



T.C.
Avrasya Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı

**İŞYERİNDE YAŞANAN MOBBİNGİN
HEMŞİRELERDE
MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÜZERİNE ETKİSİ**

Mine CENGİZ

Yüksek Lisans Tezi

Trabzon 2016

**İŞYERİNDE YAŞANAN MOBBİNGİN
HEMŞİRELERDE
MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÜZERİNE ETKİSİ**

Mine CENGİZ

**Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR
İkinci Danışman
Doç. Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ**

Trabzon 2016

KABUL VE ONAY

Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisansı Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde ve Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Mine CENGİZ tarafından hazırlanan “İşyerinde Yaşanan Mobbingin Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı Üzerine Etkisi” başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 09/ 11 / 2016 gün ve 34 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Yavuz ÖZORAN
Jüri Başkanı

Prof.Dr.Mehmet TÜFEKÇİ
Üye

Prof.Dr.Abdülkadir REİS
Üye

Doç.Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ
Üye

Yrd.Doç.Dr.Osman YILDIZLAR
Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Yrd.Doç.Dr.Osman YILDIZLAR
Enstitü Müdür V.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezimin tüm aşamalarında uğraş veren danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR'a, gece, gündüz desteğini ve emeğini esirgemeyen, her zaman mükemmelliğin peşinden koşan ve her şeyin en iyisi için uğraş veren danışman hocam Sayın Doç.Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ'a, bu süreçte beni destekleyen Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi yönetimine, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Başkanı Sayın Yrd. Doç. Dr. Mine Ekinci'ye, Sayın Doç.Dr. Ayşe Okanlı'ya ve çalışmamın istatistik kısmında yardımcı olan Sayın Yrd.Doç.Dr. Mehmet Kerim GÜLLAP'a, bugünlerimi göremeyen rahmetli babam Hüseyin KÖLKÖY'e, başarıma destek olan annem Selma KÖLKÖY'e, abim Adem KÖLKÖY'e, kardeşim Fatih KÖLKÖY'e, varlıklarıyla her zaman gurur duyduğum sevgili eşim Emir Han CENGİZ'e ve çocuklarıma,

Çalışmamda her zaman yanımda olan bilgi ve tecrübesinden yararlanma imkânı sağlayan Öğr.Gör. Hacer ERDÖL'e, can dostlarım Yrd.Doç.Dr. Burcu DEMİR GÖKMEN, Yrd.Doç.Dr Gülay İPEK ÇOBAN, Şule TEPE MEDİN, Yıldız BALLI SAĞLAM'a, yüksek lisans arkadaşlarım Ayten Tunç, İlyas ORAK'a,

Araştırma sırasında desteğini gördüğüm tüm hemşirelere teşekkürlerimi sunarım.

Uzman Mine CENGİZ
Trabzon 2016

T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

TEZ BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**İŞYERİNDE YAŞANAN MOBBİNG (PSİKOLOJİK ŞİDDET)’İN HEMŞİRELERDE MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÜZERİNE ETKİSİ**” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Yrd.Doç.Dr. Osman YILDIZLAR’ın sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim./..../2016.

İmzası

Mine CENGİZ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	I
ÖNSÖZ.....	II
TEZ BEYANNAMESİ.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar DİZİNİ.....	VII
SİMGE VE KISALTMALAR	VIII
ÖZET.....	IX
ABSTRACT.....	X
1. GİRİŞ.....	1
2 .GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. İşyerinde Yaşanan Mobbing (Psikolojik Şiddet)'in Tanımı	4
2.2. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Süreci	4
2.2.1. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Davranışları.....	5
2.2.2. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Türleri.....	6
2.2.2.1. Düşey Psikolojik Şiddet	6
2.2.2.2. Yatay Psikolojik Şiddet	6
2.2.2.3. Dikey Psikolojik Şiddet	6
2.3. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Nedenleri.....	7
2.3.1. Bireysel Nedenler	7
2.3.2. Kurumsal Nedenler.....	8
2.3.3. Sosyal Grup Kaynaklı Nedenler	9
2.4. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Etkileri ve Sonuçları.....	9
2.4.1. Bireyler Üzerindeki Etkileri	9

2.4.2. Kurum Üzerindeki Etkileri.....	10
2.5. Mesleki Benlik Saygısı.....	10
2.5.1. Benlik	10
2.5.2. Benlik Saygısı	10
2.5.3. Mesleğin Tanımı.....	11
2.5.4. Mesleki Benlik Kavramı.....	11
2.6. Hemşirelik ve Mesleki Benlik Saygısı	12
2.7. Hemşirelik ve Mobbing (Psikolojik Şiddet).....	13
2.8. Mobbing (Psikolojik Şiddet) ve Mesleki Benlik Saygısı.....	14
3. MATERYAL VE METOT.....	16
3.1. Araştırmanın Türü	16
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	16
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	16
3.4. Araştırmaya Alınma Kriterleri	16
3.5. Verilerin Toplanması.....	16
3.6. Veri Toplama Araçları	17
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu	17
3.6.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R).....	17
3.6.3. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	18
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi	19
3.8. Araştırmanın Değişkenleri.....	20
3.9. Araştırmanın Etik İlkeleri	20
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	20
4. BULGULAR.....	21
5. TARTIŞMA.....	35

6. SONUÇLAR	43
7. ÖNERİLER	44
8. KAYNAKLAR	45
ÖZGEÇMİŞ	53
EKLER	54
EK-I. KİŞİSEL BİLGİ FORMU..	54
EK-II. OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ (NAQ-R)	55
EK-III. MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ	56
EK-IV. ETİK KURUL FORMU	57
EK-V. OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ (NAQ-R) İZİNİ	58
EK-VI. MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ İZİNİ	59
EK-VII. KURUM İZİNİ	60
EK-VIII. İNTİHAL RAPORU	61

TABLÖLAR DİZİNİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1 Psikolojik Şiddet Davranışları.....	5
Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	21
Tablo 4.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) Ait Ortalamalar	23
Tablo 4.3. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) Arasındaki İlişki.....	26
Tablo 4.4. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) Arasındaki İlişki.....	27
Tablo 4.5. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği Her Bir Maddenin Frekans ve Ortalama Değeri.....	28
Tablo 4.6. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki.....	31
Tablo 4.7. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki.....	33
Tablo 4.8. Olumsuz Davranışlar Ölçeği İle Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin İlişkili Olarak Karşılaştırılması.....	34
Tablo 4.9. Olumsuz Davranışlar Ölçeği İle Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Minimum, Maksimum ve Ortalama Puan Değerleri	34

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

NAQ-R : Negative Acts Questionnaire - Revised

TDK : Türk Dil Kurumu

ANA : Amerikan Hemşireler Birliği



ÖZET

İşyerinde Yaşanan Mobbing (Psikolojik Şiddet)'in Hemşirelerde

Mesleki Benlik Saygısı Üzerine Etkisi

Amaç: Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde yaşanan mobbing (psikolojik şiddet)'in hemşirelerde mesleki benlik saygısı üzerine oluşturduğu etkinin incelenmesi.

Materyal ve Metot: Araştırmanın evrenini 19 Mart - 27 Temmuz 2016 tarihleri arasında Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde görev yapan 188 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında tanıtım bilgi formu, Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ- R= Negative Acts Questionnaire - Revised) ve Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; yüzdeler, ortalama, standart sapma, t testi, Mann Whitney U testi analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Yapılan araştırma sonucunda 188 hemşirenin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; %55,9'u 30 yaş ve aşağısı, %11,7'si 31-34 yaş, %18,1'i 35-39 yaş, %14,4'ü ise 40 ve üzeri yaştadır. Hemşirelerin %74,5'i kadın ve %25,5'i erkektir. %51,1'i evli, %48,9'u ise bekar. Araştırmaya katılan hemşirelerin %29,8'i lise, %26,1'i ön lisans, %40,4'ü lisans ve %3,7'si lisans üstü eğitimi almıştır. Araştırmada, pozisyon durumu olarak %70,2'si servis hemşiresi olarak görev yapmaktadır. %31,4'ü 3-6 yıl bulunduğu kurumda hemşirelik yapmaktadır. %79,8'i haftada 40 saat çalışmaktadır. %43,1'i gündüz çalışmaktadır. %52,1'i daha önceden başka kurumlarda çalışmamıştır. Hemşirelerin şuan çalıştığı kurumda %40,4'ünün psikolojik şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Çalışmada hemşirelerde olumsuz davranışlara maruz kalma ortalama değer olarak 34.61 ± 12.99 "orta" düzeyde yaşandığı bulunmuştur.

Çalışmada hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeğinin belirlenmesine ilişkin mobbing değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak sınırda bir farklılık tespit edilmiştir [$t(186) = 4.221$; $p=0.05$].

Çalışmada hemşirelerde mesleki benlik saygısının ortalama değeri olarak 104.92 ± 17.27 yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Çalışmada hemşirelerin mesleki benlik saygıları ile kurumdaki çalışma süreleri değişkenine göre istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu görülmektedir [$F = .129$; $p<0.05$].

Yapılan istatistiki analize göre Mesleki benlik saygısı ile Olumsuz davranışlar ölçeği karşılaştırıldığında ters yönde ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-.191$ $p<0.05$).

Sonuç: Bu araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik şiddet mağduru olup olmama durumuna göre mesleki benlik saygısı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlılık görüldüğü ($r=-.191$ $p<0.05$). Çalışmada hemşirelerin en çok maruz kaldıkları olumsuz davranışlarda ilk sırayı "çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi" aldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, işyeri, mesleki benlik saygısı, psikolojik şiddet

ABSTRACT

Experienced Nurse Mobbing (Psychological Violence) in The Workplace Effects on Professional Self-Esteem

Aim: Erzurum Ataturk University Research Hospital in Yakutia experienced nurses to examine the effect of mobbing (psychological violence) formed on the professional self-esteem.

Material and Method: The study consisted of 19 March - the date July 27, 2016 between Erzurum Ataturk University has created 188 nurses in the Yakutia Research Hospital. To promote the collection of data in the form of knowledge, Negative Behavior Scale (NAQ- R = Negative Acts Questionnaire - Revised) and Professional Self-Esteem Scale was used. evaluation of the data; percentiles, mean, standard deviation, t test, Mann-Whitney U-test analysis was used.

Results: When the result of the study of 188 nurses examined socio-demographic characteristics; 55.9% and below 30 years of age, 11.7% were 31-34 years old, 18.1% 35-39 years, and 14.4% are age 40 and older. 74.5% of nurses are female and 25.5% were male. 51.1% were married, while 48.9% were single. 29.8% of the nurses surveyed high school, 26.1% of pre-degree, undergraduate and graduate education has received over 3.7% and 40.4% respectively. In the study, 70.2% were in the position of state serves as the nurses. 31.4% of the institutions that make nursing for 3-6 years. 79.8% of working 40 hours a week. 43.1% of the working day. 52.1% were previously working in other institutions. 40.4% of the nurses was determined that the institution of the now exposed to psychological violence.

Working as a nurse in the average value of exposure to negative behavior 34.61 ± 12.99 "medium" it was found that the level of health. According to the study, mobbing variable for determining the scale of nurses' negative behavior in nurses opinion has been identified as a difference in statistical limits [$t(186) = 4.221$; $p = 0.05$].

The average value of professional nurses in the study were the result of self-esteem is high 104.92 ± 17.27 .

Working with the uptime in the organization of professional self-esteem of nurses appears to be a statistically significant difference compared to the variable [$F = .129$; $p < 0.05$].

According to the statistical analysis performed by professional self-esteem, negative behavior scale is determined that there is a correlation in the opposite direction compared ($r = -.191$ $p < 0.05$).

Conclusion: : This professional self-esteem levels depending on whether the situation of the nurses surveyed to victims of psychological violence is seen as statistically significant ($r = -.191$ $p < 0.05$). In the first place they are most exposed to the negative behavior of the nurse work "humiliated you in connection with your work or be taunted with you" were taken.

Key Words: Nurse, office, professional self-esteem, psychological violence

1. GİRİŞ

Dünyada küreselleşmenin etkisi ile içinde var olduğumuz örgütler değişime uğramakta ve toplumsal ilişkiler yoğunlaşmaktadır. Bu değişim süreci, bilim ve teknolojinin hızla ilerlemesi, çevresel koşulların değişmesi, rekabet ortamının oluşması gibi olumsuzluklara sebep olmaktadır. Kurumlarda gittikçe artan rekabet durumlarının en önemli ögesi insan faktörüdür. Kurumlarda hizmet yükümlülüğünü üstlenen insan, günümüz koşullarında yaşanan eşitsizlikler nedeniyle mobbing (psikolojik şiddet)'e maruz kalmaktadır (Baş ve Oral, 2012, Demirci vd., 2007).

Uzun bir süre zorbalık, kötü muamele, işyeri terörü, işyeri zorbalığı, iş (çalışan) tacizi, yıldırma, duygusal taciz, kurban etme, gözdağı verme, sözlü taciz, yatay şiddet, psikolojik terör gibi farklı adlarla anılan mobbing, günümüzde, örgüt psikolojisi üzerine çalışanların işyerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak amacıyla kullandıkları bir kavram haline gelmiştir (matesis.blogcu, 2009). Psikolojik şiddet; İşyerinde çalışan bir ya da birkaç kişi üzerinde planlı ve sistematik bir biçimde bunaltma, korkutma, tehdit etme, şantaj, aşağılama gibi baskı oluşturacak taktiklerle başlayıp, çalışanların işten ayrılmasına kadar varabilen bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1996, Güven vd., 2012).

Psikolojik şiddet oluşturan davranışlar; çalışanların kendilerini ifade etmesini önlemeye yönelik saldırılar, çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, çalışanların sosyal itibarına yönelik saldırılar, çalışanların yaşamına ve mesleki kariyerine yönelik saldırılar, çalışanların sağlığına yönelik saldırılar şeklinde ifade edilebilir (yasamailedanismanligi, 2014).

Field psikolojik şiddet kavramını, psikolojik şiddet mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla iş yerinde yaşanan psikolojik şiddet, “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak görülebilir (Alcan, 2013, Field, 1996).

