



TC.

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karşılaşma  
Durumlarının Belirlenmesi

CULYA ÜYE

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

Danışman

Prof. Dr. Aytolan Yıldırım

İstanbul-2009

## SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hemşirelik programı Yüksek Lisans Öğrencisi Culya ÜYE tarafından hazırlanan "**Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları İle Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi**" konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi :13.10.2009

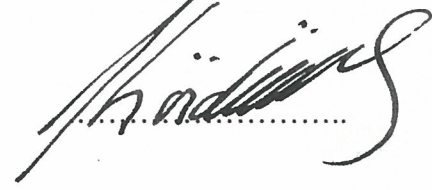
(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi :Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM  
:İst. Üni./ Florence Nigh. HYO  
(Danışmanı)

.....  

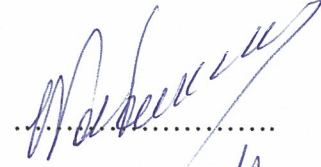

Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ  
:Haliç Üniversitesi / HYO.

.....  


Jüri Üyesi :Prof.Dr.Zeki AKSAN  
:Haliç Üniversitesi / İşletme Fak.

.....  



Jüri Üyesi :Prof.Dr.Necmiye SABUNCU  
:Haliç Üniversitesi / HYO.

.....  


Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK  
:Marmara Üni./ Sağ. Bil. Fak.

.....  


Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.

.....  
  
Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN  
Sağlık Bilimleri Ens. Müdürü

***TEŞEKKÜRLER...***

*Tezimi her aşamasında yol gösteren, destek olan ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen Sayın Tez Danışmanım Prof. Dr. Aytolan Yıldırım'a,*

*Her zaman yanımda olan maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Sevgili aileme çok teşekkür ederim.*

*Culya Üye*

## İÇİNDEKİLER

I. TEŞEKKÜR.....	I
II.İÇİNDEKİLER.....	II
III.TABLolar DİZİNİ.....	III
1.ÖZET.....	1
2. SUMMARY.....	2
3.GİRİŞ ve AMAÇ.....	3
4. GENEL BİLGİLER.....	5
4.1. Mobbing'in Tanımı ve Tarihçesi.....	5
4.2. Mobbing Süreci.....	7
4.3. Mobbing Mağdurları.....	12
4.4. Mobbing'in Nedenleri.....	14
4.5.Mobbing'in Etkileri ve Sonuçları.....	16
4.6. Mobbing ile Başa Çıkma Yolları.....	18
4.7. Hemşirelikte Mobbing.....	21
5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	23
6. BULGULAR.....	26
7. TARTIŞMA.....	62
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
9. EKLER.....	77
10. KAYNAKLAR.....	81
11.ÖZGEÇMİŞ.....	85
12. YAZILI İZİNLER.....	86

## TABLULAR DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> Hemşirelerin demografik özelliklerinin dağılımı.....	26
<b>Tablo 2:</b> Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının dağılımı.....	27
<b>Tablo 3:</b> Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin dağılımı.....	30
<b>Tablo 4:</b> Mobbing davranışları ile karşılaşan hemşirelerin verdikleri tepkilerinin dağılımı.....	32
<b>Tablo 5:</b> Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının çalıştıkları kuruma göre karşılaştırılması.....	33
<b>Tablo 6:</b> Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının çalışılan birimlere göre karşılaştırılması .....	46
<b>Tablo 7:</b> Hemşirelerin Mobbing ile karşılaşma durumlarının deneyim yıllarına göre karşılaştırılması.....	47
<b>Tablo 8:</b> Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılması .....	49
<b>Tablo 9:</b> Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin çalışılan kuruma göre karşılaştırılması .....	52
<b>Tablo 10:</b> Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin çalışılan birime göre karşılaştırılması .....	57
<b>Tablo 11:</b> Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılması.....	58
<b>Tablo 12:</b> Hemşirelerin mobbinge verdikleri tepkilerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılması.....	60

## 1. ÖZET

Bu çalışma, hemşirelerin yöneticileri tarafından mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmış ve araştırmanın verileri İstanbul İli Anadolu bölgesinde yer alan 150 ve üzeri hemşire sayısına sahip bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde çalışan 272 (n=272) hemşireden elde edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak Yıldırım A. ve Yıldırım D. tarafından geliştirilmiş olan “İş yerinde psikolojik şiddet davranışları ölçme ve geliştirme” anketi kullanılmış, verilerin istatistik analizleri bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package of Social Science) for Windows 10,0 programı ile yapılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %36,8’inin devlet hastanesinde, %55,9’unun serviste çalıştığı, %39,7’sinin Sağlık Meslek Lisesi mezunu olduğu, %42,3’ünün 29–37 yaş aralığında olduğu, %25,4’ünün 2–5 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu, %40,4’ünün 0–1 yıldır aynı kurumda çalıştığı saptanmıştır.

