haigh MM, Thompson SC. Factors affecting the reten- tion of indigenous australians in the health workforce: a systematic review. Int J Environ Res Public Health. 2018. <https://doi.org/10.3390/ijerp15050914>.
14. Lartey S, Cummings G, Profetto-McGrath J. Interventions that promote retention of experienced registered nurses in health care settings: a systematic review. J Nurs Manag. 2014;22(8):1027-41.
15. Lee J. Nursing home nurses' turnover intention: a systematic review. Nurs Open. 2022;9(1):22-9.
16. Russell D, Mathew S, Fitts M, Liddle Z, Murakami-Gold L, Campbell N, et al. Interventions for health workforce retention in rural and remote areas: a systematic review. Hum Resour Health. 2021;19(1):103.
17. Shen X, Jiang H, Xu H, Ye J, Lv C, Lu Z, et al. The global prevalence of turnover intention among general practitioners: a systematic review and meta-analysis. BMC Fam Pract. 2020;21(1):246.
18. Yildiz B, Yildiz H, Ayaz AO. Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: a meta-analytic review. J Adv Nurs. 2021;77(8):3317-30.1. Çağatay Aksu B. COVID 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Derg. 2021;24(4):747-76.
19. Khan MA, Pattnaik D, Ashraf R, Ali I, Kumar S, Donthu N. Value of special issues in the journal of business research: A bibliometric analysis. J Bus Res [Internet]. 2021;125(December 2020):295-313. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.015>

20. Donthu N, Kumar S, Mukherjee D, Pandey N, Lim WM. How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *J Bus Res* [Internet]. 2021;133(April):285–96. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
21. Verma S, Gustafsson A. Investigating the emerging COVID-19 research trends in the field of business and management: A bibliometric analysis approach. *J Bus Res* [Internet]. 2020;118(July):253–61. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.057>
22. Moral-Muñoz JA, Herrera-Viedma E, Santisteban-Espejo A, Cobo MJ. Software tools for conducting bibliometric analysis in science: An up-to-date review. *Prof la Inf*. 2020;29(1):1–20.
23. Cobo MJ, López-Herrera AG, Herrera-Viedma E, Herrera F. SciMAT: A new science mapping analysis software tool. *J Am Soc Inf Sci Technol*. 2012;63(8):1609–30.
24. Cahlik T. Comparison of the maps of science. *Scientometrics*. 2000;49(3):373–87.
25. Herrera-Viedma E, López-Robles JR, Guallar J, Cobo MJ. Global trends in coronavirus research at the time of COVID-19: A general bibliometric approach and content analysis using SciMAT. *Prof la Inf*. 2020;29(3):1–20.
26. Labrague LJ, de los Santos JAA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag*. 2021;29(3):395–403.
27. Zeng D, Wang B, Chen W. Inclusive leadership can improve nurses' psychological ownership and reduce their turnover intention under the normalization of COVID-19 prevention. *Front Psychol*. 2023;13(January):1–13.
28. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: A literature review - An update. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2012;49(7):887–905. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
29. Zhang Y, Feng X. The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: A cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2011;11(1):1–13.
30. Van Der Heijden B, Mahoney CB, Xu Y. Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *Int J Environ Res Public Health*. 2019;16(11).
31. Yáñez JA, Jahanshahi AA, Alvarez-Risco A, Li J, Zhang SX. Anxiety, distress, and turnover intention of healthcare workers in Peru by their distance to the epicenter during the COVID-19 crisis. *Am J Trop Med Hyg*. 2020;103(4):1614–20.
32. De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2018;39(May 2017):130–40. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
33. Ducharme LJ, Knudsen HK, Roman PM. Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: The protective role of coworker support. *Sociol Spectr*. 2008;28(1):81–104.
34. Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. *J Bus Ethics*. 2008;78(4):559–74.
35. Sung K, Seo Y, Kim JH. Relationships between Compassion Fatigue, Burnout, and Turnover Intention in Korean Hospital Nurses. *J Korean Acad Nurs*. 2012;42(7):1087.

SAĞLIK ALANINDA İLETİŞİM BECERİSİ VE ŞİDDET: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ*

Şeyda ÖZTUNA**
Nermin GÜRHAN***

ÖZ

Araştırmanın amacı hasta, hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimleri arasındaki ilişkiyi; hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimlerine etki eden faktörleri tespit etmektir. Bu araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı niteliktedir. Araştırmanın evrenini, Tokat ili merkezinde faaliyet gösteren üç kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları, 10 Ağustos 2021 ve 30 Ekim 2021 tarihleri arasında bu hastanelerin polikliniklerinden ve yataklı servislerinden hizmet alan hastalar ve yakınları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, çalışmaya katılmayı kabul eden iki yüz hasta, iki yüz hasta yakını ve yüz yetmiş iki sağlık çalışanı olmak üzere toplam beş yüz yetmiş iki hasta/yakını ve sağlık çalışanından oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, üç grup için ayrı ayrı oluşturulan Bilgi Formu, ŞYTÖ (Şiddete Yönelik Tutum Ölçeği) ve İBE (İletişim Becerileri Envanteri) ile elde edilmiştir. Veriler SPSS 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk Kolmogorov Smirnov testi; ölçek puanları ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesinde normal dağılmayan verilerde Spearman rho korelasyon katsayısı; normal dağılan verilerde Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular, Lineer regresyon analizi ile değerlendirilerek, bilgi formlarında bulunan tanımlayıcı özelliklerin, hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmada sağlık çalışanları için ŞYTÖ ile İBE puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki; hastalar için ŞYTÖ ile İBE puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki; hasta yakınları için ŞYTÖ ile İBE puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur. Regresyon analiz sonucuna göre ise; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaşanan yer, meslek, çalışma ortamındaki iletişimi değerlendirme, sunulan hizmeti değerlendirme ve kendine zarar vermeyi düşünme durumu değişkenler ile İBE

ve ŞYTÖ puanları arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Hastaların, hasta yakınlarının ve sağlık çalışanlarının iletişim becerilerinin güçlendirilmesiyle; artmakta olan sağlıkta şiddet olayları üzerinde iyileştirici sonuçlar elde edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hasta, hasta yakını, sağlık çalışanı, şiddet, iletişim becerisi.

*Bu çalışma, sorumlu yazarın doktora tezinden üretilmiştir

**Sorumlu Yazar, Dr. (PhD), Balıkesir Atatürk Şehir Hastanesi, E-mail: seydaoztuna@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-0899-1377

***Prof. Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, E-mail: ngurhangurhan@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-3472-7115

Geliş tarihi: 30.03.2023, Kabul tarihi: 30.04.2023

COMMUNICATION SKILLS AND VIOLENCE IN HEALTH: THE CASE OF TOKAT

ABSTRACT

The aim of research is to determine the relationship between communication skills and violence tendencies of patients, their relatives and healthcare professionals; The aim is to determine the factors affecting the communication skills and violence tendencies of patients/relatives and healthcare professionals. The study is descriptive and relationship-seeking. Population includes healthcare professionals working in three public hospitals operating in the city center of Tokat, patients and their relatives receiving service from the polyclinics and inpatient services of these hospitals between 10 August 2021 and 30 October 2021. Sample consists of a total of five hundred and seventy-two patients/relatives and health workers, including two hundred patients, two hundred patient relatives, and one hundred seventy-two healthcare professionals who agreed to participate in the study. The data of research were obtained with the Information Form, the Attitudes towards Violence Scale and the Communication Skills Inventory, which were created separately for three groups. Data were analyzed using the SPSS 23.0 program. Fitness to normal distribution Kolmogorov Smirnov test; Spearman rho correlation coefficient in non-normally distributed data in examining the relationship between scale scores and sub-dimensions; Pearson correlation coefficient was used for normally distributed data. The findings obtained as a result of the analysis were evaluated with linear regression analysis, and the effects of the descriptive features in information forms on the communication skills and violence tendencies of the patients/relatives and healthcare professionals were investigated. In this study, there was a statistically significant, positive and weak relationship between SHIT and HCI scores for healthcare professionals; a statistically significant, positive and weak correlation between SHIT and IBE scores for sick individuals; It was found that there was a statistically significant, positive and weak correlation between SHIT and IBE scores for patient relatives. According to regression analysis result; A significant relationship was found between variables of age, gender, marital status, education, place of residence, occupation, evaluation of communication in the working environment, evaluation of the service provided, and self-harm and ICI and SHIT scores. By strengthening the communication skills of patients, their relatives and healthcare professionals; It has been concluded that curative results can be obtained on the increasing incidence of violence in health.

Keywords: Patient, relatives, health workers, violence, communication skills.

1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü şiddeti; kişinin kendisine, başka bir kişiye veya bir gruba veya topluluğa karşı, yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişme geriliği veya yoksunluğa neden olan ya da neden olabilme olasılığı yüksek olan, tehdit etme veya kasıtlı biçimde fiili olarak fiziksel güç veya güç kullanımını olarak tanımlamaktadır (1).

Ulusal ve uluslararası çalışmalar değerlendirildiğinde sağlık kurumlarında yaşanan olan şiddetin çoğunlukla hasta, hasta yakınları ve sağlık çalışanları arasındaki iletişim sorunları sebebiyle ortaya çıktığı görülmektedir (2-9). İletişim sorunları, sağlık çalışanlarında stres ve tükenmişliğe sebep olabilir ve bu durum sağlık çalışanlarının bakım kalitesini olumsuz etkileyebilir. Hasta ve yakınlarında ise ihtiyaçların istenen düzeyde karşılanamaması sebebiyle stres, gerginlik ve tedavi/bakıma adaptasyonda aksaklıklar şeklinde görülebilmektedir (10). Oluşan gerginlik ve strese karşı, olgun olmayan savunma mekanizmaları kullanılabilir ve çözüme ulaşılamaması nedeniyle de şiddete başvurulabilmektedir (11). Bu durum, sağlık çalışanlarının huzursuz bir ortamda çalışmasına sebep olmakla birlikte istenilen mesleki itibara ulaşamama riskini de oluşturmaktadır (12). Hasta ve yakınlarında ise, etkili bakım alamadıkları yönündeki düşünceler, sağlık çalışanlarına karşı olumsuz davranışlara sebep olabilmektedir (13).

Hildegard Peplau (2019) kişilerarası iletişim sürecini, sağlık çalışanı ve bireylerin birbirleri ile olan etkileşim sürecine odaklanarak, bu karşılıklı ilişkiyi sürdürebilmesi biçiminde belirtmiştir. Bu sürecin yararlı olabilmesi, iletişim becerilerinin etkin kullanılması ile mümkün olabilir. Ayrıca sağlık çalışanları tarafından sunulacak olan bakımın kalitesi için de iletişim becerilerinin etkin kullanılması önemli bir faktördür (14). Sağlık çalışanlarının bireylere uygulayacağı bakımın kalitesi; tedavi edici ortam, aktif rolde olabilme, etkin iletişim becerilerini kullanabilme, alternatif çözümler üretebilme ve problem çözebilme (15), hasta ve yakınlarına ait bireysel farklılıkları göz önünde bulundurabilme, ekip ile iş birliği yapabilme, terapi becerilerini, uyum ve adaptasyonu sağlayabilme (16), şiddeti ortaya çıkarabilecek risk faktörlerini erken dönemde fark edebilme ile (17) ilişkilidir. Bu durumlar göz ardı edildiğinde sunulan tedavi, bakım kalitesi, birey, toplum, sağlık ekibi ve dolayısıyla kurumlar olumsuz etkilenebilmektedir (18).

Literatürdeki şiddet ve iletişim konulu çalışmalarda, bağımlı ile bağımsız değişken arasında ilişki olduğu ifade edilerek bazı önerilerde bulunduğu görülmektedir. Bu öneriler; güvenlik tedbirlerinin artırılması, performansa dayalı sistemde düzenleme ve değişiklikler, hizmet içi eğitim programlarının yaygınlaştırılması, cezai yaptırımların artırılması, medya

aracılığı ile farkındalık oluşturulması, şiddetin yoğun yaşandığı birimlerde sağlık çalışanı sayısının artırılması şeklindedir.

2022 yılında yayımlanan bir raporda sağlık çalışanlarına yönelik saldırıların %62 oranında arttığı ifade edilmiştir (19). Dolayısıyla raporda önerilen güvenlik tedbirlerinin artırılması, performansa dayalı sistemde düzenleme ve değişiklikler, hizmet içi eğitim programlarının yaygınlaştırılması gibi önerilerin şiddeti azaltma/ortadan kaldırmaya etkilerinin hedeflenen şekilde olmadığını ve problemin çözümünde şiddet öncesi dönemde koruyucu tedbirlere odaklanılmasının önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Problemlerin çözümünde şiddetin bir yöntem olarak görülmeye başlanması ile birlikte fiziksel, sosyal, psikolojik ve ekonomik alanlarda yıkımlar ortaya çıkabilmektedir. Hatta bu durum şiddetin yaşandığı ortamdaki bireyleri etkilemekle birlikte nesilden nesile aktararak daha karışık bir duruma dönüşebilmektedir (20). Şiddet konusunun tüm boyutları ile düşünülmesinin ve önerilerin tüm boyutları kapsamı gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmada hasta, hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimleri arasındaki ilişkiyi, hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimlerine etkisi olabilecek unsurları belirleyebilmek için yapılmıştır. Bilgi Formunda bulunan tanımlayıcı verilerin iletişim becerilerini etkileme ve şiddetin öngörülebilirliği konusuna ışık tutacağına inanılmaktadır. Şiddetin önlenmesi amacıyla farklı bakış açısı ile şiddet öncesi dönemdeki önleyici faaliyetlere odaklanılarak önerilerin sunulduğu araştırmada hasta, hasta yakını ve sağlık çalışanlarının, iletişim becerileri ve şiddet eğilimleri arasındaki ilişkinin, hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimlerine etki eden faktörlerin saptanabileceği ve alana istenik yararın sağlanabileceği düşünülmektedir.