Psikolojik şiddetin birey üzerinde yarattığı ruhsal ve fiziksel etkiler oldukça fazladır. Mesleki bütünlük ve benlik duygusu zedelenen bireyin kendilik (iç yaşantısı) değerinde azalma ile kafa karışıklığı ve paronaya başlar. Bireyin yaşadıkları karşısında kendini izole etme, huzursuzluk, korku, utanç, kaygı, öfke, umutsuzluk hissi, sorunlara odaklanamama, sosyal uyumsuzluk, uyku bozuklukları, sosyal izolasyon ve uyumsuzluk durumları yaşar. Müdahale edilmemiş ve süreci ilerlemiş psikolojik şiddet vakalarında kronik ağrılar, depresyon, panik atak ve kalp krizine kadar giden sağlık sorunları, travma sonrası stres bozukluğu, kişilerde fizyolojik rahatsızlıklar olarak beliren ama kökeni psikolojik olan çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar görülebilmektedir (yasamailedanismanligi, 2014, Gürhan, 2013).

Benlik saygısı, bireyin kendini kabul etmesi, saygı duyması, kendine güvenmesi ve inanması biçiminde ifade edilen düşünce, duygu ve davranışların bir bütünüdür (fvcpsikiyatri).

Harter'a göre benlik saygısını "bir birey olarak kişi kendisini ne ölçüde sevmekte, kabul etmekte ve kendisine ne ölçüde saygı duymakta" şeklinde açıklamıştır. Harter benlik saygısına ilişkin iki farklı kuramsal görüş sunmaktadır. Bunlardan birincisi, William Cames'in görüşü olan benlik saygısı "bireyin belirli bir alanda algılanan başarısının oranı" olarak ifade edilmektedir. İkinci kuramsal görüş C. Horton Cooley'in olup, bu görüşe göre benlik saygısı "kişinin kendisi için önemli olan kişilerin kendisini nasıl gördüğü"ne ilişkin algısıdır (Irmak, 2015).

İş yaşamında yaşanan psikolojik şiddet sonucunda bireyde benlik saygısına yönelik gelişen kendine güvenin sarsılması, iş performansından emin olamama, ne yaptığının farkında olmama gibi tepkiler görülmektedir. Bireyde daha sonra benliğin dağılması, benliğin zayıflaması, realite (gerçeklik) duygusunun kaybolması, benlik tasarımının değişmesi gibi olgular görülmektedir (Tekin, 2013).

Literatür verileri doğrultusunda çalışan iş gruplarından psikolojik şiddete maruz kalanlar arasında en çok sağlık çalışanları olduğu belirtilmektedir. Sağlık sektörü ve bu

sektörde çalışanlar üzerinde psikolojik şiddet ile ilgili yapılan araştırmalarda özellikle hemşireler ön plana çıkmaktadır (Tekin, 2013, Asi Karakaş, 2011, obanoğlu, 2005, Efe Yaman ve Ayaz, 2010, Bağ, 2004, Khorsid ve Akın, 2006, Yıldırım ve Yıldırım, 2007, Yıldırım ve Yıldırım, 2010, Tekin, 2006).

Bu alışma iş yerinde yaşanılan mobbing (psikolojik şiddet)'in hemşirelerde mesleki benlik saygısı üzerinde oluşturduğu etkiyi değerlendirmek amacıyla planlanmıştır.



2.GENEL BİLGİLER

2.1. Tanım

Mobbing kelimesi İngilizce de 'Mob' kökünden türemekte ve Türkçe karşılığı olarak ‘yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık’ veya ‘çete’ anlamında kullanılmaktadır. Mobbing kelimesi Latince’de ise 'kararsız kalabalık' anlamına gelen 'mobile vulgus' sözcüklerinden oluşmaktadır. 'Mobbing' kelimesi İngilizce bir eylem biçimi olarak ‘psikolojik şiddet’, ‘kuşatma’, ‘toplucu saldırma’, ‘taciz ve rahatsız etme’ veya ‘sıkıntı verme’ anlamına gelmektedir (Avcı, 2015, Köse, 2010).

Mobbing kelimesi, Türk Dil Kurumu tarafından ‘bezdiri’ anlamında ifade edilmekte, iş yerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklarda belirli bir kişiyi hedef alarak çalışmalarını düzenli olarak engelleyip ‘huzursuz olmasına yol açmak’, ‘yıldırma’, ‘dışlamak’ ve ‘gözden düşürmek’ gibi ifadelerle kullanılmaktadır (TDK, 2015).

Diğer bir tanımda Mobbing (psikolojik şiddet), çalışma hayatında bir bireye yönelik bir veya birkaç kişi tarafından sistematik şekilde etik olmayan iletişim ve düşmanca davranışlarda bulunulması olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda “Psikolojik şiddet çok sık bir şekilde (en az haftada bir kez) ve zaman olarak uzun bir (en az 6 ay) süreçte meydana gelmektedir” şeklinde tanımlanmaktadır (Leymann, 1990, 1996).

2.2. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Süreci

Field psikolojik şiddet kavramını, psikolojik şiddet mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla iş yerinde yaşanan psikolojik şiddet, “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak ifade edilmektedir (Alcan, 2013, Field, 1996). Psikolojik şiddet, işyerinde çalışanların, üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik ve sürekli biçimde uygulanan kötü muamele, aşağılama, tehdit, şiddet gibi davranışların eşlik ettiği süreçtir (Turan, 2006).

2.2.1. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Davranışları

Literatür doğrultusunda en çok iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmada sağlık çalışanlarının ciddi olarak risk taşıyan meslek grubu olduğu ifade edilmektedir (Tekin, 2013, Asi Karakaş, 2011, Çobanoğlu, 2005, Efe Yaman ve Ayaz, 2010). Hemen hemen tüm sağlık alanında farklı boyutlarda var olan ancak yüksek sesle dile getirilemeyen iş yerinde psikolojik şiddet olarak tanımlanan bu davranışların tipleri Tablo 1.1.'de gösterilmiştir (İlhan, 2010, Gürhan, 2013).

Tablo 2.1. Psikolojik Şiddet Davranışları

Psikolojik Şiddet Davranışının Türü	Psikolojik Şiddet Davranışı
Hedef Alınan Kişinin Kişisel ya da Mesleki İtibarını Zedelemeye Yönelik Davranışlar	Hedef alınan kişi hakkında; dedikodu yapmak, asılsız söylenti çıkartmak, alay etmek, yersiz suçlamalarda bulunmak, vb.
Hedef Alınan Kişinin Kişisel Tahammülünü Zorlayıcı Davranışlar	Hedeflenen kişiye; isim takmak, küçümsemek, alenen hakaret etmek, alenen dışlamak, hor görmek, gözdağı vermek, bağırarak, küfretmek, ters ters bakmak, vb.
Hedef Alınan Kişiyi Dışlama ya da İzole Etmeye, İstifaya Zorlamaya ya da İşten Çıkarmaya Yönelik Davranışlar	Hedeflenen kişiye; mesleki faaliyetlerin dışında bırakmak, fırsatlara erişimini engellemek, fiziksel ve sosyal olarak dışlamak, işle ilgili önerilerini makul bir neden göstermeksizin reddetmek, örgütsel bilgileri vermemek, sorumluluklarını keyfi olarak azaltmak, kasti olarak yasal çalışma süresinin üzerinde çalıştırmak, terfi etmesini engellemek, fazla iş yükü vermek, izin taleplerini makul bir neden olmaksızın sürekli reddetmek, kişiyi istifaya zorlamak, vb.

Heinz Leymann psikolojik şiddet davranışlarını beş başlık altında gruplandırmıştır.

1. Kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak şeklinde gerçekleşen davranışlar, sürekli eleştiri

2. Sosyal ilişkilere saldırı; çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi

3. İtibara saldırı; asılsız söylenti, hoş olmayan imalar

4. Mesleki durumuna saldırı; nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi

5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırı; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi (Leymann, 1996, Gürhan, 2013).

2.2.2. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Türleri

2.2.2.1. Düşey Psikolojik Şiddet

“Düşey Psikolojik Şiddet” iş yerinde çeşitli nedenlerden dolayı amirin, çalışan kişiye doğrudan saldırgan ve cezalandırıcı davranışlarda bulunmasıdır. Düşey psikolojik şiddet türünde amir sahip olduğu kurumsal gücü, çalışanları ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmaktadır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010).

2.2.2.2. Yatay Psikolojik Şiddet:

“Yatay Psikolojik Şiddet” iş yerinde eşit statüde çalışanların, çekememezlik, kıskançlık, çıkar çatışması, rekabet, kişisel hoşlanmama gibi nedenlerden dolayı mağdura yönelik olumsuz davranışlarda bulunma durumudur (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010).

2.2.2.3. Dikey Psikolojik Şiddet:

“Dikey Psikolojik Şiddet” iş yerinde çalışanın, üst kademedeki amire yönelik olumsuz davranışlarda bulunmasıdır. Genelde dikey psikolojik şiddet, çalışanların amir durumundaki kişiyi kabullenmemesi ve kıskançlık durumlarında gözlemlenir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010).

2.3. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Nedenleri

İş yerlerinde yaşanan psikolojik şiddet en çok sağlık kurumlarında görülmektedir (Tınaz, 2008, Avcı, 2015). Psikolojik şiddetin görülme nedenleri; bireysel nedenler, kurumsal nedenler ve sosyal grup kaynaklı nedenler olarak üç grupta incelenmektedir (Vartia, 2003, Öcel, 2009, Tınaz, 2008, Avcı, 2015).

2.3.1. Bireysel Nedenler

İşyerinde psikolojik şiddet sürecine maruz kalan mağdur kişi ve psikolojik şiddet uygulayıcıları olarak iki taraf bulunmaktadır. İşyerinde çalışan bireylerin bazı özellikleri psikolojik şiddet sürecine uygun ortam yaratmaktadır.

Psikolojik şiddet uygulayıcısından kaynaklanan nedenler;

- Duygusal zekadan yoksun olma,
- Korkaklık
- Nevrotik rahatsızlıklar
- İnsani ve etik değerlerden yoksun olma,

Psikolojik şiddete maruz kalandan (mağdur) kaynaklanan nedenler;

- Başarılı olma: İş yaşamında kişinin başarısı karşısında kıskançlık yaşanması,
- İşyerinde yalnız olmak: Cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenlere bağlı olarak iş yerinde çalışanlar arasında farklılık olması,
- İşyerinde çalışmaya yeni başlamak: Aynı işi yapanlara göre daha fazla özelliğe sahip olunması,
- Dürüst, güvenilir ve işine sadık olmak: Kendi başarısını önde değerlendirmeyip, işyerinin menfaatine yönelik özveri içinde çalışması,
- Yaratıcı ve paylaşımcı olmak: İşyerinde olumlu iletişim kurarak bilgisini her düzeyde paylaşımında bulunması,

- Kendi değerinin farkında olmamak: İş yaşamına yönelik kendi özelliklerinin farkında olmaması,
- Haksızlığa karşı gelmek: İşyerinde kendinden daha çok başkalarına yönelik savunuculuk yapması,
- Zeki olmak: İşyerinde çalışan kişiler arasında istisnai olması,
- Bağımsız hareket etmek: İşyerinde kendi başına karar alması,
- Diğerlerinden farklı olmak: Kültür, inanç, ırk farklılığının olması durumudur (Avcı, 2015).

2.3.2. Kurumsal Nedenler

Psikolojik şiddetin her işyerinde ortaya çıkması kaçınılmazdır. Psikolojik şiddetin işyeri yönetimi tarafından anlaşılması, görmezden gelinmesi, yanlış yorumlanması, normal karşılanması, kışkırtılması ve hatta teşvik edilmesi, yaşanan olayın büyümesine neden olan en önemli etkenlerdir. Bu yaşanan psikolojik şiddet karşısında mağdurun, anlaşmazlığı çözebileceği, duruma yönelik öneriler alabileceği veya destek görebileceği bir yer bulunmamaktadır (Davenport, 2003, Yavuz, 2007).

Psikolojik şiddette kurumdan kaynaklanan nedenler;

- “Kötü yönetim”
- “Yetersiz iletişim”
- “Zayıf liderlik yapısı”
- “Yoğun stresli iş ortamı”
- “İnsanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi”
- “Yeniden yapılanma”
- “Rekabetçi ortamlarda kendi işini kaybetmekten korkma”
- “Kendi durumunu koruma durumu”
- “Yeni fikirlerin ortaya çıkmaması”

- “Sürekli aynı şeylerin tekrarlanması, vb” (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010).

2.3.3. Sosyal Grup Kaynaklı Nedenler

Psikolojik şiddette sosyal gruptan kaynaklı nedenler;

- Kişinin içerisinde bulunduğu çalışma ortamının baskısı
- Kıskançlık
- Muhalefet olma, vb (Koç ve Topaloğlu, 2010, Avcı, 2015).

2.4. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Etkileri ve Sonuçları

İşyerinde yaşanan psikolojik şiddet çözümlenmemiş bir çatışmanın sonucudur. İşyerinde yaşanan psikolojik şiddetin devamlılığı çalışanın/mağdurun etkilenmesinin yanı sıra sosyal çevre ve kuruma yönelik etkilerinin oluşmasına da zemin hazırlamaktadır (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009).

2.4.1. Bireyler Üzerindeki Etkileri

İşyerinde yaşanan psikolojik şiddet çalışanın/mağdurun iletişimini, sosyal ilişkilerini, itibarını, yaşam kalitesini, mesleki durumunu ve sağlığını olumsuz etkilemektedir. İşyerinde psikolojik şiddet yaşanması çalışan/mağdur üzerinde sosyal açıdan tedirginlik, önyargılı yaklaşım şeklinde psikolojik olarak davranışların şekillenmesine, bu durumun devamlılığında kişide “nedeni bilinmeyen korkular”, “panik atak”, “depresyon”, “travma sonrası stres bozukluğu”, “ölüm duygusu”, “öz güven yitimi” şeklinde durumların görülmesine sebep olur (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009, Tınaz, 2006).

Psikolojik şiddete uğrayan çalışan/mağdur, psikolojik ve fizyolojik boyutta sorunların yanı sıra sosyal ve ekonomik açıdan da etkilere maruz kalmaktadır. Psikolojik süreçte sağlığı bozulan kişinin sağlık harcamaları veya iş kaybı ekonomik yönden etki oluşturmaktadır. Psikolojik şiddete maruz kalınması kişide sosyal anlamda imajın zedelenmesine, arkadaş kaybına, mesleki kimlik yitimine, aile içerisinde rol kaybına neden olmaktadır (Tınaz, 2006).

2.4.2. Kurum Üzerindeki Etkileri

Psikolojik şiddetin, çalışanın/mağdurun üzerinde oluşturduğu sonuçların yanı sıra işyerine de yönelik olumsuz etkileri görülmektedir. İşyerinde psikolojik şiddet sonucunda çalışanın/mağdurun işten ayrılması, diğer çalışanların iş yükümlülüğünün artmasına, çalışanların motivasyonunun azalmasına, bunun sonucunda iş gücünün ve verimliliğin düşmesine etken oluşturur (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009, Tınaz, 2006).