Hemşirelerin en yüksek oranda maruz kaldıkları mobbing davranışları olarak fiziksel şiddet uygulanması (%64), başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması (%63,6), sorumlu olmadığı konularda suçlanma(%62,1), hakkında asılsız söylemlerde bulunulması (%57), ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca kişinin sorumlu tutulması (%56,6) olduğu saptanmış. Mobbingin hemşireler üzerinde yarattığı etkilerinin en yüksek oranda, kendini stresli ve yorgun hissetme (%72,4) baş ağrılarının olması (%69,5), iş dışındaki hayatının olumsuz olarak etkilenmesi (%62,9), yapılan düşmanca davranışları hatırladığında şiddetli üzüntü duyma (%61) ve iş yerinde kimseye güvenmeme (%59,9) saptanmıştır. Hemşirelerin mobbingden kurtulmak için, daha planlı ve daha çok çalıştığı (%81,6), eleştiri almamak için işine daha çok özen gösterdiği (%79,4), uğradığı haksızlığı ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştığı (%74,3) saptanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Mobbing, Hemşire, Hastane, Psikolojik şiddet, Psikolojik terör

## 2. SUMMARY

### **Defining The Situation of Mobbing Experience Among The Nurses By Their Managers**

This, descriptive study is conducted to understand the situation of Mobbing experience by their managers. The research sample comprised 272 (n=272) hospital nurses who has been working in İstanbul Asian side with a nurse capacity of minimum 150 nursing staff.

Data has been collected by the “Workplace psychologically violent behaviors” scale which is developed by Yıldırım A. and Yıldırım D. , statistical analysis made by with computer programe SPSS (Statistical Package of Social Science) for Windows 10.0.

The research participants were 36,8% worked in public, 55,9% workes as a service nurse, 42,3% graduate degree of leycee, 42,3% between 29–37 years old, 25,4% between 2–5 years of work experience, 40,4% between 0–1 years of working in the same hospital.

Nurses reported that, the most common mobbing behaviors are, 64,7% faced with physical violence, 63,6% having someone speak about you in a belittling and demeaning manner in the presence of others, 62,1% being blamed for things you are not responsible for, 57% having untrue things said about you, 56,6% being held responsible for negative results of work done with others. The most common mobbing reactions are, 72,4% is feeling streesed and tired, 69,5% having headaches, 62,9%, having negative affects of mobbing in the private life, 61% feeling extremly sad when you remember the hostile behaviors towards to you, 59,9% does not trust anyone. The most common behaviors to escape for mobbing are 81,6% is working more organized and harder, is working more carefully to avoid being critized, 74,3% is trying to solve the injustice with talking face to face.

**Key Words:** Mobbing, Nurse, Hospital, Psyhological violance, Psyhological terror

### 3. GİRİŞ ve AMAÇ

Mobbing kavramı ilk kez 1980’li yıllarda İsveç’te yaşayan Alman çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır. 1990’lı yıllarda dünyada çalışmalar başlamıştır (49).

“Mobbing” bir ya da grup çalışanın psikolojik baskı uygulaması ve bunun sonucunda mağdurun psikolojik ve mesleki açıdan zarar görmesidir. Mobbing; işte yıldırma, işyerinde psikolojik şiddet, yıldırma ve baskı anlamını taşımaktadır (15,18,25,31,49,52). Türkçede mobbing olgusu tek bir sözcükle ifade edilememektedir; “duygusal taciz”, “psiko-terör”, “psiko-şiddet” ve “işyerinde yıldırma” olarak kullanılmaktadır (48,54). İngilizcede mobbing olgusunu ifade etmek için “Bullying” (zorbalık) kullanılmaktadır (49). Araştırmada anlam karmaşası yaratmamak adına sadece mobbing kavramı kullanılacaktır.

Yeşildal N. (2005) mobbing’i, “Birisine yada çalışanlarına karşı kin güden, gaddar, kötü niyetli, küçük düşürücü ya da yıkıcı olarak sürekli ya da tekrarlayan davranış” şeklinde tanımlamaktadır (51).

Mobbing süreci çoğu kez üstler veya aynı kademedeki çalışanlar ile yaşanan çatışma sonrasında başlamakta ve mobbing’e dönüşmektedir (59).