2.GEREÇ VE YÖNTEM

2.1.Araştırma Modeli

Bu araştırma, Nicel Araştırma yöntemlerine göre tanımlayıcı ve ilişki arayıcı özelliktedir.

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırma Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Dr. Cevdet Aykan Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Araştırma ve Uygulama Hastanesindeki sağlık çalışanları, polikliniklerde ve yataklı servislerde hizmet almakta olan hasta ve yakınları ile yürütülmüştür. Evreni, Tokat

Devlet Hastanesi, Dr. Cevdet Aykan Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları ile bu hastanelerden 10 Ağustos 2021 ve 30 Ekim 2021 tarihleri arasında polikliniklerde ve yataklı servislerde hizmet alan hasta ve yakınları; örnekleme ise araştırmaya katılmayı kabul eden hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanları oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veriler, Şiddete Yönelik Tutum Ölçeği, İletişim Becerileri Envanteri ve araştırmacılar tarafından hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanları için ayrı ayrı oluşturulan bilgi formları kullanılarak elde edilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması

Uygulama öncesi kişilerle yüz yüze görüşülmüştür ve araştırmanın amacı açıklanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul edenlerin onamları alındıktan sonra veriler hasta ve yakınlarından yüz yüze görüşme yöntemi ile sağlık çalışanlarından ise çalışanların talepleri doğrultusunda çalışma şartları da göz önünde bulundurularak çevrim içi yöntemi ile elde edilmiştir. Yapılan bu çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğü'nün Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 21.05.2021 tarih ve 01-25 sayılı kararı ile izin alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Bilgi formları, Şiddete Yönelik Tutum Ölçeği ve İletişim Becerileri Envanteri ölçeklerinin verileri ilgili literatür tarama ve inceleme sonucu, IBM SPSS V23 ile analiz edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk Kolmogorov Smirnov testi ile incelenirken, ölçek puanları ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesinde normal dağılmayan verilerde Spearman rho Korelasyon Katsayısı normal dağılan verilerde ise Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak bulunmuştur.

Regresyon Analizinde ise; veriler IBM SPSS V23 ile analiz edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi ile incelenmiştir. İkili gruplarda normal dağılmayan verilerin karşılaştırması yapılırken Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Üçlü gruplarda normal dağılmayan verilerin karşılaştırması yapılırken Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalar Dunn Testi ile yapılmış olup normal dağılmayan değişkenler arasındaki ilişki Spearman's rho Korelasyon katsayısı ve dağılan veriler arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Ölçek puanları üzerine bilgi formu verilerinin etkisinin incelenmesinde çoklu lineer regresyon analizi ve bağımsız değişkenlerin modele dâhil edilmesinde ise Enter Metodu kullanılmıştır. Sonuçlar ortalama

± standart sapma ve ortanca (minimum-maksimum) şeklinde bulunmuş ve anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Çetin (2011) tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılan ölçek Şiddete Yönelik Tutum Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,85'tir (21). Ersanlı & Balcı (1998), tarafından geliştirmiş olan İletişim Becerileri Envanteri'nin Cronbach Alpha katsayısı 0.72 olarak belirlenmiştir (22). Araştırmada Şiddete Yönelik Tutum Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sağlık çalışanları 0.901, hasta bireyler 0.701, hasta yakınları için 0.797 olarak bulunmuştur. İletişim Becerileri Envanteri'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı sağlık çalışanları 0.930, hasta bireyler 0.686, hasta yakınları için 0.757 olarak saptanmıştır.

2.6.Araştırmadan Çıkarılma Kriterleri

Beynin işlevselliğinin bozulduğu düşünce içeriğine sahip olunması, duyuşsal algılamada bozulmalar görülmesi, nörobilişsel bozukluklar, madde bağımlısı tanısı alan bireylerden intoksikasyon ve yoksunluk belirtileri olanlar, kontrol altına alınamamış mani ya da depresif epizotları olan, bilinç bulanıklığı yada bilinci kapalı olan bireyler ve on sekiz yaş altı hasta/yakını ve sağlık çalışanları çalışmaya dahil edilmemiştir.

3.BULGU VE YORUMLAR

3.1.Sağlık Çalışanlarına Ait Tanımlayıcı Özellikler

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %62.2'si kadın, %37.8'i erkektir ve yaş ortalamaları 35.4'tür. Sağlık çalışanlarının %59.3'ü evli, %61.62'si çocuk sahibidir. Eğitim durumu lisans olanların oranı %67.4'tür. Mesleki deneyimi 10 yıldan fazla olanların oranı %58.7, şu an çalıştığı yerde 2-4 yıl arası çalışmakta olanların oranı ise %33.7'dir. Çalışma ortamındaki iletişim düzeyini "iyi" olarak değerlendirenlerin oranı %51.7 iken "orta" seviyede olduğunu düşünenlerin oranı %33.7 olarak saptanmıştır. Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddet için "önlenebilir" cevabını veren sağlık çalışanlarının oranı %77.9 olarak bulunmuştur. Kendine zarar verme fikirlerinin olmadığını belirten sağlık çalışanlarının oranı %98.3 olarak elde edilmiştir.

3.2.Sağlık Çalışanları İçin İBE ve ŞYTÖ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

ŞYTÖ ile İBE puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=0.237$; $p=0.002$). Duyuşsal ile Bilişsel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=0.708$; $p < 0.001$). Davranışsal ile Bilişsel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır ($r=0.871$;

$p<0.001$). İBE ile Bilişsel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır ($r=0.925$; $p<0.001$). ŞYTÖ ile Bilişsel puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0.256$; $p=0.001$). Davranışsal ile Duygusal puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü yüksek bir ilişki vardır ($r=0.74$; $p<0.001$).

Tablo 1. Sağlık Çalışanları İçin İBE ve ŞYTÖ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| | | | Bilişsel | Duygusal | Davranışsal | İBE |
|-------------|---|--|----------|----------|-------------|-------|
| Duygusal | r | | 0.708 | | | |
| | p | | <0.001 | | | |
| Davranışsal | r | | 0.871 | 0.740 | | |
| | p | | <0.001 | <0.001 | | |
| İBE | r | | 0.925 | 0.900 | 0.938 | |
| | p | | <0.001 | <0.001 | <0.001 | |
| ŞYTÖ | r | | 0.256 | 0.138 | 0.275 | 0.237 |
| | p | | 0.001 | 0.070 | <0.001 | 0.002 |

r: Pearson korelasyon katsayısı

İBE ile Duygusal puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır ($r=0.9$; $p<0.001$). ŞYTÖ ile Duygusal puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur ($r=0.138$; $p=0.07$). İBE ile Davranışsal puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü çok yüksek bir ilişki vardır ($r=0.938$; $p<0.001$). ŞYTÖ ile Davranışsal puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0.275$; $p<0.001$). ŞYTÖ ile İBE puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0.237$; $p=0.002$).

3.3.ŞYTÖ Puanı Üzerine Sağlık Çalışanlarının Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Lineer Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Şiddete Yönelik Tutum Ölçeği puanına etki eden bağımsız değişkenler lineer regresyon analizi ile incelenmiş ve oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2.976$; $p<0.001$). Oluşturulan regresyon modelinde yöntem olarak Enter Metodu kullanılmış ve bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenin %17.6'lık bölümü açıklanmıştır. Kadınlarda ŞYTÖ puanının erkekler göre 5.519 birim daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0.001$). Eğitim durumu lisansüstü olanlarda ŞYTÖ puanının eğitim durumu ön lisans olanlara göre 5.207 birim daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p=0.048$). Çalışma ortamındaki iletişim düzeyini "kötü" olarak değerlendirenlerin ŞYTÖ puanı, "çok kötü" olarak değerlendirenlere göre 4.623 birim daha düşüktür ($p=0.043$).

3.4.İBE Puanı Üzerine Sağlık Çalışanlarının Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Linear Regresyon Analizi ile İncelenmesi

İletişim Becerileri Envanteri puanına etki eden bağımsız değişkenler lineer regresyon analizi ile incelenmiş ve oluşturulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1.07$; $p=0.387$).

3.5.ŞYTÖ Puanı Üzerine Sağlık Çalışanlarının Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Linear Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 2. ŞYTÖ Puanı Üzerine Sağlık Çalışanlarının Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Linear Regresyon Analizi ile İncelenmesi

| | β_0 (%95 CI) | S. Hata | β_1 | t | p |
|-------------------------------------|-----------------------|---------|-----------|--------|------------------|
| Sabit | 34.36 (23.431-45.289) | 5.531 | | 6.213 | <0.001 |
| Cinsiyet | Referans | | | | |
| Kadın | 5.519 (3.357-7.681) | 1.094 | 0.392 | 5.044 | <0.001 |
| Eğitim durumu | Referans | | | | |
| Ön lisans | 4.667 (-0.068-9.401) | 2.396 | 0.255 | 1.948 | 0.053 |
| Lisans | 2.047 (-2.158-6.252) | 2.128 | 0.141 | 0.962 | 0.338 |
| Lisansüstü | 5.207 (0.04-10.374) | 2.615 | 0.23 | 1.992 | 0.048 |
| Çalışma ortamındaki iletişim düzeyi | Referans | | | | |
| Çok iyi | -3.227 (-7.319-0.865) | 2.071 | -0.122 | -1.559 | 0.121 |
| Orta | -2.035 (-4.246-0.176) | 1.119 | -0.141 | -1.819 | 0.071 |
| Kötü | -4.623 (-9.107-0.139) | 2.269 | -0.153 | -2.037 | 0.043 |

F:2.976; $p<0.001$; $R^2=26.6\%$; Düzeltilmiş $R^2=17.6\%$; β^0 : Standartlaştırılmamış beta katsayısı β^1 :Standartlaştırılmış Beta katsayısı, r^1 : Zero-Order korelasyon, r^2 : Partial korelasyon

Kadınlarda ŞYTÖ puanının erkeklere göre 5.519 birim daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.001$). Eğitim durumu lisansüstü olanların ŞYTÖ puanının, eğitim durumu ön lisans olanlara göre 5.207 birim daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p=0.048$). Çalışma ortamındaki iletişim düzeyini “kötü” olarak değerlendirenlerin ŞYTÖ puanı, “çok kötü” olarak değerlendirenlere göre 4.623 birim daha düşüktür ($p=0.043$).

3.6.Hasta Bireylere Ait Tanımlayıcı Özellikler

Araştırmaya katılan hasta bireylerin %57.5’i kadın, %42.5’i erkek; yaş ortalamaları 42.7; medeni durumu evli olanların oranı %74.5 olarak elde edilmiştir. Eğitim durumu orta öğretim (lise) olanların oranı %40.5 olarak bulunmuştur. Gelir durumuna “gelir giderden az” cevabı verenlerin oranı %60 olarak saptanmıştır. Yaşadığı yer ilçe olanların oranı %70’tir. Mesleği ev hanımı olanların oranı %40.5’tir. En sık kamu hastanesi tercih edilmiştir. Verilen sağlık hizmetini değerlendirme düzeyi %51 oranında “orta” olmuştur. Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin önlenabilirliğine “önlenbilir”

cevabını veren hasta bireylerin oranı %96 olduğu tespit edilmiştir. Kendisine zarar verebilme düşüncesinin olmadığını belirtenlerin oranı %98'dir.

3.7.Hasta Bireyler İçin İBE ve ŞYTÖ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 3. Hasta Bireyler İçin İBE ve ŞYTÖ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| | | | Bilişsel | Duygusal | Davranışsal | İBE |
|-------------|---|--|----------|----------|-------------|--------|
| Duygusal | r | | 0,255 | | | |
| | p | | <0,001 | | | |
| Davranışsal | r | | 0,362 | 0,159 | | |
| | p | | <0,001 | 0,024 | | |
| İBE | r | | 0,710 | 0,726 | 0,613 | |
| | p | | <0,001 | <0,001 | <0,001 | |
| ŞYTÖ | r | | 0,264 | 0,121 | 0,278 | 0,325 |
| | p | | <0,001 | 0,089 | <0,001 | <0,001 |

r: Spearman's rho korelasyon katsayısı

ŞYTÖ ile İBE puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır ($r=0.325$; $p<0.001$).