2.5. Mesleki Benlik Saygısı

2.5.1. Benlik

Benlik kavramı, kişinin kendi benliğini algılama ve kavramaya yönelik olarak, kendisini nasıl gördüğünü ve nasıl değer biçtiğini belirtmektedir (Tözün, 2010).

Benlik kavramı, “akademik olmayan benlik” ve “akademik benlik” olarak ikiye ayrılmaktadır. Akademik olmayan benlik kavramı; fiziksel benlik, sosyal benlik ve duygusal benlik olarak ayrılır. Akademik benlik kavramı; matematik, fen, yabancı dil gibi alanlar içerisinde kullanılır (Tözün, 2010).

2.5.2. Benlik Saygısı

Benlik saygısı, kişinin kendini kabul etmesi, saygı duyması, kendine güvenmesi ve inanması biçiminde ifade edilen düşünce, duygu ve davranışların bir bütünüdür (fvcpsikiyatri).

Benlik saygısının oluşmasında ve gelişiminde; kişinin kendisini değerli hissetmesi, başarılı olması, beden özelliklerinin farkında olması, bilgi tutum ve becerilerini ortaya koyabilmesi, yetenekli olması ve toplum içinde kabul görmesi gibi etmenler önemlidir (Karadağ vd., 2008).

Benlik saygısı, statik bir durumu ifade etmez. Benlik saygısı, şartlara, konuma ve gelişmelere göre değişkenlik gösterebilir. Bireyin düşük veya yüksek benlik saygısı yaşanan olaylar karşısında davranışlarını etkiler (Oktan ve Şahin, 2010).

Sağlıklı bir benlik saygısı; kişinin kendisini değerli hissetmesi, kendisi ile barışık olması, hedeflerine ulaşmada doğru adımlar atması, kendi yaptıklarının sorumluluklarını alması, kendini idare etmesi ve kendinden memnun davranışlar göstermesidir (Karadağ vd., 2008, Uyanık Balat ve Akman, 2004).

“Yüksek benlik saygısına” sahip bireylerin, sağlıklı, mutlu, başarılı ve üretken kişiler oldukları, zorluklar karşısında çaba harcadıkları, gece uykusunu iyi aldıkları, mide rahatsızlıklarına yakalanma oranlarının daha az oldukları, akran zorlamalarına daha az meyil gösterdikleri belirtilmiştir.”Düşük benlik saygısına” sahip bireylerin, kendilerini değersiz ve yetersiz gördükleri, karamsar, endişeli, sinirli, olumsuz ve negatif davranışlara sahip oldukları ifade edilmiştir (Doğan ve Eryılmaz, 2013, Uyanık Balat ve Akman, 2004).

2.5.3. Mesleğin Tanımı

Meslek, uzun ve yüksek dereceli eğitim ve öğrenimi gerektiren, alanına özgü yasal ve ahlaki kuramları bulunan ve kişilerin maddi olarak geçimini sağlayan uğraş olarak ifade edilmektedir. Meslek, kişilerin yeteneklerini, becerilerini, kimlik oluşturmalarını ve bu bağlamda iletişim içerisinde yaşamda düzen oluşturmalarını sağlar (Doğan Yüksekol, 2010).

2.5.4. Mesleki Benlik Kavramı

Sağlıklı bir meslek seçimi, kişinin mutluluğu açısından önemlidir. Meslek seçimi kişilerin yanı sıra, toplum açısından da insan gücünün sağlıklı bir şekilde yönlendirilmesi ve kaynakların bilinçli bir şekilde kullanılmasına yönelik de önemlilik oluşturmaktadır (Şahin, 1992). İnsanın başarılı olabilmesi için sevdiği işi yapması gereklidir. Sevdiği işi yapan insanların mutlu olma olasılıklarının arttığı söylenebilir. Bununla birlikte benlik kavramı da çok önemli olmaktadır (Irmak ,2015).

Benlik kavramının gelişimi, kişinin yakın çevresiyle olan deneyimlerini, yaşantılarını algılayışına yönelik oluşan dinamik bir süreçtir. Bireyde benlik kavramının oluşabilmesi, deneyimleri ve yaşantıları ile uyum içerisinde olmasına bağlıdır. Benlik kavramında bireyin yakın

çevresi önemlilik arz etmekte olup, bu anlamda bireyi hoşnut eden veya düş kırıklığına uğratan türlü yaşanmışlıklar kendine değer verme duygusunun gelişimini sağlar (Yeşilyaprak, 2010).

Mesleki benlik kişinin ihtiyaçlarından, meslekler hakkındaki önyargılarından, geleceğe yönelik düşünce ve tasarımlarından, dinsel ve ahlaki değerlerinden ve ailesinin beklentisinden etkilenmektedir. Dolayısıyla mesleki benlik, kişinin hangi mesleki rol ve itibarı benimsediğine dair düşüncelerini içermektedir (Kulaksızoğlu, 1999).

Mesleki benlik kavramı, kişisel niteliklerin birleşimi ile sahip olunan mesleğe yönelik birey tarafından kabul edilen algıları içerir (Betz, 1994, Toprak, 2007).

2.6. Hemşirelik ve Mesleki Benlik Saygısı

Amerikan Hemşireler Birliği (ANA)'nin hemşirelik tanımı: "Hemşirelik yardım sunan bir meslek olup, bu hizmetleriyle insanların sağlık ve esenliğine katkıda bulunur. Hemşirelik mesleği, hastanın kendisi, ailesi veya toplumun başka bir üyesi tarafından karşılanamayan hizmetlerdir. Hemşirelik mesleği, hizmet alan bireyler için yaşamsal bir öneme sahiptir. Hemşirelik mesleğinin üç temel ögesi 'bakım', 'tedavi' ve 'koordinasyon'dur (Sabuncu, 2011).

Mesleki benlik saygısı, bireyin tercih ettiği mesleğe yönelik oluşturduğu değerlilik yargısı olarak tanımlanmaktadır. Mesleki benlik saygısı, bireyin tercih ettiği mesleğini ne kadar önemli ve ne kadar değerli gördüğünü ifade eder. Mesleki benlik saygısı, mesleki uyum ve doyumun bir ön koşulu durumundadır (Arıcak ve Dilmaç, 2003). Eğer birey yaptığı meslekten doyum alamıyorsa, hizmet verdiği alanda başarısı düşer (Irmak, 2015).

Hemşirelerin mesleki benlik saygısının yüksek olması, mesleğini sevmesi, hastaya verilen hizmette verimliliğini ve kaliteyi arttırmaktadır (Asi Karakaş, 2011).

Donnay ve Borgen 1999 yılında, 21 farklı meslek grubunda, toplam 1105 kişi ile yapmış olduğu çalışmada, istediği işte çalışan ve iyi ücret alan kişilerin hem benlik hem de mesleki benlik düzeylerinin diğer çalışan kişilerden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır (akt: Yıldız, 2004).

Irmak'ın 2015 yılında, 313 öğretmen ile yapmış olduğu çalışmada mesleki benlik saygılarının yüksek olduğu bulunmuştur (Irmak, 2015).

Healy ve arkadaşlarının 1987 yılında, üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada mesleki benlik saygısı ile cinsiyet arasında farklılık bulunmamıştır (akt: Toprak, 2007).

2.7. Hemşirelik ve Mobbing (Psikolojik Şiddet)

Hemşirelik, ağır çalışma olanaklarına sahip olduğundan dolayı iş yükü yoğun olan, fiziksel yönden dayanıklılık, özveri ve sabır gerektiren bir meslektir (Alçelik vd., 2005). Bu anlamda sağlık meslek grubunun bir üyesi olan hemşirelerin psikolojik şiddetle karşılaşma durumlarının belirlenmesi hem hizmeti veren insan gücü kapsamında mutlu ve verimli olması için, hem de kurum tarafından iş yükü anlamında önemlilik arz etmektedir (Asi Karakaş, 2011).

Türkiye’de son yıllarda işyerinde psikolojik şiddete maruz kalma açısından yapılan çalışmalara bakıldığında ABD ve birçok Avrupa ülkesindeki yaygınlık düzeyinin oldukça üzerinde olduğu ve bu açıdan psikolojik şiddetin ülkemizde ciddi bir sorun teşkil ettiği belirtilmektedir (Güngör, 2008). Psikolojik şiddetin nedenleri arasında ise; işyerlerinde ve organizasyonlarda görülen yeniden yapılanmalar, özelleştirmeler ve yeni meslek gruplarının ortaya çıkması sayılmaktadır (Tınaz, 2006, Solmuş, 2005).

Literatür verileri doğrultusunda çalışan iş gruplarından psikolojik şiddete maruz kalanlar arasında en çok sağlık çalışanları olduğu belirtilmektedir (Tekin, 2013, Asi Karakaş, 2011, Çobanoğlu, 2005, Efe Yaman ve Ayaz, 2010, Bağ, 2004, Khorsid ve Akın, 2006, Yıldırım ve Yıldırım, 2007, Yıldırım ve Yıldırım, 2010, Tekin, 2006).

Dünya çapında birçok çalışmalarda da hemşireler arasında psikolojik şiddetin oldukça yaygın olduğu görülmüştür (Delbel, 2003, West, 2003, Chappell, 2006, Hutchinson, 2010). İngiltere’de 2000 yılında yapılan Hoel ve Cooper’ın tarafından, “çalışma hayatında yıkıcı çatışma ve zorbalık” konulu çalışmada sağlık sektöründe psikolojik şiddetin yaygın bir davranış olduğu belirtilmiştir (Güngör 2008).

İstanbul’da 2008 yılında yapılan çalışmada psikolojik şiddete maruz kalma oranı % 84 olarak belirlenmiştir (Yıldırım ve Yıldırım, 2008).

Erzurum'da 2009-2011 tarihleri arasında yapılan araştırmada 218 hemşire çalışmaya katılmış, psikolojik şiddete 38 hemşirenin maruz kaldığı belirlenmiştir (Karakaş Asi, 2011).

Konya'da 2013 yılında 600 hemşire ile yapılan çalışmada, işyerinde psikolojik şiddete hastalar ve yönetim tarafından maruz kaldıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin psikolojik şiddete en fazla hastalar tarafından uğradıkları, fakat yönetim tarafından uygulanan psikolojik şiddetin daha etkili olduğu, iş verimliliğinin düştüğü ve sağlık sorunlarının olduğu saptanmıştır (Tekin, 2013).

İstanbul'da 2007 yılında özel hastanede görev yapan 204 hemşire ile yapılan çalışmada, psikolojik şiddete maruz kalma oranını %70 olarak saptamıştır. Yapılan çalışmada psikolojik şiddete, servis hemşirelerinin diğer pozisyonda çalışan hemşirelere göre daha fazla maruz kaldığı belirlenmiştir (Dilman, 2007).

İstanbul'da 2012 yılında 301 hemşire ile yapılan çalışmada, hemşirelerin iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldığı belirlenmiştir. Çalışmada psikolojik şiddet ile sosyodemografik değişkenler karşılaştırılmış, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kadro durumu, mesleki çakışma sürelerine göre psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmada farklılık olmadığı saptanmıştır. Hemşirelerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin, mesleki çalışma şekilleri (vardiya, gündüz) ve çalışma pozisyonlarına (servis, diğer) yönelik farklılık tespit edilmiştir (Aydın, 2012).

2.8. Mobbing (Psikolojik şiddet) ve Mesleki Benlik Saygısı

İşyerinde fazla iş yükü, uygun olmayan çalışma şartları (belirsiz çalışma şekli, çalışma süresi, çalışma ortamında düzensizlik) alışanların psikolojik şiddete uğrama olasılığını attırmaktadır (Di Martino, 2003, Karakaş Asi, 2013).

Gelişmekte olan ülkelerde psikolojik şiddete karşı destek ve rehabilitasyon merkezi olmadığından, psikolojik şiddete maruz kalanlar yönünden oldukça zor bir süreçtir (Ertürk, 2005). Ülkemizde, "insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi,

kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu(6701 sayılı) 21 Nisan 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (mobbing, 2016).

İş yaşamında yaşanan psikolojik şiddet sonucunda bireyde benlik saygısına yönelik gelişen kendine güvenin sarsılması, iş performansından emin olamama, ne yaptığının farkında olmama gibi tepkiler görülmektedir. Bireyde daha sonra benliğin dağılması, benliğin zayıflaması, realite (gerçeklik) duygusunun kaybolması, benlik tasarımının değişmesi gibi olgular gelişmektedir (Tekin, 2013).

Literatürde hemşirelerde işyerinde yaşanan psikolojik şiddetin mesleki benlik saygısı üzerine etkisi olarak yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Literatür verileri doğrultusunda yapılan araştırmalar kapsamında ilk çalışma olmaktadır.

1989 yılında öğretmenler üzerine yapılan çalışmada benlik ve mesleki benlik kavramlarına etki eden faktörler incelenmiştir. Çalışmada, yöneticilerle ilişkilerini olumlu algılayanların düzeyleri yöneticilerle ilişkilerini olumsuz algılayanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır (Gürsoy, 1989).

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma hastanede çalışan hemşirelerin maruz kaldığı mobbing (psikolojik şiddet)'in mesleki benlik saygısı üzerine etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma 08 Haziran - 27 Temmuz 2016 tarihleri arasında Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmanın evrenini Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde çalışan 500 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem seçilmeksizin araştırma grubunun tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın yapıldığı zaman aralığında 32 hemşire raporlu olarak görülmektedir. Gönüllü olarak çalışmaya katılan 188 (%37,6) hemşire ile araştırma tamamlanmıştır.

3.4. Araştırmaya Alınma Kriterleri

1. Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde hemşire olarak çalışıyor olmak.
2. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul etmek.