Mobbing bir ya da daha fazla kişi tarafında uygulanan; din, dil, ırk, cinsiyete bağlı olarak sistemli, etik olmayan, iftira atıcı, düşmanca, ikiyüzlü, yok sayıcı, tehdit edici, hata bulucu, haksız eleştirici, asıl niyeti gizleyici davranışlardır (8,49,53,54,55).

Mobbing uygulanan çalışanlarda en önemli unsur mobbing’in uygulanma sıklığı ve şiddetidir. Mağdurun bu uygulamalara ise belirli bir dayanma kuvveti vardır. Mobbing ile mağdurun öz güveni zayıflatılır, sürekli endişe ve stres altında olması sağlanır. Mağdur’un kuvveti tükendiğinde ise mağdurun sağlığı bozulmaya başlamaktadır. Mağdurlar bu sağlık bozulması başta önemsememekte ve hastalığın ilerlemesiyle maliyetinin daha fazla arttığı yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır (38,49,54).



Mobbing, iş yaşamında küresel boyutta yayılmakta ve artan rekabet, ekonomik problemler, örgütlerin yeniden şekillenmesi, iş tatmininin azalması ve pozisyon dağılımındaki eşitsizlikler ile bu davranışlara maruz kalma artmaktadır (8,12). Mobbing'in psikolojik ve ekonomik birçok masrafı vardır; bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar duygusal rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar, kazalar, mesleki kimlik kaybı, arkadaşların kaybı, intihar/cinayet, olumsuz örgüt iklimi, anlaşmazlıklar, mutsuz bireyler, düşük moral, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artması ile yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, şeklinde sıralanabilir (15,18,48,49).

Çalışma doğasının gereği genellikle hemşireler, sözel, fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalırlar (55).

Mobbing davranışları örgüt tarafından ihmal edilir ise örgüt iklimi etkilenmekte ve çoğunluğa olumsuz etkileri yansımaktadır (22).

Mobbing, birçok çalışanın, işyerinde karşılaştığı bir durumdur. Mobbing davranışlarının sağlık sektöründe de uygulandığı ve her kademe çalışanlarda uygulandığı bilinmektedir. Bu anlamda, sağlık sektörü çalışanlarından hemşirelerin yöneticileri tarafından mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

## 4.GENEL BİLGİLER

### 4.1. Mobbing'in Tanımı ve Tarihçesi

Psikolojik taciz terimi ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda kullanıldı. Lorenz'in bu kelimeyle tasvir etmeye çalıştığı şey, küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu şekilde atağa kalkma durumuydu. Konrad Lorenz'den sonra aynı terimi Peter-Paul Heinemann çocuklardan kurulu bir grubun yalnız bir çocuğa tavır alıp zarar vermesini tanımlamak için kullandı. İki kullanımda da ortak olan şey, grup oluşturan bireylerin tek kalmış bir bireye zarar vermesiydi (49).

Çalışma ortamında ki verimlilik ve huzur mobbing adı verilen bir terörün tehdidi altındadır (4).

Mobbing işyerinde, çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırı şeklinde, psikolojik bir terördür. Mobbing, astlar, üstler veya aynı seviyede çalışanlar tarafından sergilenen kötü davranışlar dizisi şeklindedir (56). Mobbing bireyin işyerinde psikolojik ve fizyolojik sağlığı olumsuz şekilde etkileyen ve çalışanın kendisini tehdit ve baskı altında hissetmesini sağlayan tutum ve davranışlar dizisidir (38,43).

Çalışanlar birçok sebepten dolayı mobbing'e maruz kalabilirler; eğitim, zeka, güzellik, yakışıklılık, cinsiyet, inanç, performans düzeyi, yaratıcılık (4,6,14).

Mobbing'e maruz kalan kişilere "kurban/mağdur" adı verilir (4,19). Kurbanların ilk aklına gelen sorular "Neden benimle konuşmuyorlar?", "Nedenle kimse benimle öğlen molasına çıkmıyor?" "Neden fikirlerime kimse kulak asmıyor?" şeklindedir (4,14). Kurbanlarda fiziksel, duygusal ve sistemik bir takım hasarlar bırakır (6,7,9,11,14,16). Depresyon, anksiyete, uykusuzluk, endişe, ağlama krizleri, suskunluk, hareketsizlik, travma sonrası stres gibi belirtileri vardır (6,20,29,34,48,49). Mobbing'in daha yoğun yaşandığı dönemlerde ise kurban/mağdurun intihar etme isteği doğabilir (49).

Mobbing'in hedefi, psikolojik baskı yoluyla kiři veya kişilerin performansını dűřürmek, işten soğutmak ve işten çıkmasını veya çıkarılmasını sağlamak (14,15,17,29,43,48).