3.8.ŞYTÖ Puanı Üzerine Hasta Bireylerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Lineer Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 4. ŞYTÖ Puanı Üzerine Hasta Bireylerin Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Lineer Regresyon Analizi ile İncelenmesi

| | β_0 (%95 CI) | S. Hata | β_1 | t | p |
|--|-----------------------|---------|-----------|--------|------------------|
| Sabit | 38.316 (34.982-41.65) | 1.689 | | 22.681 | <0.001 |
| Yaş | 0.027 (0-0.054) | 0.014 | 0.158 | 1.985 | 0.049 |
| Medeni durum | Referans | | | | |
| Evli | -1.481 (-2.349-0.613) | 0.44 | -0.274 | -3.367 | 0.001 |
| Eğitim durumu | Referans | | | | |
| Ortaokul | 0.64 (-0.362-1.642) | 0.508 | 0.107 | 1.261 | 0.209 |
| Ortaöğretim | -0.223 (-1.085-0.64) | 0.437 | -0.046 | -0.509 | 0.611 |
| Ön lisans | 0.999 (-0.326-2.324) | 0.671 | 0.122 | 1.489 | 0.138 |
| Lisans | 1.921 (0.404-3.438) | 0.769 | 0.215 | 2.499 | 0.013 |
| Lisansüstü | 3.662 (0.335-6.988) | 1.686 | 0.155 | 2.172 | 0.031 |
| Sağlık ekibinin sunduğu hizmeti değerlendirme düzeyi | Referans | | | | |
| Orta | -0.398 (-1.089-0.294) | 0.35 | -0.085 | -1.134 | 0.258 |
| İyi | 1.177 (0.091-2.263) | 0.55 | 0.153 | 2.139 | 0.034 |
| Çok iyi | -0.57 (-1.967-0.828) | 0.708 | -0.058 | -0.805 | 0.422 |
| Mükemmel | 0.48 (-1.217-2.177) | 0.86 | 0.038 | 0.559 | 0.577 |

F:3.53; $p<0.001$; $R^2=0.326$; Düzeltilmiş $R^2=0.234$; β_0 : Standartlaştırılmamış beta katsayısı, β_1 : Standartlaştırılmış beta katsayısı, r^1 : Zero-order korelasyon, r^2 : Partial korelasyon

Yaş bir birim arttığında ŞYTÖ puanı 0.027 birim artmaktadır ($p=0.049$). Kadınlarda ŞYTÖ puanının erkeklere göre 1.134 birim daha

yüksek olduğu saptanmıştır ($p=0.030$). Evli olanlarda ŞYTÖ puanının bekarlara göre 1.481 birim daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p=0.001$). Eğitim durumu lisans olanlarda ŞYTÖ puanının eğitim durumu ilköğretim olanlara göre 1.921 birim daha yüksek bulunmuştur ($p=0.013$). Eğitim durumu lisansüstü olanlarda ŞYTÖ puanının eğitim durumu ilköğretim olanlara göre 3.662 birim daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p=0.013$). Sağlık ekibinin sunduğu hizmeti “iyi” olarak değerlendirenlerde ŞYTÖ puanı zayıf olarak değerlendirenlere göre 1.177 birim daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p=0.034$).

3.9.Hasta Bireylerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre İBE Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 5. Hasta Bireylerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre İBE Puanlarının Karşılaştırması

| | p |
|---------------|---------|
| Eğitim durumu | 0.006** |
| İlköğretim | |
| Ortaokul | |
| Ortaöğretim | |
| Ön lisans | |
| Lisans | |
| Lisansüstü | |

** Kruskal Wallis Testi

Hasta bireylerin eğitim durumları ile İletişim Becerileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0.006$). Bu farklılık lisans mezunu olanların İBE puanının ortanca değeri (175) ile ilköğretim mezunu olanların (170) ve ortaokul mezunu olanların (170) İBE puanı ortanca değerleri arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

3.10.Hasta Yakınlarına Ait Tanımlayıcı Özellikler

Çalışmaya katılan hasta yakınlarından %62.5’i kadın; %37.5’i erkek; yaş ortalamaları 4.,4; evli olanların oranı %72.5’tir. Eğitim durumu orta öğretim (lise) olanların oranı %40.5 olarak saptanmıştır. Gelir durumu için gelir giderden az diyenlerin oranı %72.5 olarak bulunmuştur. Yaşadığı yer ilçe olanların oranı %63’tür. Mesleği ev hanımı olanların oranı %40.5’tir. Hasta yakını olarak verilen sağlık hizmetini değerlendirme düzeyi %56.5 oranında “orta” olarak verilmiştir. Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin önlenebilirliğine “önlenebilir” yanıtını verenlerin oranı %86.5’tir. Kendine zarar verme düşüncesine “var” yanıtını verenlerin oranı %86 olarak bulunmuştur.

3.11.Hasta Yakınları İçin İBE ve ŞYTÖ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 6. Hasta Yakınları İçin İBE ve ŞYTÖ Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

| | | | Bilişsel | Duygusal | Davranışsal | İBE |
|-------------|---|--|----------|----------|-------------|--------|
| Duygusal | r | | 0.213 | | | |
| | p | | 0.003 | | | |
| Davranışsal | r | | 0.118 | 0.203 | | |
| | p | | 0.095 | 0.004 | | |
| İBE | r | | 0.624 | 0.693 | 0.554 | |
| | p | | <0.001 | <0.001 | <0.001 | |
| ŞYTÖ | r | | 0.120 | 0.322 | 0.385 | 0.389 |
| | p | | 0.090 | <0.001 | <0.001 | <0.001 |

r: Spearman's rho korelasyon katsayısı

ŞYTÖ ile İBE puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır (r=0.389; p<0.001).

3.12.ŞYTÖ Puanı Üzerine Hasta Yakınlarının Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Lineer Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 7. ŞYTÖ Puanı Üzerine Hasta Yakınlarının Tanımlayıcı Özelliklerinin Etkisinin Lineer Regresyon Analizi ile İncelenmesi

| | β_0 (%95 CI) | S. Hata | β_1 | t | p |
|--|--------------------------|---------|-----------|--------|------------------|
| Sabit | 36.007 (32.487-39.527) | 1.784 | | 20.187 | <0.001 |
| Eğitim durumu | Referans | | | | |
| Ortaokul | 1.775 (0.095-3.455) | 0.851 | 0.189 | 2.085 | 0.039 |
| Ortaöğretim | -0.834 (-2.625-0.956) | 0.907 | 0.112 | -0.919 | 0.359 |
| Ön lisans | 1,742 (-0,421-3,906) | 1.096 | 0.152 | 1.589 | 0.114 |
| Lisans | 3,557 (1,02-6,094) | 1.286 | 0.252 | 2.767 | 0.006 |
| Lisansüstü | 4,279 (-0,96-9,517) | 2.654 | 0.115 | 1.612 | 0.109 |
| Sağlık ekibinin sunduğu hizmeti değerlendirme düzeyi | Referans | | | | |
| Orta | -1.507 (-2.593 - -0.421) | 0.55 | 0.201 | -2.737 | 0.007 |
| İyi | -0.512 (-2.389-1.366) | 0.951 | 0.037 | -0.538 | 0.591 |
| Çok iyi | -3.925 (-6.47 - -1.379) | 1.29 | 0.207 | -3.043 | 0.003 |
| Mükemmel | -4.663 (-7.911 - -1.415) | 1.646 | 0.196 | -2.833 | 0.005 |
| Kendinize zarar verme düşüncesi | Referans | | | | |
| Yok | 1.463 (0.112-2.814) | 0.685 | 0.137 | 2.136 | 0.034 |

F:4.466; p<0.001; R²=%35.7; Düzeltilmiş R²=%27.7; β_0 : Standartlaştırılmamış beta katsayısı, β_1 : Standartlaştırılmış beta katsayısı, r¹: Zero-order korelasyon, r²: Partial korelasyon

Eğitim durumu ortaokul olanlarda ŞYTÖ puanının eğitim durumu ilköğretim olanlara göre 1.775 birim daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p=0.039). Eğitim durumu lisans olanlarda ŞYTÖ puanı, eğitim durumu

ilköğretim olanlara göre 3.557 birim daha yüksektir ($p=0.006$). Sağlık ekibinin sunduğu hizmeti "orta" olarak değerlendirenlerin ŞYTÖ puanı, "zayıf" olarak değerlendirenlere göre 1.507 birim daha düşüktür ($p=0.007$). Sağlık ekibinin sunduğu hizmeti "çok iyi" olarak değerlendirenlerde ŞYTÖ puanı, zayıf olarak değerlendirenlere göre 3.925 birim daha düşüktür ($p=0.003$). Sağlık ekibinin sunduğu hizmeti "mükemmel" olarak değerlendirenlerde ŞYTÖ puanı, "zayıf" olarak değerlendirenlere göre 4.663 birim daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p=0.005$). Kendine zarar vermeyi düşünmeyenlerde ŞYTÖ puanı, kendine zarar vermeyi düşünenlere göre 1.463 birim daha yüksektir.

3.13.Hasta Yakınlarının Tanımlayıcı Özelliklerine Göre İBE Puanlarının Karşılaştırması

Tablo 8. Hasta Yakınlarının Tanımlayıcı Özelliklerine Göre İBE Puanlarının Karşılaştırması

| | p |
|---------------|----------|
| Eğitim durumu | <0,001** |
| İlköğretim | |
| Ortaokul | |
| Ortaöğretim | |
| Ön lisans | |
| Lisans | |
| Lisansüstü | |
| Yaşanılan Yer | 0,018** |
| İl | |
| İlçe | |
| Köy | |
| Meslek | |
| Memur | 0,005** |

**Kruskal Wallis Testi

Hasta yakınlarının eğitim durumlarına göre İBE puanı ortanca değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0.001$). Bu farklılık, eğitim durumu lisans olanların İBE puanı ortanca değeri (168) ile eğitim durumu ilköğretim (164), ortaokul (165) ve ortaöğretim (165) olanların İBE puanı ortanca değerleri arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

Hasta yakınlarının yaşadıkları yere göre İBE puanı ortanca değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.018$). Bu farklılığın sebebi, ilde yaşayanların İBE puanı ortanca değerinin (166), ilçede (165) ve köyde yaşayanların (164) İBE puanı ortanca değerlerinden anlamlı seviyede yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Hasta yakınlarının mesleklerine göre İBE puanı ortanca değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.005$). Bu farklılık, memur olanların İBE puanı ortanca değeri (166) ile işçi olanların İBE puanı ortanca değeri (164) arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Hasta yakınlarının sağlık ekibinin sunduğu hizmeti değerlendirme düzeylerine göre İBE puanı ortanca değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0.016$). Bu farklılık sunulan hizmeti "zayıf" olarak değerlendirenlerin İBE puanı ortanca değeri (165.5) ile "orta" olarak değerlendirenlerin İBE puanı ortanca değeri (165) arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

4. TARTIŞMA

4.1.ŞYTÖ, İBE ve Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulguların Hasta Bireylere Göre Değerlendirilmesi

Sağlık çalışanlarına erkeklerin kadınlardan daha fazla oranda şiddet uyguladıkları ve sağlık çalışanlarının bu şiddeti hak ettiğini düşünenlerinde genellikle otuz beş yaş altı, düşük eğitim seviyesine sahip erkekler olduğu ifade edilmektedir (23,4). Yaş ve şiddet ilişkisi ile ilgili farklı sonuçların olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (24,3). Toplum tarafından sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin sebeplerinin incelendiği bir çalışmada, katılımcıların %79'u şiddetin önlenebileceğini düşünmektedir (23). Araştırmada sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin önlenebilir olduğuna dair düşünceleri hakkında ŞYTÖ ve İBE değerleri arasında anlamlı fark bulunmasa da hastaların %96'sı sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin önlenebilir olduğunu belirtmiştir. Hasta bireylerin şiddete yönelik eğilimleri ile sağlık ekibinin sunduğu hizmeti değerlendirme değişkenleri arasında $p=0,034$ oranıyla anlamlı fark bulunan çalışmada, şiddet olgusunun önlenebilmesi amacıyla, hasta önerilerine de Bilgi Formunda yer verilmiştir. İlgili literatürle örtüşen ve daha çok iletişim sürecindeki aksaklıklardan rahatsız olduklarını ifade eden çalışmadaki hasta bireylerin durumu, bu iki değişken arasında anlamlı fark bulunmasına neden olmuş olabilir. Bireylerin konu hakkındaki öneri ve düşüncelerinin incelenmesinin, şiddet olgusunun önlenebilmesi açısından önemli olabileceğini düşünülebilir.

Araştırmaya katılan hasta bireylerin %57.5'i kadın ve İBE ortalama puanları 171,3; ŞYTÖ puan ortalamaları ise 39,6 olarak bulunmuştur. Bilgi Formundan elde edilen verilere göre katılımcıların çoğunlukla kadın, evli, ortaöğretim (lise) mezunu, ortalama yaş oranları 42.7 ± 13.6 ve ekonomik

durum olarak gelirin giderden az olduğu görülmektedir. ŞYTÖ puan ortalamalarının yüksek olması, hasta bireylere ait tanımlayıcı diğer özelliklerdeki farklılıklar, araştırmanın yapıldığı ildeki kültürel faktörlerin kadına atfettiği sorumluluk duygusu ve bu duygunun sebep olduğu somatik şikayetler, bu yaş grubunun gençlere göre hastaneye daha sık müracaat etmeleri ve bu süreçte yaşadıkları olumsuz deneyimler olarak açıklanabilir.

4.2.ŞYTÖ, İBE ve Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulguların Hasta Yakınlarına Göre Değerlendirilmesi

Araştırmalarda şiddete daha çok hasta/hasta yakınlarının (25) ve cinsiyet bakımından ise genellikle erkeklerin başvurduğu ifade edilmiştir (26). Araştırmada eğitim durumu lisans olan hasta yakınlarının ŞYTÖ puanlarının ilköğretim ve ortaokul olanlara, ortaokul olanlarında ilköğretim olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, anlamlı bulunan yaşanan yer, meslek, sağlık ekibinin sunduğu hizmeti değerlendirme ve kendine zarar verme düşüncesi olma durumu ile ilişkili olabilir. Bulguya göre, şiddet olgusuna neden olabilecek etkenler kapsamında farklı araştırmalarla da incelenebilir.