3.5. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada veri toplama işlemi 08 Haziran - 27 Temmuz 2016 tarihleri arasında kurum izni alınarak gerçekleştirilmiştir. Hemşirelere aydınlatılmış onam formu okunup, çalışmanın amacı anlatıldıktan sonra araştırmaya katılmaya yönelik kabul rızaları alınmıştır. Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma ortamlarının yoğunluğundan zaman ayıramamaları ve ölçeğe verilen cevapların gizliliği açısından katılımcılara zarf içerisinde verilmiş ve ertesi gün toplanmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu (Ek-I), Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) (Ek-II) ve Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği (Ek-III) kullanılmıştır.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu araştırmaya katılan hemşirenin sosyo-demografik ve mesleki bilgilerini içermektedir. Anket formu araştırmaya katılan hemşirenin yaş aralığı (30 yaş ve aşağısı, 31-34 yaş, 35-39 yaş, 40 yaş ve üzeri), cinsiyet (kadın, erkek), medeni durum (evli, bekar), eğitim durumu (Lise mezunu, Ön Lisans mezunu, Lisans mezunu ve Lisans üstü eğitim), çalıştığı kurumdaki kıdem pozisyonu (Hemşire, Sorumlu Hemşire, Diğer), kurumda çalışma süresi (2 yıldan az, 3-6 yıl, 7-10 yıl, 11 yıl ve üzeri), kurumdaki haftada çalışma süresi, kurumdaki çalışma şekli (Vardiya, Gündüz, Diğer), daha önce başka kurumda çalışması (Evet, Hayır), daha önce başka kurumda çalışması var ise süresi, şu an çalıştığınız kurumda psikolojik şiddet'e maruz kalma durumu (Var, Yok) şeklinde sorularından oluşmaktadır.

3.6.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R)

Hemşirelere yönelik olumsuz davranışların değerlendirilmesi, Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ- Negative Acts Question) Einarsen ve Raknes tarafında 1997 yılında geliştirilmiş Cemaloğlu tarafından 2007 yılında Türkçe'ye uyarlanmış ölçek tarafından analiz edilebilmektedir. Ölçek işyerinde çalışan kişilerin psikolojik şiddete maruz kalmasını ölçen 22 maddeden oluşmaktadır (Cronbach's alpha = 0.87). Ölçek Einarsen ve Hoel tarafından 2001 yılında revize edilmiş (NAQ-R = Negative Acts Questionnaire- Revised) ve güncellenmiştir (Aydın ve Öcel, 2009).

Ölçeğin özellikle revize edilmiş formunda (Negative Acts Questionnaire-R) (NAQ-R) tüm sorular davranışlarla ilgilidir. Ölçekte psikolojik şiddete maruz kalma terimine değinilmemiştir. Bunun avantajı, soruları cevaplayan kişinin maruz kaldığı davranışı

etiketlemeye zorlamadan psikolojik şiddetin derecesini ölçmektir. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) anket formunda sorularının her maddesinde son 6 ay içerisinde ne sıklıkla maruz kaldıkları sorulmuştur. Ölçek beşli likert tiptedir (Ek II).

Olumsuz Davranışlar Ölçeği'nin faktör analizi sonucunda 22 maddenin bir faktör altında toplandığı ve toplam varyansın 0.71 olduğu bulunmuştur. Maddelerin Cronbach's alpha katsayısı 0.94, faktör yükleri ise 0.59 ile 0.87 arasında değişmektedir(Ek-II) (Cemaloğlu, 2007).

Bu araştırmada Cronbach's alpha katsayısı 0.93 olarak bulunmuştur.

Ölçek formunda belirtilen olumsuz davranışlarla karşılaşma durumuna göre puanlama aşağıdaki gibi yapılmıştır.

“Asla yapılmadı” 1 puan

“6 aylık sürede çok nadir yapıldı” 2 puan

“Her ay en az bir kez yapıldı” 3 puan

“Her hafta en az bir kez yapıldı” 4 puan

“Her gün en az bir kez yapıldı” 5 puan şeklindedir.

Değerler verildikten sonra elde edilen sayıların toplanması ile hemşirelerin olumsuz davranışlarla karşılaşma sonuçları saptanmıştır.

3.6.3. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Hemşirelerin mesleğe ilişkin değerlilik yargısının belirlenmesi amacıyla, Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği kullanılabilmektedir (Arıcak, 1999).

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği 30 maddeden oluşan, beşli likert tipte bir tutum ölçeğidir (Ek-III). Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin 14 maddesi olumlu, 16'sı ise olumsuz ifadeler içermektedir. Olumlu maddeler: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30. maddeler; olumsuz maddeler ise: 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29. maddelerdir. Ölçeğin iç tutarlık güvenilirlik katsayısı .93 (n=152) ve test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise

.90'dır(n=92, p<.01). Ölçek 30 ile 150 arasında puan vermektedir. Puanların yükselmesi mesleki benlik saygısının yükseldiğini göstermektedir (Arıcak, 2001).

Irmak, çalışmasında Cronbach α güvenilirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur (Irmak, 2015).

Bu araştırmada Cronbach α güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur

Ölçek formunda belirtilen mesleki benlik saygısına yönelik olumlu tutumların puanlaması aşağıdaki gibi yapılmıştır.

“Kesinlikle Katılıyorum” 5 puan

“Katılıyorum” 4 puan

“Kararsızım” 3 puan

“Katılmıyorum” 2 puan

“Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan

Ölçek formunda belirtilen mesleki benlik saygısına yönelik olumsuz tutumların puanlaması aşağıdaki gibi yapılmıştır.

“Kesinlikle Katılıyorum” 1 puan

“Katılıyorum” 2 puan

“Kararsızım” 3 puan

“Katılmıyorum” 4 puan

“Kesinlikle Katılmıyorum” 5 puan şeklindedir

Değerler verildikten sonra elde edilen sayıların toplanması ile hemşirelerin mesleğe ilişkin değerlilik yargısı belirlenmiştir.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

İstatistiksel analizler için SPSS Statistics 21 paket programı; hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki bilgilerini incelemek amacıyla yüzdeler dağılımlar, her iki ölçek puanlarının belirlenmesi amacıyla ortalamalar, olumsuz davranışlar ölçeği, mesleki benlik

saygısı ölçeği ile hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki bilgileri arasındaki ilişki için de t testi, Mann Whitney U testi analizi kullanılmıştır. Sonuçların güven aralığı %95 ve anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.8. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımlı değişkenler: Hemşirelerin olumsuz davranışlar ve mesleki benlik saygısı ölçekleri ve alt boyutlarının puan ortalamaları.

Bağımsız değişkenler: Hemşirelerin kişilik özellikleri, mesleki durumlarına ilişkin özellikleri.

3.9. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırmaya başlamadan önce Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (EK-IV). Etik kurul izninden sonra Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinden yazılı olarak kurum izni alınmıştır. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin haklarının korunması için araştırma verilerini toplamadan önce araştırmanın sebebi, süresi ve araştırma boyunca sürececek işlemler açıklanarak “Aydınlatılmış Onam” etik ilkesine uyulmuştur. Hemşirelerin araştırmadan istedikleri zaman çekilebilecekleri belirtilerek “Özerklik” ve “Özerkliğe Saygı İlkesi” , şahsi bilgilerin araştırmacı ile paylaşıldıktan sonra korunacağı söylenerek “Doğruluk İlkesi”, “Gizlilik” ve “Gizliliğin Korunması İlkesi”, “Kimliksizlik ve Güvenlik İlkesi” ve “Etik İlkesi”ne uyulmasına dikkat edilmiştir. Araştırmada “İnsan Onuruna Saygı İlkesi” de dikkate alınmıştır.

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın tek bir merkezde yapılması, araştırmanın belli bir zaman aralığını kapsamaması, bu süreçte hemşirelerin yıllık izin veya doğum izninde olması gibi nedenlerden dolayı kendilerine ulaşılamaması, servis hemşirelerinin iş yoğunluğu nedeni ile araştırmaya katılmak için zaman ayırmak istememesi, bu konu ile ilgili hemşirelik alanında yapılan çalışmaların yetersizliğinden dolayı bulguların sınırlı tartışılması araştırmanın sınırlılıklarıdır.

4.BULGULAR

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları (n:188)

Sosyo-Demografik Özellikler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş (%)		
30 yaş ve aşağısı	105	55.9
31-34 yaş arası	22	11.7
35-39 yaş arası	34	18.1
40 yaş ve üzeri	27	14.3
Cinsiyet		
Kadın	140	74.5
Erkek	48	25.5
Medeni durum		
Evli	96	51.1
Bekar	92	48.9
Öğrenim Durumu		
Lise	56	29.8
Ön Lisans	49	26.1
Lisans	76	40.4
Lisans üstü	7	3.7
Görev pozisyonu		
Hemşire	132	70.2
Sorumlu hemşire	29	15.4
Poliklinik hemşire	27	14.4
Kurumda çalışma süresi		
2 yıl ve az	57	30.3
3-6 yıl arası	59	31.4
7-10 yıl arası	28	14.9
11 yıl ve üzeri	44	23.4
Haftada çalışma saatleri		
40	150	79.8
45	6	3.2
48	32	17
Çalışma şekli		
Vardiya	77	41.0
Gündüz	81	43.1
Vardiya, gündüz karışık	30	16.0
Başka kurumda çalışma durumları		
Evet	90	47.9
Hayır	98	52.1
Çalıştığı kurumda psikolojik şiddete maruz kalma durumu		
Var	76	40.4
Yok	112	59.6

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; %55,9'u 30 yaş ve aşağısı, %11,7'si 31 -34 yaş arası, %18,1'i 35-39 yaş arası, %14,4'ü ise 40 ve üzeri yaşıdır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %74,5'i kadın, %25,5'i erkektir. Hemşirelerin medeni durumları birbirine yakın olup %51,1'i evli, %48,9'u ise bekdir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %29,8'i lise, %26,1'i ön lisans, %40,4'ü lisans ve %3,7'si lisans üstü eğitimi almıştır. Tabloda görüldüğü gibi pozisyon durumu incelendiğinde servis hemşiresi %70,2, sorumlu hemşire %15,4, poliklinik hemşiresi %14,4'lük kısmı oluşturmuştur. Tablo 4.1'de araştırmaya katılan hemşirelerin %30,3'ü 2 yıl, %31,4'ü 3-6 yıl, %14,9'u 7-10 yıl ve %23,4'ü 11 yıldan daha fazla bulunduğu kurumda çalışmaktadır. Frekans analizinde hemşirelerin kurumda çalışma süresine bakıldığı zaman %30,3'ü 2 yıl, %31,4'ü 3-6 yıl, %14,9'u 7-10 yıl, %23,4'ü 11 yıldan fazla görev yapmaktadır. Hemşirelerin haftada çalışma saatlerine göre %79,8'i 40 saat, %3,2'si 45 saat, %17'si 48 saat çalışmaktadırlar. Tablo 4.1 incelediğinde hemşirelerin %41'i vardiyalı, %43,1'i gündüz ve %16'sı hem gece hem gündüz değişimli olarak çalışmaktadırlar. Hemşirelerin %47,9'u daha önceden başka kurumlarda çalışmış olup, %52,1'i daha önceden başka kurumlarda çalışmamıştır. Tablo 4.1 incelendiğinde hemşirelerin şuan çalıştığı kurumda %40,4'ünün psikolojik şiddete maruz kaldığı belirlenirken %59,6'sının ise psikolojik şiddete maruz kalmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) Ait Ortalamalar (n:188)

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R)	ORT	SS
Q1 Bazı kişilerin başarınızı, performansınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması,	1.65	0.908
Q2 Çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi,	2.12	0.723
Q3 Yeterlilik düzeyinizin altında görevleri yapmaya zorlanmanız,	2.06	1.036
Q4. Göreviniz için önemli olan sorumluluklarınızın elinizden alınması, bunların yerine önemsiz ya da hoş gitmeyecek görevlerin verilmesi,	1.71	0.952
Q5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin çıkması,	1.87	1.004
Q6. Göz ardı edilmeniz, dışlanmanız veya olayların dışında bırakılmanız,	1.26	0.727
Q7. Kişiliğiniz, tutumlarınız ya da özel yaşamınızla ilgili hakaret ya da aşağılanma içeren yorumlarda bulunulması,	1.81	0.736
Q8. Bağırılmak ya da anlık öfkenin hedefi olmak,	1.77	0.966
Q9. Parmakla tehdit edilmek, kişisel alanınıza müdahale edilmesi, itilip kakılmak gibi tehdit içeren davranışlara maruz kalmanız,	2.11	0.848
Q10. Birilerinin, işten ayrılmanız gerektiğini ima etmesi ya da söylemesi,	1.42	0.698
Q11. Yanlışlarınızın ya da hatalarınızın sürekli hatırlatılması,	1.17	0.850
Q12. Birilerine yaklaştığınızda, görmezlikten gelinmeniz, hiçe sayılmanız ya da düşmanca karşılanmanız,	1.57	0.874
Q13. Çalışmanızın ve çabalarınızın sürekli olarak eleştirilmesi,	1.98	0.830
Q14. Görüş/ fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması,	1.76	1.008
Q15. Geçinemediğiniz kişilerin ağır şakalarına maruz kalmanız,	1.88	0.856
Q16. Sizden, mantıklı olmayan ya da gerçekleştirmenizin imkansız olduğu işleri/ görevleri yapmanızın istenmesi,	2.01	0.932
Q17. Size karşı ithamlarda bulunulması,	1.77	0.830
Q18. İşinizin abartılı bir biçimde kontrol edilmesi,	1.39	1.088
Q19. Yasal haklarınızı (örneğin, yıllık izin, rapor, ulaşım giderlerinin vb.) talepte bulunmamanız konusunda baskı yapılması,	1.42	1.043

Tablo 4.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) ait ortalamalar

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R)	ORT	SS
Q20. Sürekli sataşılması veya alaya maruz kalmanız,	2.05	0.833
Q21. Üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmanız,	1.37	1.154
Q22. Tehdit edilme, fiziksel tacize ya da “cinsel” tacize uğramanız,	1.15	0.723
TOPLAM	37.3	