Uluslar arası alışma Örgütünün (ILO) 1996 yılında Avrupa Birliği'nin 15 ülkesinde gerçekleştirilen 15.800 görüşmelerin sonuçlarına göre, son altı ay içinde %4'ü (6 milyon) fiziksel şiddete, %2'si (3 milyon) cinsel tacize ve %8'i (12 milyon) mobbing ile karşılaşmıştır. Uluslar arası alışma Örgütünün (ILO) tarafından İngiltere'de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü mobbing'e maruz kalmış ve %78'i de bu olaylara tanıklık etmiştir. Uluslar arası alışma Örgütünün (ILO) tarafından İsveç'te yapılan araştırma sonuçlarına göre son altı ay içerisinde gerçekleştirilen intiharların %10-15'inin sebebi mobbing olarak bulunmuştur (12).

Kurum içerisinde iş doyumunu ve işe bağlılıkta azalma, personel devir oranında ise artış görölmektedir (38,49).

Mobbing tüm stres kaynaklarının daha üzerinde kabul edilmesi gereken ve sosyal etkileşim içeren bir olgudur. Aylar süren uzun bir süreç sonunda çalışan, işten uzaklaşma riski olan çaresiz bir sonuca yönelir (38,50)

## 4.2. MOBBİNG SÜRECİ

### 4.2.1. Mobbing Davranışları

En sıklıkla karşılaşılan mobbing davranışları; sürekli olarak sözlü tacizde bulunulması, tehdit edilmesi, önemsiz veya var olan hatların abartılması, haksız eleştiriler, sözlerin farklı anlamlara çekilmesi, yükselme yollarının kapatılması, arkasından konuşulması, dışlanması, bilgi saklanması, bağırılması, hakaret edilmesi şeklinde sıralanabilir (36).

Mobbing'çilerin öncelikli taktiği dedikodu veya saptırılmış gerçekler ile Kurbanlar/mağdurlar işten izole edilmeye çalışılmasıdır (6).

Mobbing davranışları; telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur, yerine yenileri konulmaz, çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden daha çok olmaya başlar, kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir, kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir, kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır, kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır, kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir, birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder, işe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir, birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir, görevden geri çağırılma, aşırı çalışma, iş yokluğu, yeni ya da farklı görevlerin artması, kurbanın becerilerine ya da sağlık durumuna uygun olmayan görevler, saçma ya da anlamsız görevler, birey, sözlü veya yazılı soru taleplerine yanıt alamaz, çalışma saatleri, işi bırakma zamanı ya da eğitim gereklilikleri konusunda ayırım, işten ayırmak için sözlü kışkırtma, iş yasası ihlalleri (yılsonu ikramiyelerinin, tatil ödeneklerinin, yasal tatillerin geri alınması vb.), iş dokümanlarının çalınması, birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır, birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz, çalışmanın haksız ya da abartılı biçimde eleştirilmesi, özel hayata tecavüz (telefon konuşmalarını dinleme, e-

mailleri okuma, patavatsız sorular sorma, mektuplarını okuma gibi), diğerlerinin önünde bir kişiyi kötüleme, işbirliği yapmayı reddetme, diğer çalışanlarla konuşmayı yasaklama, nahoş söylentiler, asılsız suçlamalar, çalışmanın sabote edilmesi, saldırgan hareketler (kapı çarpma, masayı yumruklama gibi), fiziki saldırı tehditleri, fiziki saldırı (itip kakma, tükürme, kurbanın üzerine yürümek, taciz etmek, gizlice takip etme (kurbanı sokakta izleme, evini gözetleme gibi), fiziki korkutma yoluyla para gasp etme, tehlikeli çalışma koşulları (sürekli olarak özellikle kurbanın tehlikeli ürünlere maruz bırakılması, çok ağır nesnelere taşındırılması gibi), diğer çalışanların önünde çalışmasının kötülenmesi, çalışmanın aşırı biçimde gözetlenmesi, aşırı biçimde tıbbi olarak izleme, bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir, bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir, can sıkıcı ve kurnazca tavırlar (ısıtma sistemini kapatma, nesnelere saklama gibi), gücendirici tavırlar (selam vermemek, tokalaşmamak, yolunu değiştirmek, omuzlarını silmek, iç çekmek gibi) şeklinde sıralanabilir (37,39,49).

#### **4.2.2. Mobbing Türleri**

Pınar Tınaz'ın (2006)“Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz” kitabında yer alan Mobbing'in türleri (49);

**İletişime yönelik saldırılar; Amir**, mağdurun kendini ifade etme olanağını sınırlar, daima sözünü keser, çalışma arkadaşları, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlarlar, kurban azarlanır ve/veya küçümsenir, kaptığı işler ve özel yaşantısı sürekli eleştirilir, sessiz ve tehdit edici telefonlar alır, sözlü ve yazılı tehditlere maruz kalır, uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yöneltilerek kurbanla temas reddedilir.