Araştırmada hasta yakınlarının İBE puan ortalamaları 165.4; şiddete yönelik eğilim puanları ise 38.6 olarak bulunmuştur. Uluslararası literatürde hasta bireylerin, hasta yakınlarından daha fazla saldırgan davranışlarda bulunduğu saptanmakla birlikte (27,28), hasta yakınları tarafından daha çok şiddet uygulandığını belirten (29,30,2) çalışmalar da mevcuttur. Bu durum biyolojik, sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca yaşanan coğrafyada önemli olduğu düşünülen aile bağları ile (31), hasta yakınlarının hasta olan bireyin gereksinimlerini karşılayabilmek için sağlık kurumlarına müracaat ettiği süreçlerde beraber olmalarının (32) etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

Şiddetin sebeplerinin hasta yakınlarında incelendiği bir araştırmada, meslek değişkeni ile şiddet olgusu arasında ilişki bulunamamıştır (7). Araştırmada hasta yakınlarının meslek değişkenine göre İBE puanları arasında memur olanlarda işçi olanlara göre daha yüksek ve anlamlı fark saptanmıştır. Bu durum, yaşanan yer durumlarının regresyon analizi ile incelenmesi sonucu, ilde yaşayanlara oranla, ilçe ve köyde ikamet edenlerin İBE puanlarının yüksek olması, memurların bağlı oldukları yönetmelik, alınan hizmet içi eğitimler, çevresel stresörlerin görece az olması, farklı rol/sorumluluklar ve sosyal çevrenin neden olması olarak değerlendirilebilir. Hasta/hasta yakınlarının sağlık kurum ve çalışanlarından almış oldukları hizmeti değerlendirerek memnuniyet düzeyini araştırmak amacıyla yapılan bir çalışmada hasta yakınlarının yaşadıkları yer ve eğitim durumu arasında

anlamli iliŖki bulunamazken (33), hasta bireylerin eğitim seviyesi yukseldikçe memnuniyetlerinin arttığını gosteren çalışmalar da bulunmaktadır (34-36). Bulgular, ilde ikamet eden hasta yakınlarının İBE puanı ortanca değerlerinin, ilçe ve köyde yaşamakta olanlara göre daha yüksek olduğunu gostermektedir. Ayrıca eğitim durumu lisans olan hasta yakınlarının ŖYT puanları ortaokul olanlara göre daha yüksek; İBE puan ortanca değerleri ise lisans mezunu olanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitimin iletişim becerilerine olan olumlu etkisine rağmen, hasta yakınlarının hastanedeki tedavi sürecinde yaşadıkları yoğun kaygı, yorgunluk, bilgi eksiklikleri, rol performanslarında değişim, sevdiklerini kaybetme korkusu, maddi kayıplar, yeterli uyku ihtiyaçlarını karşılayamama gibi sebepler ŖYT puanlarında artışa sebep olmuş olabilir.

Sağlık alışanları tarafından sunulan hizmetin değerlendirildiği bazı çalışmalarda memnuniyet durumlarının %100'e yakın oranda saptandığı görülmektedir (37,38). Araştırmada, hasta yakınlarının sağlık ekibinin sunduğu hizmeti değerlendirme durumları %56.50 "orta", %29 "zayıf" ve %2.50 oranında ise "mkemmek" olarak tespit edilmiştir. Sunulan hizmeti "mkemmek" olarak değerlendirenlerde ŖYT puanları, "zayıf" olarak değerlendirenlere göre daha düşüktür. İBE puanı ortanca değerleri ise, hizmeti "zayıf" olarak değerlendirenlerde, "orta" olarak değerlendirenlere göre az bir farkla da olsa yüksek bulunmuştur. İBE puanlarındaki bu farkı, araştırmaya katılan ve şiddete yönelik eğilimleri yüksek bulunan hasta yakınlarının, öz değerlendirmeleri sonucu, durumu inkr etme çabaları olarak değerlendirilebilir.

Hasta yakınlarının ŖYT puanlarının regresyon analizi ile incelenmesi sonucunda, kendine zarar verme dşnesi olanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Sorunlarla baş edebilmede tercih olarak görülen kendine zarar verme dşnesi, şiddetin kısır bir halka olması sebebiyle çevresindekilere de şiddet uygulama dşnesini ortaya çıkarabilir. Ayrıca ruhsal bir bozukluk ve saldırganlığı besleyen psikososyal faktörlerin varlığı, kişinin sorunları sebebiyle dışlanma yaşaması, daha hızlı olarak sağlık hizmetinden faydalanacağı dşnesi, içsel yaşam öyküleri, öfkesini kontrol edememe durumları da sebep olarak sıralanabilir.

Al ve ark., (2012), araştırmasında özellikle hekimlerin maruz kaldığı şiddet olaylarının toplumun bazı kesimleri tarafından maalesef ki takdir edildiğini gostermektedir (39). Konu hakkındaki öneri ve düşüncelere bakıldığında, çoğunlukla sağlık çalışanlarının iletişim becerilerini geliştirmelerinin konunun çözümünde etkili olabileceği ifade edilmiştir. İlhan ve ark., (2013), çalışmasında hasta bireylerin %23'ünün şiddetin bazı durumlarda gerekli olduğunu ve %20'sinin de sağlık çalışanlarının şiddeti kendileriyle ilgilenmedikleri için hak ettiklerini düşündüklerini

belirtmişlerdir (23). Benzer olarak Dağ ve Baysal (2017), çalışmasında hasta yakınları, sağlık çalışanlarının kendilerini anlamadıklarını ve kendilerine kötü davrandıklarını düşündüklerini ifade etmişlerdir (13). Sonuç olarak yapılan farklı çalışmalarda sağlık çalışanlarının şiddeti hak ettiğini düşünme oranlarının yüksek olması endişe verici olsa da araştırmada, bu değişkene ait istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamış olması ve hatta sağlık çalışanlarına uygulanan şiddetin önlenebileceğini düşünen hasta yakınlarının oranının %86.5 gibi yüksek oranda saptanması da sorunun çözümü için grupların istekli oldukları şeklinde değerlendirilerek, umut verici bir çıktı olarak söylenebilir.

4.3.ŞYTÖ, İBE ve Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulguların Sağlık Çalışanlarına Göre Değerlendirilmesi

Sağlık çalışanlarının bilgi form verileri incelendiğinde; araştırmaya katılan yüz yetmiş iki kişinin %62.2'sinin kadın, %37.8'inin erkek olduğu görülmektedir. Ulusal düzeyde yapılan çalışmalarda bu oranın benzer olduğu söylenebilmektedir (40-44). Yurtdışında da sağlık çalışanlarının şiddete maruz kalma durumları ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda kadınlarda bu oranın daha fazla olduğu (45,46), bazı araştırmalarda ise erkeklerde (47,48) yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere göre daha yüksek iletişim becerilerine sahip olduğu da belirtilmektedir (49). Sağlık kurumlarında yaşanan şiddet olaylarının değerlendirildiği bazı çalışmalarda, şiddet uygulayanların çoğunlukla erkek (50,23) ve şiddet mağdurlarının kadın sağlık çalışanları oldukları belirtilmektedir (50,51). Katılımcıların daha fazla oranda kadınlardan oluştuğu çalışmamızda, ŞYTÖ puanlarının erkeklere göre yüksek olduğu görülmektedir. Farklı meslek gruplarına oranla sağlık alanında bakımın kadının gerçekleştirdiği bir rol olarak algılanması ve hemşirelik mesleğini de sayıca kadınların daha fazla tercih etmesi, çoğunluğu kadınlardan oluşan katılımcılarımızın savunmasız olduklarının düşünülmesi, şiddetin kadına atfedilmesi sebepleriyle kendilerini koruma iç güdüsü ile ŞYTÖ puanları daha yüksek saptanmış olabilir.

Lisans ve üstü eğitim seviyesindeki katılımcıların iletişim becerilerinin daha iyi olduğu ifade edilen çalışmalar bulunmaktadır (53-56). Araştırmada sağlık çalışanlarının %67.4'ü lisans, %9.90'ı lisansüstü eğitim mezunudur. Eğitimin önemi farkındalığı ile lisansüstü eğitim durumuna sahip sağlık çalışanlarımız son zamanlarda sayıca artmaktadır. Sağlık çalışanlarında İBE ile ŞYTÖ arasında pozitif yönde zayıf ilişki saptanan çalışmamızda, hasta ve yakınlarına oranla daha yüksek eğitim seviyesine sahip olan sağlık çalışanlarının ŞYTÖ puanları daha düşük; kendi aralarında ise eğitim durumu lisansüstü olanlarda ŞYTÖ puanları daha yüksek tespit edilmiştir. Eğitim ile şiddete yönelik eğilim durumu arasında çalışmada doğrudan anlamlı bir ilişki olduğu söylenemese de öz değerlendirme sonucu sağlık

çalışanlarının İBE ortalama puanları 95 olarak bulunmuştur. Bu durum, Bilgi Formundaki veriler göz önüne alındığında, iletişim araçları ile bilgilerini pozitif ya da negatif yönde besleyen hasta/yakınlarına yönelik, mesleki yaşantı boyunca alınan eğitimler sonucu sağlık çalışanlarının kendilerini geliştirme gereksinimleri duymalarının, etik ikilem yaşanma durumlarının, yoğun çalışma saatlerinin, personel eksikliği gibi sebeplerin yanı sıra eğitim düzeyi ile eleştirel düşünme becerilerinin doğru orantılı artabileceğinin de etkisi olduğu söylenebilir.

Veriler ışığında araştırmada sağlık çalışanları, çalışma ortamlarındaki iletişim düzeyini çoğunlukla %51.7 oranında "iyi" olarak değerlendirirken, %5.2 ile "kötü" olarak değerlendirenlerin ŞYTÖ puanları, %1.7 oranında "çok kötü" seçeneğini tercih edenlere göre daha düşük saptanmış olsa da, bu bağımsız değişkenimizin İBE puanı ile istatistiksel olarak ilişkisi bulunamamıştır. Araştırma bulgularını destekleyen çalışma olmakla birlikte (57), iletişim becerilerinin yüksek görüldüğü (55,58) araştırmalarda mevcuttur. Konuyla ilgili olarak yapılan çalışma önerilerine bakıldığında sağlık çalışanlarının iletişim becerilerini iyileştirmeleri gerektiği, diğer önerilere göre daha fazla oranda belirtilmiştir (59). Bu verilere benzer olarak çalışmanın Bilgi Formunda sağlık çalışanlarının konuyla ilgili önerilerinde, sağlık çalışanlarının iletişimlerinin geliştirilmesi ve bununla ilgili gerek lisans gerekse hizmet içi programlarda bu konuya yer verilmesine yönelik ifadeler çoğunluktaadır.

Araştırmada, hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimleri arasında ilişki, hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddet eğilimlerine etki eden faktörlerin olduğu görülmektedir. İletişim becerisi, sağlık çalışanlarının sunduğu bakım hizmetlerinin merkezinde insan yer alması sebebiyle önemlidir. Bakım sürecinin planlanmasında, karşılıklı güven ve memnuniyet ilişkisinin artırılmasında, kriz anının ve stresin yönetilebilmesinde, eleştirel düşünmeyi sağlayabilmede, iletişim becerileri önem arz etmektedir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının etkin iletişim becerilerine sahip olması amacıyla sürekliliği olacak şekilde önlemlerin alınmasının gerekli olduğu düşünülebilir.

Araştırmanın veri toplama sürecinde Covid-19 pandemisi olması, sağlık çalışanlarının yaşadığı yoğun kaygının stres düzeylerini artırarak hasta ve yakınları ile olan iletişim sürecini olumsuz yönde etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca sosyal mesafe kuralları sebebiyle katılımcılar iletişim becerilerini düşük olarak değerlendirmiş olabilirler. Çalışma örneklem sayısı ile sınırlı olmakla birlikte iletişim becerileri ve şiddet eğilimi konusunda değerli veriler sunmaktadır. Özellikle tanımlayıcı veriler doğrultusunda iletişim becerilerinin değerlendirilmesinin, şiddet olgusunun önlenmesi açısından önemli olabileceği düşünülebilir.

5.SONUÇ ve ÖNERİLER

Tanımlayıcı faktörlerin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu, yaşanılan yer, meslek vb.) hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanlarının şiddet uygulama düşünceleri üzerinde artırıcı etkisi olabilir. Bu durum bağlı bulunduğumuz disiplinin kuruluş paradigmasında yer alan kaliteli bakım verme kavramını da olumsuz etkileyebilir. Araştırmada bazı sınırlılıklar göz önünde bulundurularak hasta/ hasta yakını ve sağlık çalışanlarının iletişim becerileri ve şiddete yönelik eğilimleri, bilgi formlarımızdaki tanımlayıcı veriler, iletişim becerileri envanteri ve şiddet ölçeği ışığında sunulmaktadır. Şiddet konusunun çözümünde tüm grupları kapsayacak şekilde iletişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin düzenlenerek devamlılığın sağlanmasının etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple araştırmadan elde edilen bulgulara göre aşağıda belirtilen tedbirlerin uygulanmasının şiddet sorununun çözümünde yararlı olabileceği öngörülmektedir.