Araştırmaya katılan hemşirelerin Olumsuz Davranışlar Ölçeğinde (NAQ-R) yer alan davranışlara maruz kalma ortalamalarının gösterildiği Tablo 4.2 incelediğinde “Bazı kişilerin başarınızı, performansınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması” 1.65 ± 0.908 ortalama değeri, “Çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi” 2.12 ± 0.723 ortalama değeri, “Yeterlilik düzeyinizin altında görevleri yapmaya zorlanmanız” 2.06 ± 1.036 ortalama değeri, “Göreviniz için önemli olan sorumluluklarınızın elinizden alınması, bunların yerine önemsiz ya da hoş gitmeyecek görevlerin verilmesi” 1.71 ± 0.952 ortalama değeri, “Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin çıkması” 1.87 ± 1.004 ortalama değeri, “Göz ardı edilmeniz, dışlanmanız veya olayların dışında bırakılmanız” 1.26 ± 0.727 ortalama değeri, “Kişiliğiniz, tutumlarınız ya da özel yaşamınızla ilgili hakaret ya da aşağılanma içeren yorumlarda bulunulması” 1.81 ± 0.736 ortalama değeri, “Bağırılmak ya da anlık öfkenin hedefi olmak” 1.77 ± 0.966 ortalama değeri, “Parmakla tehdit edilmek, kişisel alanınıza müdahale edilmesi, itilip kakılmak gibi tehdit içeren davranışlara maruz kalmanız” 2.11 ± 0.848 ortalama değeri, “Birilerinin, işten ayrılmanız gerektiğini ima etmesi ya da söylemesi” 1.42 ± 0.698 ortalama değeri, “Yanlışlarınızın ya da hatalarınızın sürekli hatırlatılması” 1.17 ± 0.850 ortalama değeri, “Birilerine yaklaştığınızda, görmezlikten gelinmeniz, hiçe sayılmanız ya da düşmanca karşılanmanız” 1.57 ± 0.874 ortalama değeri, “Çalışmanızın ve çabalarınızın sürekli olarak eleştirilmesi” 1.98 ± 0.830 ortalama değeri, “Görüş/ fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması” 1.76 ± 1.008 ortalama değeri, “Geçinemediğiniz kişilerin ağır şakalarına maruz

kalmanız” 1.88 ± 0.856 ortalama değeri, “Sizden, mantıklı olmayan ya da gerçekleştirmenizin imkansız olduğu işleri/ görevleri yapmanızın istenmesi” 2.01 ± 0.932 ortalama değeri, “Size karşı ithamlarda bulunulması” 1.77 ± 0.830 ortalama değeri, “İşinizin abartılı bir biçimde kontrol edilmesi” 1.39 ± 1.088 ortalama değeri, “Yasal haklarınızı (örneğin, yıllık izin, rapor, ulaşım giderlerinin vb.) talepte bulunmamanız konusunda baskı yapılması” 1.42 ± 1.043 ortalama değeri, “Sürekli sataşılması veya alaya maruz kalmanız” 2.05 ± 0.833 ortalama değeri, “Üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmanız” 1.37 ± 1.154 ortalama değeri, “Tehdit edilme, fiziksel tacize ya da “cinsel” tacize uğramanız” 1.15 ± 0.723 ortalama değeri tespit edilmiştir (Tablo 4.2).

Hemşirelerin maruz kaldıkları olumsuz davranışlar ölçeğinin toplam puan ortalaması 37.3 değer olarak saptanmıştır (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) Arasındaki İlişki (n:188)

Sosyo-Demografik	N	X	SS	F	P
Yaş					
30 yaş ve altı	105	1.62	.892	.924	.430
31-34 yaş arası	22	1.45	.858		
35-39 yaş arası	34	1.82	1.086		
40 yaş ve üzeri	27	1.52	.753		
Öğrenim durumu					
Lise	56	1.46	.873	1.434	.234
Ön Lisans	49	1.65	.925		
Lisans	76	1.67	.915		
Lisans üstü	7	2.14	.900		
Görev pozisyonu					
Hemşire	132	1.55	.877	1.620	.201
Sorumlu hemşire	29	1.83	.966		
Poliklinik hemşire	27	1.78	.974		
Çalışma Süresi					
2 yıl ve az	57	1.49	.805	2.152	.095
3-6 yıl arası	59	1.80	1.126		
7-10 yıl arası	28	1.36	.621		
11 yıl ve üzeri	44	1.73	.817		
Haftada çalışma saatleri					
40	150	1.60	.872	.216	.806
45	6	1.60	.894		
48	32	1.72	1.085		
Çalışma şekli					
Vardiya	77	1.60	.907	.266	.767
Gündüz	81	1.60	.861		
Vardiya, gündüz karışık	30	1.73	1.048		

p<0.05

Tablo 4.3 incelendiğinde hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeği belirlenmesi yaş değişkenine göre hemşire görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin hemşire görüşleri arasında yaş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [F= .924; p>0.05]. Hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeği öğrenim durumu değişkenine göre hemşire görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin öğrenim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [F= 1.434; p>0.05]. Tablo 4.3 incelendiğinde hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeğinin belirlenmesi pozisyon değişkenine göre hemşire görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin, pozisyon durumu değişkeni bakımından istatistiksel

olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur [F= 1.620; p>0.05]. Tablo 4.3 incelendiğinde hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeği buldukları kurumdaki çalışma süreleri değişkenine göre anova testi sonuçlarına ilişkin hemşire görüşleri arasında buldukları kurumdaki çalışma süreleri istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir [F = 2.152; p>0.05]. Hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeğinin belirlenmesi buldukları kurumdaki haftalık çalışma süreleri değişkenine göre hemşirelerin görüşleri, anova testi sonuçlarına ilişkin hemşire görüşleri arasında buldukları kurumdaki haftalık çalışma süreleri istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [F=.216,p>0.05]. Tablo 4.3’de görüldüğü gibi olumsuz davranışlar ölçeği belirlenmesine ilişkin branş hemşirelerin vardiyalı, gündüz ve diğer çalışma değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [F= .266; p>0.05].

Tablo 4.4. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R) Arasındaki İlişki (n:188)

Sosyo-Demografik	N	X	ss	sd	t	p
Cinsiyet						
Kadın	140	1.66	.920	188	.897	.599
Erkek	48	1.52	.875			
Medeni durum						
Evli	96	1.67	.902	188	.683	.901
Bekar	92	1.58	.917			
Başka bir kurumda çalışma durumu						
Evet	90	1.64	.998	188	.271	.208
Hayır	97	1.61	.824			
Şu anda çalıştığınız kurumda mobbinge maruz kalma						
Var	76	1.95	.951	188	4.221	.050
Yok	112	1.40	.811			

p<0.05

Tablo 4.4'te hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeğinin belirlenmesine ilişkin cinsiyet değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur [t(186)= .897; p<0.05]. Hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeğinin belirlenmesine ilişkin medeni durum değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [t(.683)= .622; p<0.05]. Tablo 4.4'te hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeğinin belirlenmesine ilişkin başka bir kurumda çalışma değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [t(185)= .271; p<0.05]. Hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçeğinin belirlenmesine ilişkin mobbing değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak sınırda bir farklılık tespit edilmiştir [t(186)= 4.221; p=0.05].

Tablo 4.5. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği Her Bir Maddenin Frekans ve Ortalama Değeri (n:188)

Maddeler		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X
1. Madde	Yüzde	21.8	28.2	19.7	12.2	18.1	2.77
	Frekans	41	53	37	23	34	
2. Madde	Yüzde	8.0	3.2	14.9	44.1	29.8	3.85
	Frekans	15	6	28	83	56	
3. Madde	Yüzde	11.7	19.1	22.3	24.5	22.3	3.27
	Frekans	22	36	42	46	42	
4. Madde	Yüzde	21.8	36.7	23.9	9.0	8.5	2.46
	Frekans	41	69	45	17	16	
5. Madde	Yüzde	6.4	6.4	14.4	44.7	28.2	3.82
	Frekans	12	12	27	84	53	
6. Madde	Yüzde	13.3	19.1	19.1	26.1	22.3	3.25
	Frekans	25	36	36	49	42	
7. Madde	Yüzde	6.4	16.5	34.0	30.3	12.8	3.27
	Frekans	12	31	64	57	24	
8. Madde	Yüzde	4.8	10.1	23.4	38.3	23.4	3.65
	Frekans	9	19	44	72	44	
9. Madde	Yüzde	3.7	5.9	9.0	43.1	38.3	4.06
	Frekans	7	11	17	81	72	
10. Madde	Yüzde	11.7	13.3	15.4	32.4	27.1	3.50
	Frekans	22	25	29	61	51	

Tablo 4.5. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği Her Bir Maddenin Frekans ve Ortalama Değeri (n:188)

Maddeler		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	X
11. Madde	Yüzde	5.9	13.3	26.1	31.4	23.4	3.53
	Frekans	11	25	49	59	44	
12. Madde	Yüzde	4.3	6.4	19.1	40.4	29.8	3.85
	Frekans	8	12	36	76	56	
13. Madde	Yüzde	3.2	12.2	26.1	41.0	17.6	3.57
	Frekans	6	23	49	77	33	
14. Madde	Yüzde	6.4	9.6	20.7	39.9	23.4	3.64
	Frekans	12	18	39	75	44	
15. Madde	Yüzde	3.7	5.9	6.4	39.4	44.7	4.15
	Frekans	7	11	12	74	84	
16. Madde	Yüzde	5.9	11.7	17.0	46.8	18.6	3.61
	Frekans	11	22	32	88	35	
17. Madde	Yüzde	7.4	24.5	22.3	24.5	21.3	3.28
	Frekans	14	46	42	46	40	
18. Madde	Yüzde	4.8	3.7	17.6	44.1	29.8	3.90
	Frekans	9	7	33	83	56	
19. Madde	Yüzde	9.0	7.4	21.8	34.0	27.7	3.64
	Frekans	17	14	41	64	52	
20. Madde	Yüzde	11.2	20.2	28.2	27.1	13.3	3.11
	Frekans	21	38	53	51	25	
21. Madde	Yüzde	11.2	14.9	26.1	31.9	16.0	3.27
	Frekans	21	28	49	60	30	
22. Madde	Yüzde	10.6	16.5	25.5	32.4	14.9	3.24
	Frekans	20	31	48	61	28	
23. Madde	Yüzde	14.4	19.1	16.5	31.4	18.6	3.21
	Frekans	27	36	31	59	35	
24. Madde	Yüzde	3.7	10.6	18.6	46.8	20.2	3.69
	Frekans	7	20	35	88	38	
25. Madde	Yüzde	4.3	14.9	21.8	35.6	23.4	3.59
	Frekans	8	28	41	67	44	
26. Madde	Yüzde	4.3	6.9	10.6	47.3	30.9	3.94
	Frekans	8	13	20	89	58	
27. Madde	Yüzde	8.5	21.3	23.4	28.2	18.6	3.27
	Frekans	16	40	44	53	35	
28. Madde	Yüzde	4.3	12.8	24.5	33.5	25.0	3.62
	Frekans	8	24	46	63	47	
29. Madde	Yüzde	6.4	14.4	13.3	40.4	25.5	3.64
	Frekans	12	27	25	76	48	
30. Madde	Yüzde	6.4	17.6	33.0	28.7	14.4	3.27
	Frekans	12	33	62	54	27	
GENEL ORTALAMA							3.497

Araştırmaya katılan hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinde yer alan maddelerin ortalamalarının gösterildiği Tablo 4.5 incelediğinde “Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum” ortalama değeri 2.77, “Mesleğim benim için çok önemli” ortalama değeri 3.85, “Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum” ortalama değeri 3.27, “Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak cevap veriyorum” ortalama değeri 2.46, “Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum” ortalama değeri 3.82, “Mesleğimi istemeyerek seçtim” ortalama değeri 3.25, “Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır” ortalama değeri 3.27, “Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum” ortalama değeri 3.65, “Mesleğime çok saygı duyuyorum” ortalama değeri 4.06, “Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım” ortalama değeri 3.50, “Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum” ortalama değeri 3.53, “Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim” ortalama değeri 3.85, “Mesleğimden memnunum” ortalama değeri 3.57, “Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir” ortalama değeri 3.64, “Mesleğimi küçümsüyorum” ortalama değeri 4.15, “Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum” ortalama değeri 3.61, “Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur” ortalama değeri 3.28, “Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim” ortalama değeri 3.90, “Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum” ortalama değeri 3.64, “Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum” ortalama değeri 3.11, “Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum” ortalama değeri 3.27, “Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum” ortalama değeri 3.24, “Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim” 3.21, “Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım” ortalama değeri 3.69, “Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum” ortalama değeri 3.59, “Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim” ortalama değeri 3.94, “İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum” ortalama değeri 3.27, “Mesleğimin itibarlı olduğunu

düşünüyorum” ortalama değeri 3.62, “Gerçekte zevk almadığım halde mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm” ortalama değeri 3.64, “Mesleğim bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip” ortalama değeri 3.27 olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.5).

Tablo 4.5.’de hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçek ortalamaları 5 üzerinden 3.497 (katılıyorum) bulunmuştur.

Tablo 4.6. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki (n:188)

Sosyo-Demografik	N	X	SS	F	P
Yaş (%)					
30 yaş ve altı	105	2.76	1.362	0.375	.771
31-34 yaş arası	22	2.50	1.263		
35-39 yaş arası	34	2.85	1.417		
40 yaş ve üzeri	27	2.89	1.649		
Öğrenim Durumu					
Lise	56	3.14	1.507	2.049	.109
Ön Lisans	49	2.53	1.371		
Lisans	76	2.66	1.302		
Lisans üstü	7	2.57	1.397		
Görev pozisyonu					
Hemşire	132	2.66	1.336	1.679	0.189
Sorumlu hemşire	29	2.86	1.620		
Poliklinik hemşire	27	3.19	1.415		
Kurumda çalışma süresi					
2 yıl ve az	57	2.77	1.439	.129	.022
3-6 yıl arası	59	2.76	1.369		
7-10 yıl arası	28	2.89	1.133		
11 yıl ve üzeri	44	2.68	1.567		
Haftada çalışma saatleri					
40 saat	150	2.75	1.433	.091	.277
45 saat	6	3.00	1.265		
48 saat	32	2.78	1.289		
Çalışma şekli					
Vardiya	77	2.81	1.367	.648	.524
Gündüz	81	2.83	1.481		
Vardiya. gündüz karışık	30	2.50	1.253		

p<0.05

Tablo 4.6 incelendiğinde hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi yaş değişkenine göre hemşire görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin hemşire görüşleri arasında

yaş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [F= .375; $p>0.05$]. Hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi öğrenim durumu değişkenine göre hemşire görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin, öğrenim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [F= 2.049; $p>0.05$]. Tablo 4.6 incelendiğinde hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi pozisyon değişkenine göre hemşire görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin pozisyon durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [F= 1.679; $p>0.05$]. Hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi buldukları kurumdaki çalışma süreleri değişkenine göre hemşirelerin görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin hemşire görüşleri arasında buldukları kurumdaki çalışma süreleri istatistiksel olarak önemli bir fark olduğu tespit edilmiştir [F = .129; $p<0.05$]. Kurumda çalışan hemşirelerde çalıştıkları yıla bağlı olarak mesleki benlik saygısı puan ortalaması 2 yıldan az %2.77, 3-6 yıl çalışan %2.76, 7-10 yıl çalışan %2.89, 11 yıldan daha fazla çalışan %2.68 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesi buldukları kurumdaki haftalık çalışma süreleri değişkenine göre hemşirelerin görüşleri anova testi sonuçlarına ilişkin hemşire görüşleri arasında buldukları kurumdaki haftalık çalışma süreleri istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [F=.091. $p>0.05$]. Tablo 4.6'da hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesine ilişkin hemşirelerin vardiyalı, gündüz veya hem vardiya hemde gündüz şeklinde çalışma değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır [F= .648; $p>0.05$].