- Bilgi Formunun regresyon analizinde, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasında ilişki saptanması sebebiyle düzeltici ve önleyici faaliyetler kapsamında araştırmaya göre daha büyük örneklem ile çalışılmasının,
- İletişim becerisi ve şiddete eğilimini etkileyen farklı etkenlerin tespit edilmesinin,
- Çalışmada yaş, cinsiyet, medeni ve eğitim durumu, meslek, yaşanılan yer, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi, kendine ve çevresine zarar verme düşüncesi özelliklerinin iletişim becerisi ve şiddete eğilimde etkilerinin tespit edilmesi sebebiyle, düzeltici ve önleyici faaliyetler kapsamında medya aracılığı ile söylem analizlerine de yer verilmesinin,
- İletişimsizlik ve etkin iletişim kullanımının çıktılarını karşılaştırmalı olarak görebilmek amacıyla hasta/hasta yakınları ve sağlık çalışanları için her bir gruba ayrı ayrı uygun içerik oluşturularak sağlık kurumlarına simülasyon odaları kurulmasının,
- Hasta/hasta yakını ve sağlık çalışanları ile şiddet konusunu tanımlayabilmeleri, değerlendirebilmeleri ve çözüm önerileri sunabilmeleri amacıyla çok yönlü nitel araştırmalar yapılmasının,
- Cinsiyet faktörünün İBE ve ŞYTÖ puanlarına etkisi olan gruplarda çoğunluğun kadın olduğu saptanmıştır. Bu nedenle erkek hakimiyetinin yıkılması, toplumsal cinsiyet eşitliği için siyasi alanda politikada reformlar yapılması, kadına olan olumsuz bakış açısının değiştirilmesi için mücadele edilmesi, kadının yönetsel alanda istihdamının artırılması, kadını toplumdan ev içine doğru yönlendiren düşünceler ile mücadele eylemlerinin başlatılmasının, eşitlikçi bir

toplum için kadının öznelliğini inşa edebileceği ortamlar tanınması amacıyla siyasi alanda politikada reformlar yapılmasının,

- Meslek faktörünün İBE ve ŞYTÖ puanlarını etkilediği grupların saptanması sebebiyle farklı meslek gruplarında da nitel ve nicel araştırmalar ile konunun değerlendirilmesi, değerlendirme sonuçlarına göre sahip olunan meslek türlerine göre gerek çalışılan kurumda gerekse kurum dışında eğitim programlarının düzenlenmesinin,
- Hasta/hasta yakınları grubunda İBE ve ŞYTÖ puanlarını etkileyen sağlık ekibinin sunduğu hizmeti değerlendirme değişkenine göre, mesleki özerkliğin korunabilmesi, saygınlığın artırılması, kaliteli bir bakım ile hasta ve yakınlarının memnuniyet düzeylerinin yükselmesi elbette ki bireysel bir yaklaşımın benimsenmesi ile mümkündür. Bu amaçla kişiye özgü gereksinimler ile uygun kuramlar tespit edilerek sağlık çalışanları tarafından planlanan bakımların uygulanması ile iyilik halinin yükseleceği ve toplumun sağlık çalışanlarına olumlu bakış açısı geliştirerek doğru iletişim teknikleri kullanacağı ve böylece şiddetin önlenilebileceği,
- Stres durumlarının yoğun olarak yaşandığı/algılandığı ve stresle baş etmede yetersiz olan bölgeler saptanarak uygun sağlığı geliştirme programları planlanmasının, lisansüstü eğitim, hasta/hasta yakınları ve sağlık çalışanlarının iletişim becerilerini güçlendirebilir ayrıca hasta ve yakınlarının kaliteli bakım almalarına katkı sağlayabilir (60). Her üç gruba lisansüstü eğitimler teşvik edilebilir ve bu eğitimlere iletişim becerileri ile ilgili konular dahil edilerek şiddet sorununun çözümünde yararlı olabilir.

KAYNAKÇA

1. Baysan Arabacı L, Uygun T. Şiddet uygulanan ve şiddet uygulanan bireylerin özellikleri. Hemşirelik Bilimi Dergisi. 2022;5(1).
2. Sönmez M, Karaoğlu L, Egri M, Genç MF, Günes G, Pehlivan E. Prevalence of workplace violence against health staff in Malatya. Bitlis Eren University Journal of Science and Technology. 2013;3(1):26-31.
3. Xing K, Jiao M, Ma H, Qiao H, Hao Y, Li Y, Gao L, Güneş H, Kang Z, Liang L, Wu Q. Physical violence against general practitioners and nurses in Chinese township hospitals: A cross-sectional survey. PloS One. 2015;16(1):117.
4. Ferri P, Silvestri M, Artoni C, Di Lorenzo R. Workplace violence in different settings and among various health professionals in an Italian general hospital: a cross sectional study. Psychology Research and Behavior Management. 2016;9:263-275.
5. Solmaz B, Duğan Ö. Sağlık çalışanı ile hasta ve yakınları arasında yaşanan şiddetin nedenlerinden "iletişim" üzerine bir inceleme. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2018;18(2):185-206.
6. Gökçe E, Atıcı M, Arslan S. Hemşireler ile hastalar arasındaki iletişim sorunları ve beklentiler: Nitel bir araştırma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(2):171-180.

7. Zorlu I, Kurçer M. Hasta ve hasta yakınlarına göre hekime yönelik şiddet. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2020;13(3):418-427.
8. Yılmaz Bingöl T, Öztürk Altınayak S, Yılar Erkek Z. Ebelik ve Hemşirelik Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Şiddet Eğilimlerine Etkisi. MEYAD Akademi. 2021;2(2):111-125.
9. Akgün İ. Tüm yönleriyle mobbing ve siber mobbing. Gülнар Yayınları; 2021.
10. Khairunnisaa C, Hatta M. The development of health tourism industries in Malaysia. Social Sciences and Economics. 2017;4(1):2356-2536.
11. Gürhan N, Okanlı A. Yaşamın sırrı iletişim. Ankara; Nobel Tıp Kitabevleri; 2019.
12. Cheung, Teris Lee PH, Yip Paul SF. "Workplace Violence toward Physicians and Nurses: Prevalence and Correlates in Macau". International Journal of Environmental Research and Public Health. 2017;14(8):879: 1-15.
13. Dağ E, Baysal H. Hasta ve Yakınlarını Şiddete Yönelten Sebeplerin Araştırılması-Burdur İli Örneği. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 2017;4(11):95-118.
14. Çırlak A, Hildegard E. Peplau'nun kişilerarası ilişkiler kuramının klinik uyum sürecinde yeni mezun hemşire-rehber hemşire ilişkisine uyarlanması: Bir özel hastane örneği. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi. 2019;22(1):71-77.
15. Çam MO, Turgut EÖ, Büyükbayram A. Ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliğinde dayanıklılık ve yaratıcılık. Psikiyatri Hemşirelik Dergisi. 2014;5(3):160-163.
16. Metzl ES, Morrell MA. The role of creativity in models of resilience: Theoretical exploration and practical applications. Journal of Creativity in Mental Health. 2008;3:303-18.
17. Papadopoulos C, Ross J, Stewart D, Dack C, James K, Bowers L. The antecedents of violence and aggression within psychiatric in-patient settings. Acta Psychiatr Scand. 2012;125:425-39.
18. Açıkgöz E, Özbaş Gençarslan D. Ruhsal hastalıklarda agresyon. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi. 2019;1(1):61-65.
19. Sağlık Sen Şiddet Raporu. <https://www.sagliksen.org.tr/haber/10895/saglik-sen-ocak-ayi-saglikta-siddet-raporu-2022>.
20. Gürhan N. İstismar/Şiddet ve ihmal mağdurları. İçinde: Özcan CT, Gürhan N, editör. Ruh sağlığı ve psikiyatri hemşireliğinin temelleri. Ankara: Akademisyen Tıp Kitabevleri, 2016; s. 694-717.
21. Çetin H. Ergenler İçin Şiddete Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. İlköğretim Online. 2011;10(1):68-79.
22. Ersanlı K, Balcı S. İletişim becerileri envanterinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 1998;2(10):7-12.
23. İlhan MN, Çakır M, Tunca MN, Avcı E, Çetin E, Aydemir Ö, Tezel A, Bumin AE. Toplum gözüyle sağlık çalışanlarına şiddet: nedenler, tutumlar, davranışlar. Gazi Medical Journal. 2013;24:5-10.
24. Baykan Z, Öktem İS, Çetinkaya F, Naçar M. Physician exposure to violence: A study performed in Turkey. International Journal Occupational Safety Ergonomics. 2015;21(3):291-7.
25. Chen WC, Hwu HG, Kung SM, Chiu HJ, Wang JD. Prevalence and determinants of workplace violence of health care workers in a psychiatric hospital in Taiwan. Journal of Occupational Health. 2008;50(3):288-293.
26. Winstanley S, Whittington R. Aggression towards health care staff in a UK general hospital: variation among professions and departments. Journal Clinical Nursing. 2004;13(1):3-10.
27. Hahn S, Zeller A, Needham I, Halfens RJG. Patient and visitor violence in general hospitals: A systematic review of the literature. Aggression and Violent Behavior. 2008;13(6):431-41.

28. Miedema B, Hamilton R, Lambert-Lanning A. Prevalence of abusive encounters in the workplace of family physicians: a minor, major, or severe problem? *Can Fam Physician*. 2010;56(3):101-8.
29. Zafar W, Siddiqui E, Ejaz, K, Şehzad MÖ, Han UR, Jamali S, Razzak JA. Health care personnel and workplace violence in the emergency departments of a volatile metropolis: Results from Karachi, Pakistan. *The Journal of Emergency Medicine*. 2013;45(5):761-72.
30. Al B, Zengin S, Deryal Y, Gökçen C, Yılmaz DA, Yıldırım C. Sağlık çalışanlarına yönelik artan şiddet. *The Journal of Academic Emergency Medicine*. 2012;11:115-24.
31. Duran R. Türkiye aile yapısının geleceğine yönelik çıkarımların değerlendirilmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*. 2022;2(1):147-164.
32. Duman Ö, Özdelikara A. Hasta yakınlarının palyatif bakıma ilişkin görüşlerinin bakım verici rolüne etkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2022;8(1):32-39.
33. Erdem Y, Akdemir H, Topuz Ş. Bir devlet hastanesinde yatan hastaların memnuniyet düzeyleri. *Düzce Medical Journal*. 2014;16(2):31-34.
34. Aytar G, Yeşildal N. Yatan hasta memnuniyeti, *Düzce Tıp Fakültesi Dergisi*. 2004;3:10-14.
35. Fox SM, El-Masri MM, Williamson KM. Hemşirelerin kritik hastaların aile üyelerine yönelik rollerine ilişkin aile algıları: Tanımlayıcı bir çalışma. *Kalp ve Akciğer*. 2005;34(5):335-344.
36. Önsüz M, Topuzoğlu A, Cöbek U, Ertürk S, Yılmaz F, Birol S. İstanbul'da bir tıp fakültesi hastanesinde yatan hastaların memnuniyet düzeyi. *Marmara Medical Journal*. 2015;21(1):33-49.
37. Tezcan S, Altınbaş H, Yeşildal N. Satisfaction study of patients and their relatives visiting İhsan Doğramacı Children's Hospital of Hacettepe University School of Medicine. *International public health congress "health 21 in action" abstracts book, İstanbul-Turkey, October 8-12, 2000: 47.*
38. Aytuğ AM, Mollahaliloğlu S, Ünsal G, Uğurlu M, Coşkun Ö. Hospitals' Utilization and satisfaction research. *International public health congress "health 21 in action" abstracts book, İstanbul-Turkey, October 8-12, 2000: 68.*
39. Al B, Zengin S, Deryal Y, Gökçen C, Yılmaz DA, Yıldırım C. Sağlık çalışanlarına yönelik artan şiddet. *The Journal of Academic Emergency Medicine*. 2012;11:115-24.
40. Akyön FV. İşyerinde şiddete (workplace violence) karşı çalışanların bireysel çatışma yönetimi yaklaşımları; sağlık sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi*. 2008;8(30):163-175.
41. Yiğitbaş Ç, Devenci SE. Sağlık çalışanlarına yönelik mobbing. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 2011;11(42):23-28.
42. Can K, Beydağ KD. Acil servis hemşirelerine hasta ve yakınları tarafından uygulanan şiddetin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2013;2(4):419-430.
43. Kara P, Akçayüzlü Ö, Gür AÖ, Nazik E. Sağlık çalışanlarının kadına yönelik şiddeti tanımlarına ilişkin bilgi düzeylerinin belirlenmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2018;8(3):115-122.
44. Aydemir İ, Üçlü R, Aydoğan A. Acil servis personeline göre şiddetin nedenleri. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*. 2020;83(1):60-68.
45. Ness GJ, House A, Ness AR. Aggression and violent behaviour in general practice: Population based survey in the north of England. *BMJ*. 2000;320(7247):1447-8.
46. Lau JB, Magarey J, McCutcheon H. Acil serviste şiddet: bir literatür taraması. *Avustralya Acil Hemşirelik Dergisi*. 2004;7(2):27-37.
47. Estry-Behar M, van der Heijden B, Camerino D, Fry C, Le Nezet O, Conway PM, Hasselhorn, & Hans-Martin. Violence risks in nursing-results from the European 'NEXT' Study. *Occupational Medicine*. 2008;58(2):107-14.
48. Gillespie GL, Gates DM, Miller M, Howard, PK. Workplace violence in healthcare settings: risk factors and protective strategies. *Rehabil Nursing*. 2010;35(5):177-84.

49. Özkan Ş, Aba G, Çelik Y. Destek personellerinin iletişim becerileri ve empati düzeylerinin belirlenmesi: Kamu hastanelerinde bir uygulama. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 2019;13(19):1430-1446.
50. Terkeş N, Değirmenci K, Bedir G. Hasta/Hasta yakınları bakış açısıyla sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin nedenleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2021;14(4):328-336.
51. Öztürk H. Özel hastanede çalışan hemşirelerin empati algıları. Osmangazi Tıp Dergisi. 2019;41(4):326-336.
52. Yiğit A. Exposure to violence of nurses in turkey: A meta-analysis research. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi. 2020;6(1):127-138.
53. Kumcağız H, Yılmaz M, Çelik SB, Avcı İA. Hemşirelerin iletişim becerileri: Samsun ili örneği. Dicle Tıp Dergisi. 2011;38(1).
54. Öztürk H. Özel hastanede çalışan hemşirelerin empati algıları. Osmangazi Tıp Dergisi. 2019;41(4):326-336.
55. Karadağ M, Işık O, Cankul İH, Abuhanoğlu H. Hekim ve hemşirelerin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2015;17(1):160-179.
56. Ağaçdiken S, Aydoğan A. Hemşirelerde empatik beceri ve etik duyarlılık ilişkisi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2017;6(2):122-129.
57. Balkan Akan B. Duygusal zekânın kendini ifade etme iletişim becerisine etkisi: ön lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2022;13(34):454-472.
58. Türkmen İ, Doğan HY. Duygusal zekânın psikolojik sağlamlık üzerine etkisi: acil sağlık hizmetleri personeli üzerine bir araştırma. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi. 2021;9(3):1066-1083.
59. Akgün-Çıtak E, Avcı S, Basmacı Ö, Durukan İ. Bir üniversite hastanesinde hemşirelerin "zor hasta" olarak tanımladıkları hastalarla iletişim davranışlarının incelenmesi. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi. 2011;13(1):35-44.
60. Satır G, Murat M. Hemşirelik öğrencilerinin lisansüstü eğitime yönelik tutumlarının belirlenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi. 2021;37(1):5.

ŞİDDET VE SALDIRGAN DAVRANIŞTA ÇOCUKLUK ÇAĞI TRAVMALARININ ROLÜ

Şeyma Nur YILMAZ*
Meryem KARAAZİZ**

ÖZ

Şiddet ve saldırganlık kavramları, yoğunluğunun ve rastlanma oranının artması ile toplumda giderek önem kazanmaktadır. Şiddet ve saldırganlığın temelinde birçok olgunun varlığı söz konusu olmasına karşın, çocukluk çağı travmalarının rolü azımsanamayacak kadar fazladır. Çocukluk çağı travmaları, uzun yıllardır var olan bir durum olmasına rağmen bireyler tarafından yeterli düzeyde bilinemediğinden toplum üzerindeki yoğun etkisini devam ettirmektedir. İstismarın ve ihmalin tüm çeşitlerini içinde barındıran bir olgu olması sebebiyle de çocukluk çağı travmalarının şiddet ve saldırgan davranıştaki önemi büyüktür.

Yapılan araştırmalar, aile yapısı, ailenin çocuğa yönelik tutumu, ailenin ekonomik düzey ve eğitim düzeyi gibi özelliklerin istismar ve ihmal olgularını başlatıcı faktör olabileceğini ifade etmektedir. Bu açıdan istismar ve ihmalin fiziksel, ruhsal ve bilişsel sağlığa etkileri birçok çalışmacı için merak konusu olmuştur. Bu derleme çalışmasında, şiddet ve saldırgan davranışların varlığında çocukluk çağı travmalarına dikkat çekmek ve boyutlarını ortaya koyarak bireylerin yaşadıkları şiddet ve saldırganlık tutumlarına yönelik öneriler geliştirmek amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Şiddet, saldırganlık, çocuk, travma, istismar.

*Sorumlu Yazar, Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi,

E-mail: seymanuryilmaz8@gmail.com ORCID ID: 0000-0002-1307-4127

**Doç. Dr., Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü Öğretim Üyesi,

E-mail: meryem.karaaziz@neu.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-0085-612.

Geliş tarihi: 18.12.2022, Kabul tarihi: 12.03.2023

THE ROLE OF CHILDHOOD TRAUMA IN VIOLENCE AND AGGRESSIVE BEHAVIOR

ABSTRACT

The concepts of violence and aggression are gaining more and more importance in society with the increase in their intensity and incidence. Despite the existence of many facts on the basis of violence and aggression, the role of childhood traumas is too great to be underestimated. Although childhood traumas are a condition that has existed for many years, they continue to have an intense impact on society because they are not known enough by individuals. Since it is a phenomenon that includes all kinds of abuse and neglect, childhood traumas have a great importance in violence and aggressive behavior.

Studies show that features such as family structure, family's attitude towards the child, family's economic level and education level may be the initiating factors of abuse and neglect. In this respect, the effects of abuse and neglect on physical, mental and cognitive health have been a matter of curiosity for many researchers. In this review, it is aimed to draw attention to childhood traumas in the presence of violence and aggressive behaviors and to develop suggestions for violence and aggression attitudes experienced by individuals by revealing their dimensions.

Keywords: Violence, aggression, child, trauma, abuse.

1. GİRİŞ

Saldırganlık ve şiddet terimleri insanlığın var oluşu ile başlayan ve günümüzde de varlığına çok sık rastlanan büyük toplumsal problemlerdendir. Birleşmiş Milletler tarafından 2017 yılında, 1 yıl içinde dünyada 87.000 kadının öldürüldüğü ve bu ölümlerin %58'inin, ölen kişilerin kendi ailelerinde bulunan kişilerin eliyle gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. 2018 yılında İngiltere'de yapılan bir araştırmada, İngiltere'de görülen şiddet olgusunun 2017 yılına oranla %19 arttığı ifade edilmiştir (1).

Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK, 2016), Türkiye'de yaşayan ebeveynlerin %53.3'ünün çocuklarına karşı şiddet ve saldırganlık tutumları sergilediğini bildirmiştir (2). Ülkemizde 2010 senesinde gerçekleştirilen Çocuk İstismarı ve Aile İçi Şiddet Araştırması'nda, 7-18 yaşlarındaki çocukların son 1 yılda fiziksel şiddet görme düzeylerinin %45 olduğu sonucuna ulaşılmıştır (3).

Gümüş ve ark. (2020), bir yılda yaklaşık her üç kadından birinin saldırganlık ve şiddet tutumları sebebiyle mağdur olduğunu bildirmiştir (4). Sivas ilinde yapılan bir araştırmaya göre öğrencilerden %51'inin ebeveynleri tartışmaktadır ve %43.4'ü bakım verenleri tarafından şiddete maruz kalmaktadır. Bu bulgularda da görüldüğü üzere, Türkiye'de ve dünyada şiddet ve saldırganlık eylemleri son derece sık rastlanan ve giderek artış gösteren bir problem halini almaktadır (5).

Gerçekleştirilen birçok çalışmada, saldırganlık davranışı ve psikiyatrik soruna sahip birçok bireyin sahip oldukları semptomların erken çocukluk döneminde yaşamış oldukları ihmal ve istismar eylemleri ile bağlantılı olan çocukluk çağı travmalarından kaynaklanmış olabileceği öne sürülmektedir (6).

Kişilerin psikolojik yapılarına etkisi büyük olan çocukluk çağı travmaları, kişilerin ruhsal ve sosyal yönden olgunlaşmalarına yönelik büyük bir engel niteliği taşımakta ve kişiler üzerinde kısa süreli olabileceği gibi uzun süreli olarak da tesiri olan yaşamsal durumlar olarak nitelendirilmektedir. Travma kavramı tüm bireyler üzerinde etkiye sahip olsa da, çocukların travmatik strese rastlama olasılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır. ABD'de gerçekleştirilen National Incidence Study-4'dan elde edilen verilerde, 2005-2006 seneleri arasında 58 çocuktan birinde istismar ve ihmal kavramlarının varlığına rastlanmıştır (7).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO, 2002) ifadesine göre, çocukluk döneminde istismar ve travmaya maruz kalan bireylerin psikolojik ve bedensel açıdan çocukluk döneminin bir yansıması olarak çeşitli etkilere sahip oldukları vurgulanmıştır (8).

Travma, bireylerin hayatlarında ciddi problemler yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan travmatik durumun üzerinden belirli bir zaman geçtikten sonra, özellikle de travmayla ilgisi olmayan zamanlarda bireyler kontrol kaybı ile karşı karşıya gelebilmektedirler. Çocuklukta yaşanan istismar ve ihmal gibi travmatik durumların davranış bozukluklarına yol açarak ısırma, saldırganca eylemler, zalimleşme, zarar verme arzusu, intihar arzusu, madde bağımlılığı, öfke patlamaları gibi yine yetişkinlikte de görülebilecek çeşitli semptomlar açığa çıkardığı öne sürülmektedir (9).

Çocukluk dönemlerinde psikolojik, bedensel ve cinsel istismar veya duygusal ve bedensel ihmal yaşamış bireylerin, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde çeşitli psikopatolojik sorunlarla karşılaşma ihtimallerinin çok yüksek olduğu öne sürülmektedir. Bireylerin geçmiş yaşamına yönelik yapılan çeşitli araştırmalar, çocukluk döneminde cinsel ve bedensel istismara maruz kalmış bireylerin %35-57'sinin ilerleyen yaşamında birçok psikopatolojik bozukluklara bağlı olarak semptomlar gösterdiğini vurgulamaktadır. Çocukluk döneminde yaşanan kötü muameleler görme, ihmal ve istismarın depresyon, psikotik bozukluklar ve travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) ile bağlantılı olduğu birçok çalışmanın bulgularında yer almaktadır (10).

Şiddet ve saldırganlığın toplumda yaygın olarak görülen bir durum olduğu düşünüldüğünde bu derleme çalışmasında, şiddet ve saldırgan davranışların varlığında çocukluk çağı travmalarına dikkat çekmek ve boyutlarını ortaya koyarak bireylerin yaşadıkları şiddet ve saldırganlık tutumlarına yönelik öneriler geliştirmek amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmanın, çocukluk çağı travmalarının psikolojik etkilerinin çözüme kavuşturulmasına olanak sağlaması ve çocukluk çağı travmalarına sahip bireylerin bireysel ve toplumsal farkındalık kazanması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

2. ŞİDDET VE SALDIRGANLIK KAVRAMI TANIMI VE TÜRLERİ

Şiddet; her bireyin doğrudan ya da dolaylı olarak karşısına çıkan, birçok bireyin yaralanma ya da ölümüyle sonuçlanan ve zaman ilerledikçe varlığına rastlanma olasılığı yükselen büyük bir sosyal sorundur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2002), şiddet kavramını kasıtlı olarak, sözel ya da eylemsel yönden kişinin şahsına, diğer kişi ya da gruplara yönelik birçok çeşitli olumsuz gelişme ve neticeye neden olan ruhsal ve bedensel bir etken olarak ifade etmektedir (11).

Şiddet sonucunda her sene 1,6 milyon bireyin şiddet sebebiyle yaşamının sonlandığı istatistiksel olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi gibi çeşitli etkenlerden ötürü şiddet mağduru olduğu ve şiddet görülme sıklığının özellikle kadın ve çocuklarda yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra şiddet, öncelikle psikolojik yönden bireyleri negatif olarak etkilemesiyle birlikte toplumsal, ekonomik ve bedensel yönden de çeşitli negatif sonuçların doğmasına olanak sağlamaktadır (12).

Genellikle şiddet, içgüdüsel ve bu sebepten sosyalleşme aşamasında fazla değişime uğramayan veya yalnızca dış faktörlerden doğan bir eylem olarak bilinmektedir. Gerbner'e göre şiddet; meşru ve gerekli olan bir çeşit kültürel bildirimdir ve bulunduğumuz evren, şiddete ev sahipliği yapmaktadır. Şiddetin sosyal süreçlere zarar vermesi nedeniyle, yasaların ve ilkelerin varlığının sebebi ve sonuçları şiddeti en aza indirgeyerek onu denetim altında tutmaktır. Mağaralardaki av figürleriyle insanlığın var oluşundan başlayarak somutluk kazanmış olan şiddet, günümüze kadar gelmiş ve insanın ana güdülerinden birini meydana getiren bir unsur olması sebebiyle sabitleşmiştir (13).

Saldırganlık ise karşıdaki bireye yönelik dostça olmayan, zarar verici hedefler barındıran eylemler bütünüdür. Saldırganlık, bir birey veya nesneye odaklanmış olup, sözel veya bedensel şekilde; kin, nefret, hasımlık gibi çeşitli duyguların eylemsel sonuçları şeklinde ifade edilmektedir. Saldırganlık kavramı için birçok tanımlama ifadesi vardır. En yaygın olan, davranışçı kuramların ortaya attığı tanımlama ifadesidir. Bu ifadeye göre, herhangi bir eylem bir bireye yönelik hasar verici sonuçlara neden oluyorsa buna saldırgan davranış denebilir. Duygusal tanımlarda ise, saldırganlık öfkenin sonucudur (14).

Saldırganlığın birçok çeşidi bulunmaktadır. Fiziksel saldırganlık; belirli bir kişiyi dövme, zarar verme gibi bedene yönelik eylemleri kapsamaktadır. Sözel saldırganlık; bir kişiye yönelik hakaret ve aşağılayıcı sözel bildirimler aracılığıyla gerçekleştirilen eylemleri içermektedir. Kişilere ses yükseltmek, hakkında kötü ifadelerde bulunmak, farklı takma isimler yakıştırmak gibi eylemler de sözel saldırganlık kategorisinde yer almaktadır. Dolaylı saldırganlık; bir kişiye yönelik sosyal manipülasyonlar ile dolaylı şekilde yıpratmayı açıklamaktadır. İftira, yalan, kişinin arzusu dışında ona ait fotoğrafları paylaşma gibi eylemlerdir. Reaktif saldırganlık; provokasyon ya da set çekme sonucunda ortaya çıkan yıpratıcı eylemlerdir. Proaktif saldırganlık ise; dışsal kazanımlarla denetlenen ve belirli kişilere yönelik yıpratıcı eylemleri açıklamaktadır (15).

3. ÇOCUKLUK ÇAĞI TRAVMALARI

3.1. İstismar ve İhmal

Çocuğun psikolojik, fiziksel ve duygusal yönlerden sıkıntı yaşadığı ve ona özgü hakların görmezden gelindiği durumlar Türkçe'de çocuk istismarı şeklinde ifade edilmektedir. Çocuk istismarı, çocukluk çağında bulunan bireylere yönelik olarak gerçekleştirilen ve fiziksel, duygusal ve sosyal açıdan ilerlemeyi aksatan çeşitli davranışları ifade etmektedir. İstismar terimi kendi içerisinde fiziksel, duygusal ve cinsel şeklinde, ihmal ile birlikte dört başlık altında kategorize edilmektedir (16).