Tablo 4.7. Sosyo-Demografik Özellikler İle Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısı Arasındaki İlişki (n:188)

Sosyo-Demografik	N	X	ss	sd	t	p
Cinsiyet						
Kadın	140	2.80	1.384	188	.569	.570
Erkek	48	2.67	1.449			
Medeni durum						
Evli	96	2.74	1.394	188	-.263	.622
Bekar	92	2.79	1.411			
Başka bir kurumda çalışma durumu						
Evet	90	2.72	1.492	188	-.349	.087
Hayır	97	2.79	1.314			
Şu anda çalıştığınız kurumda mobbinge maruz kalma						
Var	76	2.61	1.347	188	-1.300	.683
Yok	112	2.88	1.428			

p<0.05

Tablo 4.7’de hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesine ilişkin cinsiyet değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur [t(186)= .569; p>0.05]. Hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesine ilişkin medeni durum değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [t(-.263)= .622; p>0.05]. Hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesine ilişkin başka bir kurumda çalışma değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir [t(185)= -.349; p>0.05]. Hemşirelerin mesleki benlik saygılarının belirlenmesine ilişkin mobbing değişkenine göre hemşire görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir t(186)= -.1300; p>0.05] (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Olumsuz Davranışlar Ölçeği İle Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin İlişkili Olarak Karşılaştırılması (n:188)

Ölçekler		MBSÖ
ODÖ	r	-.191**
	p	0.009

p<0.05

Yapılan istatistikî analize göre Mesleki benlik saygısı ile Olumsuz davranışlar ölçeği karşılaştırıldığında ters yönde ilişki olduğu belirlenmiştir (r=-.191 p<0.05) (Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Olumsuz Davranışlar Ölçeği İle Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Minimum, Maksimum ve Ortalama Puan Değerleri (n:188)

Ölçek	Minimum	Maksimum	X±SS
ODÖ	22	105	34.61±12.99
MBSÖ	42	146	104.92±17.27

X: Ortalama **S:Standart Sapma**

Çalışmaya katılan hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçek ve mesleki benlik saygısı ölçek puan değerleri Tablo 4.9’da verilmiştir. Hemşirelerin olumsuz davranışlar ölçek puanı 22-105 arasında değişmiş ve ortalama 34.61±12.99 değer olarak bulunmuştur. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ölçek puanı 42-146 arasında değişmiş ve ortalama 104.92±17.27değer olarak belirlenmiştir (Tablo 4.9).

5. TARTIŞMA

Hastanede çalışan hemşirelerin mobbing (psikolojik şiddet)'e maruz kalma düzeyleri ve mesleki benlik saygısı durumlarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma Erzurum ilinde Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde toplam 188 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular literatür kapsamında tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %40.4'ünün çalıştığı kurumda psikolojik şiddete maruz kaldığı, %59.6'sının ise psikolojik şiddet yaşamadığı saptanmıştır (Tablo 4.1). Yıldırım ve Yıldırım'ın, yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin % 86.5'inin son 12 ayda çalıştığı kurumda psikolojik şiddete maruz kaldığı saptanmıştır (Yıldırım ve Yıldırım, 2006). Okanlı ve ark., Erzurum Bölge Eğitim Araştırma Hastanesi ve Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde yapılan çalışmada 218 hemşirelerin %17.4'ünün psikolojik şiddete uğradığını tespit etmişlerdir (Okanlı ve ark., 2011). Okanlı ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışma kurumu ile araştırmanın yapıldığı kurum aynı olduğu için bu çalışmanın sonuçları, kurumda çalışanların farkındalığının artmış olması ya da kurum içerisinde yapılan değişikliklerin sebep olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmada hemşirelerin en çok maruz kaldıkları olumsuz davranış ölçeğinde ilk sırayı 2.12'lik ortalama değeri ile “çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi” maddesi saptanmıştır. (Tablo 4.2). Tekin'in yaptığı çalışmada hemşirelerin çalışmalarıyla bağlantılı olarak aşağılanması ya da dalga geçilmesi ile hemşirelerin iş stresi nedeniyle çalışma kalitelerinin düşmesi arasındaki ilişki durumu incelenmiş, zayıf, negatif yönlü ($r_s = -0.21$) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Tekin, 2013). Hemşirelerde; “çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi” olumsuz davranış şekillenmesi iş stresine sebep olmakta ve verimlilik etkilenmektedir.

Çalışmada hemşirelerin en az maruz kaldıkları olumsuz davranış ölçeğinde karşılaşılan durum 1.15 ortalama değeri ile “tehdit edilme, fiziksel tacize ya da ‘cinsel’ tacize uğramanız” yer almaktadır (Tablo 4.2). Bu durum iş yerinde karşılaşılan olumsuz davranışların meslek anlamında kişilerin davranışa yönelik şekillendirme yaşamadıklarını ortaya koymaktadır. Çalışılan kurum resmi olduğu için bu tür davranışların şekillenmemesi beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada hemşirelerin olumsuz davranışlara maruz kalması ($x = 37.3$) “orta” düzeyde bulunmuştur (Tablo 4.2). Cemaloğlu'nun yapmış olduğu çalışmada, okulda öğretmenlerin orta düzeyde psikolojik şiddet mağduru olduğu belirlenmiştir (Cemaloğlu, 2007). Kurumda yaşanan psikolojik şiddet davranışlarını daha etkin bir şekilde tanımlamak için zaman sürecinde bu çalışmaları tekrarlamak ve alt etmeni olarak çalışan kişilerin maruziyetinin kimlerden yana olduğunu saptamak gerekmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki görev pozisyonu, kurumdaki çalışma süresi, çalışma şekli, başka kurumda çalışması ve süresi değişkenleri ile olumsuz davranışlar ölçeği arasında ilişki düzeyi puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 4.3, Tablo 4.4).

Araştırmada hemşirelerin yaşa bağlı olarak çoğunluğunu 30 yaşından küçük (%55.9) kısım oluşturmaktadır (Tablo 4.1). Çalışmamızda hemşirelerin yaşları ile olumsuz davranışlara maruz kalma arasında bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.3). Hemşirelerin yaşarlığının farklı olması, olumsuz davranışlara maruz kalmasına yönelik bir etki oluşturmamaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %74.5'i kadın, %25.5'i erkektir (Tablo 4.1). Araştırmada işyerinde yaşanan olumsuz davranışların cinsiyetle ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 4.4). Yavuz'un yapmış olduğu çalışmada, hastane çalışanlarının psikolojik şiddetle karşılaşmada cinsiyetin etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Yavuz, 2007). Hemşirelerin cinsiyetinin farklı olması, olumsuz davranışlara maruz kalmasına yönelik bir etki oluşturmamaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %51.1'i evli %48.9'u ise bekadır (Tablo 4.1). Hemşirelerin medeni durumları ile olumsuz davranışlara maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.4). Demir ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin medeni durum ile psikolojik şiddet davranışlarının yaşanması arasında ilişki bulunmamıştır (Demir vd., 2014). Yapılmış olan çalışmada medeni durumun işyerinde yaşanan olumsuz davranışlarla ilişkinin olmadığını veya bu olumsuzluklara bağlı olarak iş değişikimi, işten ayrılma gibi durumların oluştuğunu ifade edebiliriz.

Araştırmada sosyodemografik özelliklerde öğrenim durumunun büyük kısmını lisans düzeyi eğitilmiş (%40.4) hemşireler oluşturmaktadır (Tablo 4.1). Hemşirelerin öğrenim durumu ile olumsuz davranışlara maruz kalma arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.3). Güven ve ark., Demir ve ark., Bahçeci Geçici ve Sağkal, Yıldırım ve Yıldırım'ın yapmış oldukları çalışmalarda hemşirelerin öğrenim düzeyi ile psikolojik şiddete maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmada eğitim durumunun olumsuz davranışlara maruz kalmada etkisinin olmadığını saptanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %70.2'si servis hemşiresidir (Tablo 4.1). Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma alanındaki pozisyon ile olumsuz davranışlara maruz kalması arasında fark belirlenmemiştir ($p>0.05$) (Tablo 4.3). Aydın ve Dilman'ın yapmış oldukları çalışmalarda servis hemşirelerinin, diğer pozisyonlarda çalışan hemşirelerden daha fazla psikolojik şiddet davranışları ile karşılaştıkları saptanmıştır (Aydın, 2012, Dilman, 2007). Araştırmaya katılan hemşire grupları arasında sayıca fark vardır. Bu nedenle olumsuz davranışlar ile görev pozisyonu arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %30.3'ü 2 yıldan az, %31.4'ü 3-6 yıl, %14.9'u 7-10 yıl ve %23.4'ü 11 yıl ve üzeri çalışma yılına sahiptir (Tablo 4.1). Araştırmada olumsuz davranışlara maruz kalma ile kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.3). Aydın, Dilman, Yıldırım ve Yıldırım'ın yapmış oldukları çalışmalarda

psikolojik şiddet davranışlarının mesleki çalışma sürelerinde farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmamız bu çalışmaların sonuçları ile uyumluluk göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %79.8'i 40 saat haftada çalışma saatine sahiptir (Tablo 4.1). Araştırmada olumsuz davranışlara maruz kalma ile haftada çalışma saatleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.3). Araştırmada diğer çalışma saatlerine yönelik gruplara ait örneklem sayısının fazla olması durumunda olumsuz davranışlara yönelik bir fark belirlenebilirdi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %43.1'i gündüz, %41'i vardiyalı olarak ve %16'sı süreli olarak hem vardiya hemde gündüz şekillerde çalışmaktadır (Tablo 4.1). Araştırmada olumsuz davranışlar ile vardiya, gündüz veya hem vardiya hemde gündüz şeklinde çalışan hemşirelerde fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.3). Aydın'ın yapmış olduğu çalışmada vardiya değişimli çalışma şekline sahip hemşirelerin sürekli gündüz çalışan hemşirelerden daha fazla psikolojik şiddetle karşılaştıkları saptanmıştır (Aydın, 2012). Aydın'ın çalışma bulguları ile bu çalışma bulguları benzerlik taşımamaktadır. Bunun nedeni çalışma gruplarının farklılığı ve kurum içerisinde yönetimin farklı yapılanması olabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %47.9'u daha önce başka kurumlarda çalışmıştır (Tablo 4.1). Hemşirelerin daha önce başka kurumda çalışmış olması ile olumsuz davranışlara maruz kalması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.4).

Çalışmada hemşirelere sorulan soru kapsamında; "çalıştığınız kurumda psikolojik şiddete maruz kalma durumu" olumsuz davranışlara uğrama arasında anlamlılık eğilimi saptanmıştır ($p=0.05$) (Tablo 4.4). Örneklem grubunda %76 var olarak ifade etmiş, olumsuz davranışlara maruz kalma olarak sınırda bir sonuç tespit edilmiştir. Çalışmada hemşirelere uygulanan olumsuz davranışlara yönelik kullanılan ölçek içerisinde psikolojik şiddete yönelik ifade yer almamaktadır. Bu kapsamda anket uygulanan hemşirelerin bu soruya verdikleri cevabın net olmadığı düşünülebilir.

Araştırma konusu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, ağırlıklı olarak psikolojik şiddete yönelik olduğu görülmektedir. Mesleki benlik saygısı ile ilgili araştırmalar ise kamuda çalışan, ağırlıklı olarak öğretmen ve öğretmen adaylarına yönelik yapılmıştır.

Araştırmada hemşirelerin mesleki benlik saygısı olarak – Mesleğimi küçümsüyorum – ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.5). Ülkemizde, daha sıklıkla öğretmenlerde mesleki benlik saygısına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Irmak'ın ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinde yapmış olduğu çalışma ile uyumluluk göstermektedir (Irmak, 2015). Araştırmada hemşirelerin mesleki benlik saygısı olarak – Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum – ile en düşük ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Meslek kapsamında hemşirelerin çalışma ortamının yoğun, iş yükünün fazla olması ve bu kapsamda olumsuz davranışların yaşanması mesleğin geleceğine yönelik olumsuz düşüncelerin şekillenmesine sebep olur. Araştırmada –Mesleğimi küçümsüyorum- ifadesi en yüksek puan ortalamasını alırken hemşirelerin mesleğe yönelik umutsuz olduklarını, buna kıyasen – Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum – ifadesinin en düşük puan ortalaması ile hemşirelerin sahip olunan mesleği benimsedikleri, mesleğin değerliliğinin olduğu ifade edilebilir. .

Hemşirelerin Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği puan ortalaması 5 üzerinden 3.497 (katılıyorum) bulunmuştur (Tablo 4.5). Irmak'ın ilkököl ve ortaokul öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada, Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği'nden aldıkları puanlar incelendiğinde; 5 üzerinden 3.8421 (katılıyorum) bulunmuştur (Irmak, 2015). Araştırma sonuçlarımız bu çalışmanın sonuçlarına yakın değerdedir. Çalışmada hemşirelerde mesleki benlik saygısının ortalama değer olarak 104.92 ± 17.27 yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 4.6). Yılmaz Tekirgöl'ün yapmış olduğu

çalışmada, beyaz yakalılarının mesleki benlik saygısı ile yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir (Yılmaz Tekirgöl, 2011). Çalışmamız bu çalışmanın sonuçları ile uyumluluk göstermektedir.

Hemşirelerin cinsiyet ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.7). Yılmaz Tekirgöl'ün yapmış olduğu çalışmada, beyaz yakalılarının mesleki benlik saygısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır (Yılmaz Tekirgöl, 2011). Bu durum meslekte cinsiyet farklılığının olmadığını göstermektedir.

Hemşirelerin medeni durumları ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.7). Literatürde bu bulguyu destekleyecek bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Hemşirelerin öğrenim durumları ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.6). Yılmaz Tekirgöl'ün yapmış olduğu çalışmada, akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların mesleki benlik saygısı puanı, akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların mesleki benlik saygısı puanından yüksek bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları araştırma sonuçları ile uyumluluk göstermemektedir. Çalışmada lisans düzeyinin daha yüksek bir örneklem grubu oluşturmasına kıyasen, bu kapsamında öğrenim durumunun hemşirelerin mesleki benlik saygılarını etkilemediği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma alanındaki pozisyon ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.6). Yılmaz Tekirgöl'ün yapmış olduğu çalışmada mesleki benlik saygısı puanı ortalamalarının öğrenim görülen Alan / Bölüm değişkeni açısından grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Çalışmada hemşirelerin görev aldığı pozisyonun mesleki benlik saygısına etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki çalışma süreleri ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$) (Tablo 4.6). Yılmaz Tekirgöl'ün yapmış olduğu çalışmada, beyaz yakalılarının mesleki benlik saygısı ile çalışma yılı (mesleki kıdem) değişkeni açısından anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmaların bulgular araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bir hemşirenin bir kurumda fazla ya da az çalışma süresine sahip olması mesleki benlik saygısını etkilemektedir. Çalışmada yaş gruplarına bakıldığında genç kesimin örneklem grubunda daha fazla olması, iş hayatında çalışma istekliliğinin daha çok olması ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkinin anlamlılığını ortaya koyabilir. Aynı zamanda örneklem grubunda 11 yıl ve üzeri grubun kurumda çalışma süresi mesleki benlik saygısına yönelik anlamlılık açısından mesleğine hakim olması, mesleğini benimsemesi ve verimlilik yönünden olumlu etki oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumdaki haftada çalışma süreleri ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.6). Örneklem grubunun haftada çalışma süresi olarak 40 saat çalışan grubun 150 kişi (%79.8) olması nedeniyle mesleki benlik saygısı anlamında fark belirlenememiştir. Araştırmaya göre bir hemşirenin bir kurumda fazla ya da az çalışma süresine sahip olması mesleki benlik saygısını etkilememektedir.

Hemşirelerin kurumda çalışma şekilleri ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.6). Literatürde bu bulguyu destekleyecek bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Hemşirelerin daha önce başka kurumda çalışmış olması ile mesleki benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.7). Araştırmaya katılan hemşirelerin başka kurumda çalışma süreleri incelendiğinde %52.1'lik oran ile hemşirelerin daha önceden hiç bir kurumda çalışmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmada hemşirelere sorulan soru kapsamında; “çalıştığınız kurumda psikolojik şiddete maruz kalma durumu” ile mesleki benlik saygısı puanları yönünden bir anlamlılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4.7). Ancak bu soru sosyodemografik özelliklerin içerisinde yer aldığından, hemşirelerin cevap verme eğiliminin net olmadığı düşünülmektedir.

Bu nedenle sorulan soru kapsamında; “çalıştığınız kurumda psikolojik şiddete maruz kalma durumu” mesleki benlik saygısına yönelik ölçek ile karşılaştırılmasında etkin sonuç alınmadığı düşünülmektedir.

Araştırmada olumsuz davranışların mesleki benlik saygısı ile ilişkisi incelendiğinde, ($r=-.191$ $p<0.05$) aralarında ters yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.8). Çalışmada bu kapsamda bir sonuç elde edilmesi, yaşanan olumsuz davranışlar sonucunda mesleğe yönelik benlik saygısında bir anlamlılık olduğu net bir şekilde saptanmıştır. İşyerinde psikolojik şiddete maruz kalan hemşirelerde mesleki benlik saygısı düşük olarak saptanmıştır. İş yaşamında yaşanan psikolojik şiddet sonucunda bireyde benlik saygısına yönelik gelişen kendine güvenin sarsılması, iş performansından emin olamama, ne yaptığının farkında olmama gibi tepkiler görülmektedir (Tekin, 2013). Yaşanılan psikolojik şiddet olguları birey üzerinde ruhsal ve fiziksel etkiler oluşturur. Bu psikolojik şiddet süreci bireyin mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler (yasamailedanismanligi, 2014).

Araştırmada hemşirelerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ile mesleki benlik saygısı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan farklılık görüldüğü ve hemşirelerin mesleki benlik saygısı düzeylerinin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarından olumsuz etkilendiği belirlenmiştir. Literatürde, elde edilen bulguya referans olabilecek psikolojik şiddetin mesleki benlik saygısına etkisi üzerine yapılmış bir çalışma olmadığından bu bulgunun bundan sonraki çalışmalara referans olabileceği düşünülmektedir.

6. SONUÇLAR

Çalışmanın sonuçlarına göre;

-Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşirelerin %40.4'ünün psikolojik şiddete maruz kaldığı belirlenirken %59.6'sının ise psikolojik şiddete maruz kalmadığı,

-Hemşirelerin en çok maruz kaldıkları olumsuz davranışlarda ilk sırayı “çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi” seçeneğinin ortalaması 2.12 ± 0.723 alırken, “parmakla tehdit edilmek, kişisel alanınıza müdahale edilmesi. itilip kakılmak gibi tehdit içeren davranışlara maruz kalması" seçeneğinin ortalaması 2.11 ± 0.848 olarak,

-Araştırmaya katılan hemşirelerin psikolojik şiddet mağduru olup olmama durumuna göre mesleki benlik saygısı düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlılık görüldüğü ($r = -.191$ $p < 0.05$)

-Psikolojik şiddet mağduru olan hemşirelerin, mesleki benlik saygısı düzeylerinde ters yönde ilişkinin olduğu

-Hemşirelerin mesleki benlik saygısı ile kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı fark olduğu,

sonuçlarına ulaşılmıştır.

7. KAYNAKLAR

-Alcan, Pelin. Yavuz Özdemir. Hüseyin Başlıgil. Emine Sevinçtekin. 2013, “An Investigation About The Effects Of Mobbing Behaviours”, **Journal of Engineering and Natural Sciences**, Vol: 31, pp: 222-233.

-Alçelik, Aytakin. Fatih Deniz. Nuray Yeşildal. Atilla Senih Mayda. Berna Ayakta Şerifi. 2005, “AİBU Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi”, *TAF Prev Med Bull*, C. 4, S. 2, ss. 55-65.

-Arıca, Osman Tolga. 1999, **Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

-Arıca, Tolga. 2001, “Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışmaları. 6”, *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi 5-7 Eylül*. Ankara: ODTÜ.

-Arıca, Tolga. Bülent Dilmaç. 2003, “Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Bir Takım Değişkenler Açısından Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 1-8.

-Asi Karakaş, Sibel. 2011, **Mobbingle Maruz Kalan Hemşirelere Verilen Atılganlık Eğitiminin Mobbingle Baş Etmeye Etkisi**. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

-Avcı, Latif. 2015, **Öğretmenlerin Yıldırma (Mobing) Yaşama Düzeyleri İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Düzce İli Örneği)**, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

-Aydın, Orhan. Hatem Öcel. 2009, “İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması”. *Türk Psikoloji Yazıları*, C.12, S. 24, ss. 94-103.

- Aydın, Yasemin. 2012, **Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar İle İş Doyumu Arasındaki İlişki**. İstanbul: Haliç Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Bağ, Beyhan. 2004, **Hemşirelikte Şiddet Görünümleri**, İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Bahçeci Geçici, Neslihan. Tülay Sağkal. 2011, “Ödemiş’te Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi”. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. C. 4, S. 1, ss. 53-62.
- Baş, Nesrin. E. Timuçin Oral. 2012, “Mobbing Davranışı Ve Kişilik Özellikleri İle İlişkisi”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 11, S. 21, ss.11-24.
- Betz, E. Nancy. 1994, “Self-Concept Theory in Career Development and Counseling. The Career Development Quarterly”, Vol: 43, Num: 1, pp: 32-42.
- Cemaloğlu, Necati. 2007, “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C: 33, ss: 77-87.
- Chappell, Duncan. Vittorio Di Martino. 2006, **Violence at Work. International Labour Organization**, Third Edition, Geneva.
- Çobanoğlu, Şaban. 2005, **Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul: Timaş Psikoloji Dizisi.
- Delbel, Jhon C. 2003, “De-escalating workplace aggression”. *Nurs Manage*, Vol: 34, Num: 9, pp: 30-34.
- Demir, Gökçe. Gizem Deniz Bulucu. Ayşegül Özcan. Duygu Yılmaz. Havva Şen. 2014, “Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi”, *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, C. 4, S.1, ss. 1-5.
- Demirci, M.Kemal. Derya E. Özler. Birsen Girgin. 2007, **Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri–Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama**, *Journal of Azerbaijani Studie*. Vol: 10, Num pp:13-38.

-Devanport, Noa Zanolli.Ruth Distler Schwartz. Gail Pursell Elliott. “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çev: Osman Cem Önertoy. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

-Dilman, Tuna. 2007, **Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi**, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

-Di Martino, Vittorio. 2003, **Relationship between Work Stressand Workplace Violence In The Health Sector**. Geneva: ILO/ICN/WHO/PSI.

-Doğan, Tayfun. Ali Eryılmaz. “İki Boyutlu Benlik Saygısı Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2013, S. 33, ss. 107-117.

-Doğan Yüksekol, Özlem. 2010, **Elazığ İl Merkezinde Çalışan Hemşirelerin Kendilerini Profesyonel Açıdan Nasıl Algıladıklarının Belirlenmesi**, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

-Efe Yaman, Şengül, Sultan Ayaz. 2010, “Mobbing Against Nurses İn The Workplace İn Turkey”, **Int Nurs Rev**, Vol: 57, Num: 3, pp: 328-334.

-Einarsen, Stale. Helge Hoel. Dieter Zapf. Cary L. Cooper. 2007, **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**, Taylor and Francis: London.

-Ertürk, Abbas. 2005, **Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

-Field, Tim. 1996, “Bully Insight. How to Pretict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Danial by Which Abuse Thrives”, **Oxfordshire: Succes Unlimited**. pp:33.

-Güngör, Meltem. 2008, **Çalışma hayatında psikolojik taciz**, İstanbul: Derin Yayınları.

-Gürhan, Nermin. 2013, **A'dan Z'ye Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Şiddet)**. Ankara: Akademisyen Kitabevi.

-Gürsoy, Canan Gülsüm. 1989, **İlkokul Öğretmenlerinin Benlik Kavramları İle Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler**, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

-Güven, Şefika Dilek. Ayşegül Özcan. Bahtışen Kartal. 2012, **Nevşehir İl Merkezinde Kamuya Bağlı Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin Mobbing'e Uğrama Durumları**, Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi. C.1, S.3, ss.117-123.

-Hutchinson, Marie. Lesley Wilkes. Debra Jackson. Margaret H. Vickers. 2010, "Integrating individual, work group and organizational factors: testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace". *J Nurs Manag*; Vol: 18, Num: 2, pp: 173-181.

-Irmak, Mecit. 2015, **İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygılarının Belirlenmesi**, İstanbul: İstanbul Sabahatin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

-İlhan, Ümit. "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review*, 2010, C.10, S.4, ss.1175-1186.

-İzmir, Gökalp. Aygül Fazlıoğlu. 2010, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Ankara: TBMM Basımevi.

-Karadağ, Gülendem. İlkay Güner. Döndü Çuhadar. Özlem Uçan. "Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Benlik Saygıları". *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2008, S. 3, ss. 29-42.

-Karakaş Asi, Sibel. Ayşe Okanlı. 2013, "Hemşirelik ve Mobbing", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, C. 2, S. 4, ss. 562-576.

-Khorsid, Leyla. E Akın. 2006, "Hemşirelikte meslektaş şiddeti", *Hastane Yönetimi*, C. 10, S. 2, ss. 14- 18.

-Koç, Hakan. Melih Topaloğlu, *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012.

-Köse, Emine. 2010, **Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobing Davranışlarına Etkisi**, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

-Kulaksızoğlu, Adnan. 1999, **Ergenlik Psikolojisi**, Ankara: Remzi Kitabevi.

-Leymann, Heinz. 1996, "The content and development of mobbing at work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol: 5, Num: 2, pp: 165-184.

-Okanlı Ayşe. Sibel Asi Karakaş. Hava Özkan. 2011, "The relationship between mobbing and assertiveness in nurses". *HealthMED*, Vol:5, Num: 3, pp: 609-615.

-Oktan, Vesile. Mustafa Şahin. "Kız Ergenlerde Beden İmajı İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2010, C. 2, S. 7, ss. 544-556.

-Öcel, Hatem. 2009, **Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin Bir Model Önerisi**, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

-Sabuncu, Nemciye. Şule Ecevit Alpay. Sibel Erkal İlhan. Makbule Batmaz. Kürşat Özdilli. Sevim Dursun. Nefise Bahçecik. Fatma Özhan. 2011, **Hemşirelik bakımında ilke ve uygulamalar**, Ankara: Alter Yayınları.

-Solmuş, Tarık. 2005, “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 1-14.

-Şahin, Ahmet. 1992, **Öğretmen Lisesi Öğrencilerinin Benlik Algısı ve Mesleki Benlik Algısı Arasındaki Bağdaşım**, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

-TDK (Türk Dil Kurumu). 2015, <http://www.kigem.com/turkce-mobbing.html>, (Erişim Tarihi: 27.01.2016).

-Tekin, Hasan Hüseyin. 2013, **Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları Ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi**, Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

-Tekin, İdil. 2006, “Violence against emergency staff”, *Türkiye Klinikleri J Surg Med Sci*, Vol: 2, Num:50, pp: 68-73.

-Tengilimoğlu, Dilaver. Fatma Akdemir Mansur, “İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Uluslar arası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2009, C. 1, S. 3, ss. 69-84.

-Tınaz, Pınar. “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum*, İstanbul 2006, S. 4, ss. 13-28.

-Tınaz, Pınar. 2008, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul: Beta Basım Yayım.

-Toprak, Şükran. 2007, **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yaşam Değerleri İle Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

-Tözün, Mustafa. “Benlik Saygısı”. *Actual Medicine*, 2010, S. 1, ss. 52-57.

-Turan, Fikrettin. 2006, **İşyerlerinde Psikolojik Yıldıırma Olgusu Ve Konuya İlişkin Bir Araştırma**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

-Uyanık Balat, Gülден. Berrin Akman. “Farklı Sosyal-Ekonomik Düzeydeki Lise Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004, C. 14, S.2, ss. 175-183.

-West, Landon James. 2003, “The Effect of Anintervention on The Risk of Eruptive Violence in The Emergency Department”, New Haven, Connecticut: Southern Connecticut State University, Master of Science in Nursing.

-Vartia, Maarit. 2003, **Workplace bullying: A study on the environment. wellbeing and health. These de doctorat non publiee**. Finlande: Faculty of Arts at the University of Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health, University of Helsinki Department of Psychology.