Fiziksel istismar; ayırt edilmesi en kolay istismar çeşidi olup, çocuğun fiziksel ve duygusal yönden hasara uğraması veya sıkıntı yaşamasıdır. Herhangi bir çocuğa yönelik olarak gerçekleştirilen şiddet ve saldırgan davranış veya çocuğun var olan şiddet ve saldırgan davranışa yönelik şahitliği de fiziksel istismar olarak adlandırılmaktadır. Fiziksel istismar sonucu çeşitli fiziksel engel ve hasarlarla karşılaşan hatta ölen çocuk oranı oldukça fazladır (17).

Cinsel istismar; on sekiz yaş altında bulunan cinsel olgunluğa erişmemiş bireylerin, yetişkin bir birey veya kendisinden daha büyük bir çocuk tarafından ısrar, zor kullanma ya da kandırma yoluyla cinsel anlamda kullanılmasıdır. Cinsel uzuvlarını gösterme veya cinsel uzuvlarına dokunma gibi temas ya da penetrasyon davranışlarla birlikte cinsel diyalog kurma, gizlice gözetleme, cinsel içerikli videolar izlettirme, teşhir etme gibi temas gerektirmeyen tutumlar da cinsel istismar şeklinde ifade edilmektedir (18).

Bunun yanı sıra, çocuklar üzerinde gerçekleştirilen fuhuş gibi eylemler cinsel yararlanma ve cinsel istismar olarak nitelendirilirken, çocukla kan bağı bulunan ve yasal hükümler gereği evlenmeleri mümkün olmayan kan bağına sahip kişilerin gerçekleştirdiği cinsel istismar da ensest terimi ile açıklanmaktadır (19).

Duygusal istismar; çocuğun erişkin bireyler tarafından kendi becerilerinden fazlasına yönelik talep ve arzu içerisinde bırakılması ve şiddet ve saldırganca tutumlara maruz kalmasıdır. Duygusal istismar, yalnız olarak ortaya çıktığı gibi fiziksel ve cinsel istismarla birlikte de ortaya çıkabilirken, fiziksel ve cinsel istismarın sonlanması sonucunda da sürdürülebilmektedir. Bu açıdan duygusal istismar, açıklanması diğer istismar çeşitlerinden daha zor fakat varlığı daha yaygın olarak görülen bir istismar çeşididir (20).

Çocuğu eleştirme, aşağılama, korkutma veya cezalandırma yoluyla çocuğun benlik değerini ve bireysel yeterliğini sarsma veya görünür şekilde çocuğu yıpratma davranışları duygusal istismar başlığı altında

değerlendirilmektedir. Tüm istismar tecrübeleri çocuklarda duygusal anlamda da sorunlar ortaya çıkmasına neden olmaktadır (21).

Çocuk ihmali; çoğunlukla çocuğu yetiştiren ebeveynlerin veya çocukla ilgili kurumların çocuğa yönelik gereksinimleri yeterince karşılamaması olarak ifade edilmektedir. İhmal, çocuklara yönelik en çok gözden kaçan kötü davranışlardandır. Yaşanılan ihmal durumları, çocukların bireysel haklarından mahrum kalmalarına neden olarak onların ruhsal ve fiziksel olarak gelişimlerini yavaşlatmaktadır (22).

Bu açıdan çocuğun gerekli gıdalara erişiminin olmaması, sağlığına yönelik gereksinimlerine ulaşamaması, ebeveynleri tarafından yalnız ve ilgiden mahrum bırakılması gibi çeşitli eylemler ihmal şeklinde bildirilmektedir. Çocuğa yönelik fiziksel ihmal; çocuğun olgunlaşması için gereksinim duyduğu gıda ve barınmadan yoksun bırakılmasıdır. Tıbbi ihmal; çocuğun gereksinim duyduğu sağlık imkanlarına ulaşamamasıdır. Eğitim ihmali; çocuğun eğitim gereksinimine ulaşamamasıdır. Duygusal ihmal; çocuğun duygusal gereksinimlerini elde edememesi, ihtiyacı olduğunda ruhsal yardım imkanı sağlanmaması olarak ifade edilmektedir (23).

3.2. Çocuk İstismarı ve İhmalinin Tarihçesi

Çocuk istismarı ve ihmali insanlığın başlangıcından itibaren süregelen bir sorundur. M.Ö. 18. Yüzyıl Babil ülkesinde, bakım verenlere yönelik saygısızlıkta bulunan çocuklara bakım verenleri tarafından parmak, göz ya da dilini kesmek gibi ciddi cezalandırmalar gerçekleştirildiği bilinmektedir. Arkaik Yunan ve Roma medeniyetlerinde ise babaların, aileleri hakkında sonsuz bir hükmü bulunmaktadır. Baba dilerse çocuğunu bırakma, başkasına satma, sakatlama veya öldürebilme hakkına sahiptir. Babanın çocuk üzerindeki yetkilerinin çocuk evlenmesine karşın sürdüğü bilinmektedir (24).

Orta çağ döneminde ise çocukluk, ilkçağa oranla daha kötüdür ve çocuklar mal veya köleyle eş değer tutulmaktadırlar. DeMause (1985), geçmişe döndükçe çocuklara yönelik hizmet ve yaşam kalitesinin gerilediğini; çocuk şiddeti, terk, işkence ve cinsel istismar olgularına daha sık rastlandığını vurgulamaktadır. M.S. 16. Yüzyıla gelindiğindeyse sanayi devrimi ile sosyal devlet anlayışı benimsenmeye başlanmış ve okullaşma artmıştır (25).

Yaşanan gelişmeler, çocukluğun öneminin kabullenilmesine ve istismar ve ihmal kavramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylece 1700 senesinde bir avukatın, çocuklara yönelik hasar verici davranış ve saldırılarda bulunarak hapis cezası almış bireylerden birkaçını araştırmak

istememesi ile çocuk istismarı terimi ilk kez ortaya çıkmıştır. 1860'da ise Ambres Tardieu, şiddet ve saldırganlık eylemleri sonucunda ölen 32 çocuk üzerinde gerçekleştirdiği otopsi sonucunda cinsel ve fiziksel istismar terimlerini öne sürmüştü ve böylece çocuk istismarını ifade eden ilk tıbbi açıklamayı yapmıştır (26).

1946'da röntgen uzmanı Caffey, düştüğü iddia edilen çocukların röntgenlerinde düşmeyle izah edilemeyecek kırıklara rastlamış ve Caffey Sendromu adını verdiği tanımla çocuk istismarına dikkat çekmiştir. Kempe ise 1961'de Hırpalanmış Çocuk Sendromu ifadesiyle çocuk istismar ve ihmaline vurgu yapmıştır. 1970 yılına gelinmesi ile birlikte, cinsel istismarın önemi kavranmış, 1974'de ise Amerika'da "Çocuk İstismarı ve İhmalini Önleme ve Tedavi Kanunu" yürürlüğe girerek çocuk haklarının korunması yasal bir zemine oturtulmuştur (27).

3.3. Çocuk İstismarı ve İhmalinin Epidemiyolojik Özellikleri

Ülkemizde ve dünyada çocuk istismar ve ihmaline yönelik kavramların tıbbi ve sosyal yönden değeri giderek artmaktadır. Kavramlara yönelik gerekli farkındalığın kazanılmaması, teşhis ve tahlil aşamasındaki zorluklar, yalanlama ve saklama gibi eylemler problemin niteliğini giderek büyütülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2002), şiddet ve saldırgan eylemleri toplumsal bir tıbbi problem olarak değerlendirmektedir (28).

Cinsel istismar, tüm dünyada yaygın bir olgu olmasına rağmen saklanması sebebiyle en fazla %5-10'u açığa çıkmaktadır. Çocuğa yönelik bu eylemlerin %90'ı çocuğun bildiği kişi ya da kişiler tarafından yapılmaktadır. Çalışmalar, cinsel tacizin 3-5 yaş ortalamasına sahip çocuklar üzerinde görülme sıklığının yüksek olduğunu bildirmektedir. İngiltere'de, bir haftada istismar ve ihmal nedeniyle 4 çocuk ölmektedir. Avrupa ve Asya'da gerçekleştirilen bir araştırmada, 9-17 yaşlarındaki 10 çocuktan 6'sının hatalı davranışları sonucunda ebeveynleri tarafından fiziksel şiddete maruz kaldığı bulgularına ulaşılmıştır (29).

İhmal, en yoğun rastlanan istismar çeşididir. Fiziksel istismardan iki kat, cinsel istismardan ise beş kat daha sıklıkla karşılaşılmasına karşın ihmale yönelik araştırmalar istismara oranla kısıtlı kalmaktadır. Kanada'da gerçekleştirilen bir araştırmada, %19 oranında fiziksel ihmale rastlanmıştır. Ankara'da bulunan 5-6 yaşlarında çocuklara sahip 513 ebeveyn ile yapılan araştırmada, ebeveynlerin yetersiz gelir seviyesi ile ihmale yönelik algı ve eylemleri arasında doğru orantı olduğu saptanmıştır (30).

Duygusal istismar ve duygusal ihmal ise çabuk teşhisi konulabilen kavramlar olmaması sebebiyle, sıklığı diğer istismar ve ihmal çeşitlerine göre

daha az netlik kazanmıştır. Duygusal istismar ve ihmal üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, 6-8 yaş aralığındaki çocuklarda daha sık görüldüğünü ifade etmektedir. Ülkemizde duygusal istismarın diğer istismarlara oranla daha yaygın görüldüğü ve fiziksel istismara uğrayan çocukların %90'ında duygusal istismara da rastlandığı bildirilmektedir (31).

3.4. Risk Etkenleri

Çocukların istismar ve ihmale uğrama olasılığını yükselten pek çok risk etkeni bulunmaktadır. Dünya sağlık örgütü (WHO), çocuklara uygulanan risk etkenlerini kişisel, ailesel ve toplumsal şekilde üç başlık altında kategorize etmiştir. Kişisel risk etkenleri; bireyin yapısı, kendi nitelikleri ve kabiliyetleridir. Ailesel risk etkenleri; ailenin kendi arasında iletişimi gibi unsurlardır. Toplumsal risk etkenleri ise; ait olunan toplumun yapısı, hayat standartları gibi unsurlardır (32).

Kişisel etkenler; anne-baba olma konusundaki yetersizlik, bağlanma ve sosyal bağlantılar hakkında bilgi sahibi olmama, madde bağımlılıkları, öfke problemi, empati yoksunluğu, çocukta zeka geriliği şeklinde ifade edilebilir. Bu şekilde ebeveyn olan çocuklar, kendi çocuklarında güven, koruma ve sevgi arayışına girmektedirler. Toplumsal risk etkenleri; çocuğun cinsiyeti gibi faktörler sebebiyle gördüğü ilginin azalması, yaşadığı eşiitsizlikler ve tartışmalar, savaşlar, saldırganlık ve şiddeti öne çıkartan kültür, medya, toplumdan soyutlanma, anne ya da babanın madde kullanımınıdır (33).

Ailesel etkenler; bakım verenlerin dürtü kontrolünde sorun yaşaması, ailede fiziksel ve ruhsal sorunlar, aile üyelerinin sayısının fazlalığı, madde kullanımı, ebeveynlerde istismar ve ihmal geçmişi, düşük gelir, problemlili boşanma, tek ebeveyn olması olarak gösterilebilir. İstismar ve ihmalin görüldüğü evlerde büyüyen çocukların yetişkinlikte kendi çocuklarında da istismar ve ihmali sürdürmeleri söz konusu olabilmektedir (34).

3.5. Travmaların Çocuğun Psikososyal Gelişimi Üzerindeki Etkileri

Çocuklarda meydana gelen çeşitli psikolojik bozuklukların oranı; yaşanan cinsel istismarın niteliklerine, şiddet ve saldırganlık gibi davranışların kullanımı ve oranına, istismar sırasında çocuğa aktarılan bildirimler ve bu bildirimlerin çocuk için ehemmiyetine, mağdur çocuğun yaşına, yaşadığı istismarın süresi ve tekrarlanma oranına bağlı şekilde değişiklik gösterebilmektedir (35).

İstismarı yaşama oranı yükseldikçe, tehlikeli eylemlerin oranının da arttığı gözlemlenmiştir. Çeşitli çalışmalar, çocukken istismar yaşayan bireylerin ergenlik döneminde diğer bireylere oranla daha fazla bıçak gibi kesici alet kullandıklarını ve saldırganca davranışlarda bulduklarını, küçük yaşta cinsellik yaşadıklarını ve erişkinlik dönemlerinde tek bireyle yetinmeyerek birçok bireyle cinsellik yaşadıklarını öne sürmektedir. Bulgular istismar mağduru çocukların erişkinliklerinde de dürtüsellik ve duygulanımda problemler yaşayacaklarını ve özdenetim sıkıntıları sebebiyle tehlikeli eylemlerde bulunacaklarını bildirmektedir (36).

Çocukluk döneminde istismara maruz kalan çocuklarda fiziksel belirtilerle birlikte güven duygusunun kaybı gözlemlenmektedir. Bunun sonucunda sevgi bağı kuramayan, kişilik bozuklukları gibi çeşitli ruhsal bozukluklara sahip bireyler ortaya çıkabilmektedir (37).

Covington ve Kohen (1984), çocukluk döneminde istismar ve ihmal durumu yaşayan kadın bireylerin erişkinlikte madde kötüye kullanımına başvurduğunu ifade etmişlerdir. Önemsenmeyen ve ilgisiz bırakılan çocuk, erişkin bir birey olup kendi ailesini oluşturduğunda eşi ve çocukları ile arasında meydana gelebilecek herhangi bir sıkıntı ya da stresli durumu şiddet ve saldırganlık tutumlarıyla yanıtlayacaktır. Ayrıca fiziksel istismar sonucu çocukta yoğun stres, dokunmadan kaçınma, endişe, saldırganlık ve suç, anksiyete gibi çeşitli ruhsal ve fiziksel unsurlar meydana gelmektedir (38).