-Yavuz, Hüseyin. 2007, **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Sdü Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

-Yeşilyaprak, Binnur. 2010, **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

-Yıldırım, Aytolan. Dilek Yıldırım. 2007, “Mobbing The Workplace By Peers And Managers: Mobbing Experienced By Nurses Working İn Healthcare Facilities İn Turkey And İts Effect On Nurses”, **Journal of Clinical Nursing**, Vol:16, Num: 8, pp: 1444-1453.

-Yıldırım Dilek. Aytolan Yıldırım. 2008, “Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violent behaviours instrument”, *J Clin Nurs*; Vol: 17, Num: 10, pp: 1361-1370.

-Yıldırım, Dilek. Aytolan Yıldırım. 2010, “Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştığı psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkisi”. *Turkiye Klinikleri J Med Sci*, C. 30, S. 2, ss. 559-70.

-Yıldız, Yavuz. 2004, **Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü’nde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyinin Bazı Faktörler açısından İncelenmesi** Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

-Yılmaz Tekirgöl, Dilek. 2011, **Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini Ve Yaşam Mutluluğu İle İlişkisi**, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi Programı, Yüksek Lisans Tezi.

-<https://www.mobbing.org.tr/2016/04/29/gel-de-mobbing-yap-bakayim/>, (Erişim Tarihi: 23.05.2016).

-<http://matisis.blogcu.com/isyerinde-psikolojik-taciz-mobbing-raporu/7104636>, (Erişim Tarihi: 04.05.2016).

-<http://www.yasamailedanismanligi.com/siz-de-mobbing-ile-karsi-karsiya-misiniz/>, (Erişim Tarihi: 26.01.3016).

-<http://www.fvcpsikiyatri.com/psikoloji/benlik-saygisi>, (Erişim Tarihi: 26.01.2016).

ÖZGEÇMİŞ FORMU

Kişisel Bilgiler
Adı Soyadı : Mine Cengiz Doğum tarihi : 29.12.1979 Doğum yeri : Mersin Medeni hali : Evli. 2 çocuk Uyruğu : T.C. Adres : Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi. 25240 ERZURUM Tel : 0442 231 57 95 Faks : 0442 236 09 84 E-mail : mine.cengiz@atauni.edu.tr
Eğitim
Lise : Mersin Dumlupınar Lisesi Lisans : Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu (1998-2001) Yüksek Lisans : Atatürk Üniversitesi Veteriner Fakültesi. Gıda Hijyeni ve Teknolojisi Anabilim Dalı (2011-2015) Yüksek Lisans : Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı (2015-2016)
Yabancı Dil Bilgisi
İngilizce : Orta derecede
Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar
İlgi Alanları ve Hobiler

EKLER

EK-I. KİŞİSEL BİLGİ FORMU BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU

Tarih:.....

(GÖNÜLLÜLERİN BİLGİLENDİRİLMESİ VE RIZASININ ALINMASI PROTOKOLÜ)

Araştırmanın amacı, katılacağı süre, izlenecek yol hakkında tarafıma yazılı ve sözlü açıklamalar yapılmıştır. Katılmayı reddetme hakkına sahip olduğum bildirilerek söz konusu araştırmaya kendi rızamla, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün Adı:

İmzası:

Adresi (varsa telefon no. faks no):

Açıklamaları Yapan Araştırmacının Adı:

İmzası:

Rıza alma işlemine başından sonuna kadar tanıklık eden kuruluş görevlisinin Adı. İmzası.

Görevi:

ANKET FORMU

1. Kaç yaşındasınız?

- a) <30 yaş b) 31-34 yaş c) 35-39 yaş d) >40 yaş

2. Cinsiyet nedir?

- a) Kadın b) Erkek

3. Medeni durumunuz nedir?

- a) Evli b) Bekar

4. Eğitim durumunuz nedir?

- a) Lise b) Ön Lisans c) Lisans d) Lisans üstü

5. Kurumdaki görev pozisyonunuz nedir?

- a) Hemşire b) Sorumlu hemşire c) Diğer...

6. Kurumdaki çalışma süreniz nedir?

- a) <2 yıl b) 3-6 yıl c) 7-10 yıl d) >11 yıl

7) Kurumdaki haftada çalışma süreniz (saat) nedir?.....

8) Kurumdaki çalışma şekliniz nedir?

- a) Vardiya b) Gündüz c) Diğer....

9) Daha önce başka kurumda çalıştınız mı?

- a) Evet b) Hayır

10) Daha önce başka kurumda çalıştıysanız süresi ne kadar?.....

11) Şu anda çalıştığınız kurumda mobbinge maruz kalma durumu nedir?

- a) Var b) Yok

EK-II. OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ (NAQ-R)

Aşağıdaki sorular. soruların yanlarındaki 5 kutucuktan size uygun olan sadece birine X işareti konarak cevaplanacaktır.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği (NAQ-R)	Asla Yapılmadı	6 aylık sürede çok nadir	Her ay en az bir kez	Her hafta en az bir kez	Her gün en az bir kez
1. Bazı kişilerin başarınızı. performansınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması.					
2. Çalışmalarınızla bağlantılı olarak aşağılanmanız ya da sizinle dalga geçilmesi.					
3. Yeterlilik düzeyinizin altında görevleri yapmaya zorlanmanız.					
4. Göreviniz için önemli olan sorumluluklarınızın elinizden alınması. bunların yerine önemsiz ya da hoş gitmeyecek görevlerin verilmesi.					
5. Hakınızda dedikodu ve söylentilerin çıkması.					
6. Göz ardı edilmeniz. dışlanmanız veya “olayların dışında bırakılmanız”.					
7. Kişiliğiniz. tutumlarınız ya da özel yaşamınızla ilgili hakaret ya da aşağılanma içeren yorumlarda bulunulması.					
8. Bağırılmak ya da anlık öfkenin hedefi olmak.					
9. Parmakla tehdit edilmek. kişisel alanınıza müdahale edilmesi. itilip kakılmak gibi tehdit içeren davranışlara maruz kalmanız.					
10. Birilerinin. işten ayrılmanız gerektiğini ima etmesi ya da söylemesi.					
11. Yanlışlarınızın ya da hatalarınızın sürekli hatırlatılması.					
12. Birilerine yaklaştığınızda. görmezlikten gelinmeniz. hiçe sayılmanız ya da düşmanca karşılanmanız.					
13. Çalışmanızın ve çabalarınızın sürekli olarak eleştirilmesi.					
14. Görüş/ fikir ve önerilerinizin dikkate alınmaması.					
15. Geçinemediğiniz kişilerin ağır şakalarına maruz kalmanız.					
16. Sizden. mantıklı olmayan ya da gerçekleştirmenizin imkansız olduğu işleri/ görevleri yapmanızın istenmesi.					
17. Size karşı ithamlarda bulunulması.					
18. İşinizin abartılı bir biçimde kontrol edilmesi.					
19. Yasal haklarınızı (örneğin. yıllık izin. rapor. ulaşım giderlerinin vb.) talepte bulunmamanız konusunda baskı yapılması.					
20. Sürekli sataşılması veya alaya maruz kalmanız.					
21. Üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmanız.					
22. Tehdit edilme. fiziksel tacize ya da “cinsel” tacize uğramanız.					

EK-III. MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ Aşağıda mesleğinize ilişkin bazı cümleler verilmiştir. Sizden beklenen cümleleri dikkatle okuyarak her cümlede ifade edilen durumun mesleğinizle ilgili ne düzeyde gerçekleştiğini belirtmenizdir.

Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2. Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3. Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4. Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak cevap veriyorum.					
5. Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6. Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7. Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8. Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9. Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10. Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.					
11. Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12. Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					
13. Mesleğimden memnunum.					
14. Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15. Mesleğimi küçümsüyorum.					
16. Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17. Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18. Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.					
19. Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
20. Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.					
21. Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
22. Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23. Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24. Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25. Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26. Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27. İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
28. Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29. Gerçekte zevk almadığım halde mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30. Mesleğim bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					

EK-IV. ETİK KURUL FORMU



Sağlık Bilimleri Fakültesi
ETİK KURUL SONUÇ FORMU



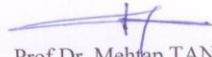
Sayı:2016/03/3


Tarih:18/03/2016


Araştırmanın Adı: "İş Yerinde Yaşanan Mobbing (Psikolojik Şiddet)'in Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı Üzerine Etkisi "

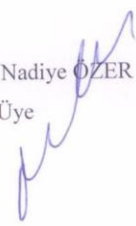
Araştırmanın Yürütülmesi Uygundur (X)
Düzenlemeler Yapıldıktan Sonra Yürütülmesi Uygundur ()
Araştırmanın Yürütülmesi Uygun Değildir ()

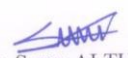
Açıklamalar (Uygun değil ya da düzeltme gerekiyorsa): Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'nun 18.03.2016 tarihinde yapılan toplantısında "İş Yerinde Yaşanan Mobbing (Psikolojik Şiddet)'in Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı Üzerine Etkisi " konulu Prof.Dr.İsmail ÖZÇELİK, Doç.Dr.Canan DEMİRBAĞ ve Uzman Mine CENGİZ 'in çalışması etik açıdan uygun bulunmuştur.


Prof.Dr. Mehtap TAN
Başkan


Prof.Dr. Duygu ARIKAN
Üye


Prof.Dr. Gülşen ERYILMAZ
Üye


Doç. Dr. Nadiye ÖZER
Üye


Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ
Sekreter/Raportör

EK-V. OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ÖLÇEĞİ (NAQ-R) İZİNİ

02.06.2016 Posta - MINE CENGİZ - Outlook

Outlook Posta

cemaloglu

Yeni Yanıtla Sil Arşivle Gereksiz Supur Taşı

Arama sonuçları

Klasörlerde

Tüm klasörler

Gelen Kutusu

Gönderilmiş Öğeler

Kişiler

Gönderen

MINE CENGİZ
minecengiz25@hotmail.c

Canan Demirbag
cdemirbag@gmail.com

Mehmet Kerim GULLAP
mkgullap@atauni.edu.tr

necati cemaloglu
necaticemaloglu@hotmail

Kime

MINE CENGİZ
minecengiz25@hotmail.c

Emir Han Cengiz
emirhancegiz25@hotmail

emirhancegiz25@hotmail

emirhancegiz25@hotmail

minecengiz25@gmail.c

minecengiz25@gmail.com

Seçenekler

Eklele birlikte

Tarih

Tümü

Bu hafta

Geçen hafta

Bu ay

Aralık seç

Gönderen

2.6.2016 (Per)

Kime

2.6.2016 (Per)

RE: Ölçeğinizle ilgili

necati cemaloglu
4.5.2016
Siz

İzleme bayrağı

Bu iletiyi 18.5.2016 23:53 tarihinde iletiniz

Sayın Mine Cengiz

NAQ (Olumsuz Davranışlar Ölçeği)'ni tezinizde ya da araştırmanızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. Selamlar

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı
Telefon: 05334173168
Twitter: @Necati1965

Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU
Gazi University, Gazi Faculty of Education
Department of Educational Administration, Investigation, Planning and Economy
Telephone: 05334173168
Twitter: @Necati1965

From: minecengiz25@hotmail.com
To: necaticemaloglu@hotmail.com
Subject: Ölçeğinizle ilgili
Date: Wed, 27 Apr 2016 13:00:02 +0300

Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalında Uzman olarak görev yapmaktayım. Tez ça sızın Türkçe Geçerlilik Güvenirliğini yapmış olduğunuz "Olumsuz Davranışlar Anketi" nizi izniniz olursa kullanmal İlginiz için şimdiden teşekkür ediyorum.

https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/search/rp 1/1

EK-VI. MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ İZİNİ

02.06.2016 Posta - MINE CENGİZ - Outlook

Outlook Posta

aracak

Yeni Yanıtla Sil Arşivle Gereksiz Süpür Taşı

Arama sonuçları

Klasörlerde

Tüm klasörler

Gelen Kutusu

Gönderilmiş Öğeler

Kişiler

Gönderen

MINE CENGİZ
minecengiz25@hotmail.c
Canan Demirbag
cdemirbag@gmail.com
bahar çiftçi
baharciftci-atauni@hotmail.com
Melimet Kerim GÜLLAP
mkgullap@atauni.edu.tr
postmaster@mail.hotm.
postmaster@mail.hotmai

Kime

MINE CENGİZ
minecengiz25@hotmail.c
minecengiz25@hotmail.c
minecengiz25@hotmail.c
Emir Han Cengiz
emirhancegiz25@hotmail.com
ganime_31@hotmail.com
ganime_31@hotmail.com
gülçin avşar
gulcin-avsar@hotmail.com

Tarih

Tümü

Bu hafta

Geçen hafta

Bu ay

Aralık seç

Gönderen

2.6.2016 (Per)

Kime

2.6.2016 (Per)

Re: Ölçeğinizle İlgili

Tolga ARICAK
23.3.2016
Siz

Belgeler

İzleme bayrağı

mesleki benlik saygısı bil...
65 KB

mesleki benlik saygısı öl...
91 KB

2 ekli (34 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive'e kişisel konumuza kaydet

Mine Hanım,

Ölçek ve bilgileri ektedir. Saygılarımla...

Prof.Dr.Tolga ARICAK
Department of Psychology
Hasan Kalyoncu University

21 Mart 2016 16:52 tarihinde MINE CENGİZ <minecengiz25@hotmail.com> yazdı:
Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalında Uzman olarak görev yapmaktayım. Tez sizin Türkçe Geçerlilik Güvenirliliğini yapmış olduğunuz "Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği" nizi izniniz olursa kullan istiyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ediyorum.

1/2

1/1

https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/search/rp

EK-VII. KURUM İZİNİ



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü

Sayı : 45361945-302.08.01-E.1600135017
Konu : Uygulama İzni Mine CENGİZ

08.06.2016

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA

İlgi : 06.06.2016 tarihli ve 88179374-302.08.01-E.1600133474 sayılı belge.

İlgi sayılı yazınıza istinaden, Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Mine CENGİZ'in "İş Yerinde Yaşanan Mobbing (Psikolojik Şiddet)'in Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı Üzerine Etkisi" konulu tez çalışmasına anket uygulamasını hastanemizde yapması başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof.Dr. Necip BECİT
Başhekim

Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü 25040
Yakutiye/ERZURUM
Tel: +90 442 3446666
Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr/#birim=saglik-arastirma-ve-uygulama-merkezi>

Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Salih KOCAK
Faks: +90 442 2361301
E-Posta: hastane@atauni.edu.tr