Öfke problemleri sebebiyle cam yumruklayan, nesnelere ve kendisine hasar veren bireylerin genellikle çocukluk ve ergenliğe ait çeşitli travmatik durumlara sahip oldukları görülmektedir. Bu bireyler, toplumsal ya da bireyler arası bağlantılarda bir problem yaşadıklarında yetersizlik hissine kapılmaktadırlar. Bu yetersizlik hissiyle birlikte, kendilerine ve diğer bireylere odaklı saldırganlık tutumları sergilemektedirler (39).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Şiddet ve saldırganlık tutumları, bireysel ve toplumsal yönden en büyük sorunlardan biridir. İnsanlığın varlığı kadar eski bir olgu olmalarına karşın, birey ve toplum için önemleri yakın zamanda kavranmıştır. Toplumsal süreçte meydana gelen şiddet ve saldırganlık tutumlarının incelenmesi ile birlikte travma kavramının varlığına rastlanmış ve toplumu meydana getirenler bireylerdir düşüncesinden hareketle bireye inilerek, travma kavramı da şiddet ve saldırganlık gibi birçok disiplin tarafından önemsenmeye başlamıştır (40). Agresyon hayatın devamı için gereklilik duyulan bir dürtü niteliğinde değerlendirilirken, toplumda yer alan

ebeveynlerin çocuk büyüme yöntemleri, istismar ve ihmal kavramları neticesinde ortaya çıkan tutumlar toplum dinamiklerini bozan olgular şeklinde ifade edilmiştir. Çocukluk çağına yönelik travmalar, maruz kalan çocuklar için kısa ve uzun vadeli birçok fiziksel, ruhsal ve bilişsel sorunu da beraberinde getirmektedir (41).

Çocukluk döneminde ihmal ve istismara bağlı olarak çocukluk çağı travması yaşamış bireylerde çeşitli duygusal, eylemsel, gelişimsel ve sosyal sorunlar meydana gelmektedir. İstismar ve ihmal, bireylerde uzun vadede ruhsal bozukluklara sebep olmaktadır. Duygusal istismar ve ihmal mağduru çocuklarda özgüven eksikliği, toplumsal durumlarda sıkıntı yaşama, intihar eylemleri ve kişilik bozuklukları gibi çeşitli ruhsal sorunlar ortaya çıkmaktadır (31, 42).

Çocukluk çağı travmaları sonucunda kişilik bozuklukları, saplantılar, intihar eğilimi ve çeşitli bağımlılıkların ortaya çıkabileceğini öne sürmektedir. İstismara bağlı travmalarda, kısa vadede meydana gelen en kritik problem kaygı bozukluklarıdır. Travma sonrası belirtiler, kız çocuklarında kendine hasar verme tutumları şeklinde ortaya çıkarken, erkek çocuklarında ise şiddet ve saldırganca tutumlar olarak ortaya çıkmaktadır (43).

Saldırganlık ve şiddet tutumlarını açıklayabilmek için öncelikle bireylerin sahip oldukları arzu ve gereksinimlerinin tespit edilmesi, ardından da çocukluk dönemlerinde var olan yaşamlarına odaklanılması gerekmektedir (44). Aile ile ilgili faktörlerin travma sonrası ruhsal bozuklukların ortaya çıkışını tetikleme sebebiyle, travma öncesi ve sonrası aile yapısının gözlemlenmesi oldukça önemlidir (45).

Şiddet ve saldırganlığı önlemek için ülkemizde ve dünyada birçok yöntem kullanılsa da, çocukluk çağı travmalarına yönelik olarak kullanılan yöntemlerin sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu nedenle eğitim ve sağlık kurumlarında yalnızca çocuklar için olmamakla birlikte, yetişkin bireyleri de ele alan çeşitli psikolojik eğitim ve benlik saygısını arttırmaya yönelik desteklerin sağlanması gerekmektedir (46).

Oyun terapisi yaygınlaştırılmalı ve çocuklar için istismar ve ihmali tanıtmaya yönelik materyal kullanımı artırılmalıdır. Literatürde konuyla ilgili çeşitli çalışmalar bulunsa da, bireylerin saklama ve inkar gibi eylemlerinden ötürü kesin sonuçlar veren, yüksek örneklem sayısına sahip çalışmaların varlığı kısıtlıdır. Bu nedenle gelecek çalışmaların uygulanabilirliğe odaklı olması ve konuyu daha kapsamlı şekilde ele alması önem taşımaktadır (47).

KAYNAKÇA

1. Karşlı N. Üniversite öğrencilerinde saldırganlık ve dindarlık ilişkisi. TİD 2020; 7(1): 306-338.
2. Akbulut ÖF, Günaydın H. Çocuğa Yönelik Şiddetin Çocuk Hakları Sözleşmesi Bağlamında İncelenmesi. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2020; 1(1):29-40.
3. Geçkil E. Çocuklarda Fiziksel İstismar ve Hemşirelik Yaklaşımı. GÜSBD 2017; 6(1): 129-139.
4. Baysan Arabacı L, Uygun T. Şiddet uygulayan ve şiddet uygulanan bireylerin özellikleri. Hemşirelik Bilimi Dergisi 2022; 5(1): 38-46.
5. Çoban D, Kaplan M. Aile İçi Şiddette Medyanın Rolü. OKAD 2022; 2(1): 127-146.
6. Örsel S, Karadağ H, Karaoğlan Kahiloğulları A, Akgün Aktaş E. Psikiyatri hastalarında çocukluk çağı travmalarının sıklığı ve psikopatoloji ile ilişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2011; 12: 130-136.
7. Güneri Yöyen E. Çocukluk çağı travması ve benlik saygısı. IJSSER 2016; 3(1): 267-282.
8. Güloğlu B, Kararımak Ö, Emiral E. Çocukluk çağı travmalarının tinsellik ve affetme üzerindeki rolü. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2016; 17(4): 309-316.
9. Şahin Demirkapı E. Çocukluk çağı travmalarının duygu düzenleme ve kimlik gelişimine etkisi ve bunların psikopatolojiler ile ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2013.
10. Alpay EH, Aydın A, Bellur Z. Çocukluk çağı travmalarının depresyon ve travma sonrası stres belirtileri ile ilişkisinde duygu düzenleme güçlüklerinin aracı rolü. Klinik Psikiyatri Dergisi 2017; 20: 218-226.
11. Akcan G. Flört şiddeti: psikopatolojik bir değerlendirme. BUEFD 2020; 5(2): 72-87.
12. Canbay A, Nacakcı Z. Toplumda Şiddete Karşı Müziksel Tavır. IntJSCS 2015; 3: 278-286.
13. Çevikalp A. Günümüzde şiddetin medya aracılığıyla pazarlanması ve ürünlerin sanatsal şiddete dönüşerek estetikleşmesi. Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi 2020; 2(1): 93-112.
14. Eroğlu M. Eğitim fakültesi öğrencilerinin saldırganlık düzeylerinin incelenmesi. JENA 2020; 3(2): 135-143.
15. Tayınmak İ. Önyargılı tutumlar ve saldırganlık. IJOSSAR 2020; 4(1): 71-87.

16. Armağan E. Çocuk ihmali ve istismarı: psikoz tablosu sergileyen bir istismar olgusu. Yeni Sempozyum dergisi 2007; 45(4): 170-173.
17. Güler N, Uzun S, Boztaş Z, Aydoğan S. Anneleri tarafından çocuklara uygulanan duygusal ve fiziksel istismar/ ihmâl davranışı ve bunu etkileyen faktörler. CMJ 2002; 24(3): 128-134.
18. Koç F, Paslı F. Çocuğa yönelik istismar ve ihmâl olaylarının haberdeki temsilinin çocuk hakları bağlamında incelenmesi. Toplum ve Sosyal Hizmet 2021; 32(1): 97-121. DOI: 10.33417/tsh.79337
19. İmren SG, Ayaz A, Yusufoğlu C, Rodoplu Arman A. Cinsel istismara uğrayan çocuk ve ergenlerde klinik özellikler ve intihar girişimi ile ilişkili risk etmenleri. Marmara Med J 2013; 26(1): 11-16.
20. Tıraşçı Y, Gören S. Çocuk istismarı ve ihmali. Dicle Med J 2007; 34(1): 70-74.
21. Bağçeli Kahraman P, Doğan B, Şimşek M. Oul öncesi öğretmenlerinin çocuk ihmâl ve istismarı ile çocuk haklarına yönelik görüşleri. Turkish Studies-Educational Sciences 2020; 15(2), 692-715.
22. Özgentürk İ. Çocuk İstismarı ve İhmâl. Journal of Human Sciences 2014; 11(2): 265-278.
23. Yüksel H, Yüksel M. Çocuk ihmali ve istismarı bağlamında Türkiye’de çocuk gelinler gerçeği. ÇAKÜ SBED 2014; 5(2): 1-24.
24. Durmaz N. Çocuk istismarı ve ihmâlinin tarihçesi. Türkiye Klinikleri 2021; 1: 1-6.
25. Atatanır H. Çocukluk Olgusunun ve Çocuk Haklarının Tarihsel Gelişimi. JSWR 2022; 2(2): 205-219.
26. Acehan S, Bilen A, Ay MO, Gülen M, Akkan Avcı A, İçme F. Çocuk istismarı ve ihmâlinin değerlendirilmesi. Arşiv Kaynak Tarama Dergisi 2013; 22(4): 591-614.
27. Pelendecioğlu B, Bulut S. Çocuğa Yönelik Aile İçi Fiziksel İstismar. BAIBÜEFD 2009; 9(1): 49-62.
28. Us NC, Erdem R. Şiddet ve Sağlık. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2018; 2(1): 16-30.
29. Turhan E, Sangün Ö, İnandı T. Birinci basamakta çocuk istismarı ve önlenmesi. STED 2006; 15(9): 153-157.
30. Özakar Akça SÖ, Söngüt S. Çocuk istismarı ve pediatri hemşiresinin rolü. Zeynep Kamil Tıp Bülteni 2019; 50(4): 241-250.
31. Taner Y, Gökler B. Çocuk istismarı ve ihmali: psikiyatrik yönleri. Acta Medica 2004; 35: 82-86.

32. Özcan A., Kaya ŞŞ, Özdil K, Öztürk GK, Sezer F, Niğdelioğlu D, Yaşar Z. Lise öğrencilerinde şiddet eğilimi ve etkileyen faktörler. JPHN 2020; 2(1): 2-13.
33. Helvacı Çelik FG, Hocaoğlu Ç. Çocukluk çağı travmaları: bir gözden geçirme. Sakarya Med 2018; 8(4): 695-711.
34. Yolcuoğlu İG. Çocukların ihmal-istismara uğramasında aile ve çocuklara yönelik risk faktörleri ve sosyal hizmet müdahalesi. Toplum ve Sosyal Hizmet 2010; 21(1): 73-83.
35. İbiloğlu AO, Atlı A, Oto R, Özkan M. Çocukluk çağı cinsel istismar ve ensest olgularına çok yönlü bakış. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar 2018; 10(1): 84-98.
36. Erel Ö, Gölge ZB. Üniversite öğrencilerinde riskli davranışlar ile çocukluk çağı istismar, dürtüsellik ve riskli davranışlar arasındaki ilişki. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2015; 16: 189-197.
37. Altıparkmak S, Yıldırım G, Yardımcı F, Ergin D. Annelerden Alınan Bilgilerle Çocuk İstismarı ve Etkileyen Etkenler. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2013; 14(4): 354-361.
38. Covington S, Kohen J. Women, Alcohol and Sexuality. Advances in Alcohol and Substance Abuse 1984; 4(1): 41-56.
39. Özen Ş, Subaşı M, Yıldırım A, Baştürk M, Bez Y. Öfkelenme anında cama yumruk atarak kendini yaralayan hastalarda problem çözme becerileri ve çocukluk çağı travmaları. J CLIN EXP INVEST 2010; 1(1): 25-30.
40. Taplak AŞ, Polat S, Yüzer S. Çocuk Haklarında Unutulanlar ve Çözüm Önerileri. ERÜ Sağlık Bilimleri Üniversitesi Fakültesi Dergisi 2014; 2(1): 62-71.
41. Öztürk H, Yılmaz TI. Ebeler İçin Yenidoğan Sağlığı ve Hastalıkları. 2. Baskı, Elazığ: Anadolu Nobel Tıp Kitabevleri 2016.
42. Yolcu H, Tarhan S. Prof. Dr. İnyet Aydın'a Armağan. 1.Baskı, Pegem Akademik Yayıncılık 2021.
43. Yılmaz A. Çocuk istismarı ve ihmali: risk faktörleri ve çocukların psiko-sosyal gelişimi üzerindeki etkileri. Civilacademy 2009; 7(1): 63-79.
44. Türel Fİ, Öztürk E, Çalıcı C. Bireyden topluma travma ve şiddet: bireysel ve toplumsal şiddet olaylarına psikotarihsel bir yaklaşım. BUEFD 2018; 3(3): 3-10.
45. Ayraller Taner H, Çetin FH, Işık Y, İşeri E. Cinsel istismara uğrayan çocuk ve ergenlerde psikopatoloji ve ilişkili risk etkenleri. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2015; 16(4): 294-300.

46. Karataş Z, Yavuzer Y, Gündoğdu R. Beliren Yetişkinlikte Saldırganlık: Kişisel ve Ailesel Risk Faktörleri. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2019; 15(1): 61-85.
47. Genç M, Tolan Ö. Okul öncesi dönemde sık görülen psikolojik ve gelişimsel bozukluklarda oyun terapisi uygulamaları. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar 2021; 13(2): 207-231.