**Sosyal ilişkilere saldırılar;** Kurbanla konuşulmaz, herhangi bir söz yöneltmez, Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste ya da alanda çalışmak zorunda bırakılır, Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşmaları engellenir, sanki o yokmuş gibi davranılır.

**Sosyal imaja saldırılar;** Arkasından konuşulur, dedikodu yapılır, gülünç duruma düşürülür, akıl hastası olduğuna dair kuşku yaratılır, psikiyatriste ya da psikologa gitmesi için ikna edilmeye çalışılır, fiziksel engeliyle alay edilir, yürüyüşü ya da konuşması taklit edilir, politik ya da dini inançlarına saldırılır, özel yaşamıyla, milliyetiyle alay edilir, onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır, yaptığı iş, yanlış ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır, aldığı kararlardan şüphe edilir, küfür ya da aşağılayıcı sözler sarf edilir, kurbanı karşı sözlü ve sözsüz cinsel talepler yöneltir.

**Mesleki ve özel konuma saldırı;** Mağdura iş verilmemeye başlanır, işini artık yaratıcı anlamda yapamaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir, kendisine anlamsız, uzmanlık alanının çok altında veya kendisine aşağılayıcı işler verilir, mağdurun beceriksizliğini ortaya koymak için kendisine yeteneklerinin çok üstünde işler verilir.

**Sağlığa yönelik saldırılar;** Kurban, sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır, fiziksel şiddetle tehdit edilir, kurbanı ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme gibi) hareketinde bulunulabilir, daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır, mağduru zarara sokmak için çeşitli girişimlerde bulunulabilir, evine veya işyerine zarar verilebilir, mağdura cinsel tacizde bulunulabilir.

### **4.2.3. Mobbing'in Aşamaları**

Leymann'a (1990) göre mobbing 4 evreden oluşur (31);

#### **Evre 1; Orijinal kritik olay**

Kritik olayı, başlatan durumun gözlediği bilinir, bir çatışmadır. Kuramsal olarak, bu evre, çok kısadır ve sonraki evre kişinin iş arkadaşları ve idaresi, hareketleri damgalama yönündedir.

#### **Evre 2; Mobbing ve damgalamak**

Gözlenebilen boşboğaz hareketlerin birçoğuna saldırmak ve damgalamak, dürüstçe çoğunlukla günlük yaşamda meydana gelir.

Ama usanç olgusunun yapısının içinde, onların, zararlı bir etkisi vardır ve bu hareketlerin, tutarlı bir şekilde kullanıldığı gibi ve uzun bir dönemin sistematik olarak üzerinde zararlı etkisi vardır. Bütün gözlenen hareketlerin, "Bir kişide ol"a arzuda temel alınmanın ortak paydası var veya onu cezalandırmak.

Böylece idare, olayın ana karakteristiğidir.

Ne gösterilir, idare edilmek içindir:

1. Kurbanın şöhreti (Söylenti çıkar, iftira etme, alay etmeyi ertelemek).
2. Kurbanı doğru iletişim (Kurban, onu ifade etmek için kendi izin verilmez).
3. Sosyal koşullar (Kurban, izole edilir).
4. İş yükümlülüğü (Hiçbir iş, vermedi, küçük düşürmek veya anlamsız iş, verir).
5. Şiddetin şiddet ve tehditleri.

#### **Evre 3; Personel idaresi**

İdarenin bildiği olay, resmen bir "Olay" olur.

İdare muntazaman, problemin nedeninin, kurbanın anormal kişiliğinden yalan söylediğini farz eder.

#### **Evre 4; Kovulma**

Kurbanın başına gelebilecek en bilindik senaryo: Kovulma.

İskandinavyalı ülkelerde, daha fazla damgalamaya yükselişi veren en tehlikeli durumlar, uzun vadeli hastalık iznidir.

Tınaz'ın 2006 kitabında yer alan, Leymann'ın 2005 yılında belirttiği 5 aşamalı mobbing süreci (49);

**“1. Aşama: Çatışma:** Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu nedenle Psikolojik Taciz, bazen tırmanmış bir çatışma biçimi olarak algılanabilir. Bu aşamada süreç, henüz psikolojik taciz niteliği kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış, kısa süre içerisinde psikolojik taciz davranışına dönüşebilir. Bu evrede mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir.

**2. Aşama: Saldırgan Eylemler:** Daha önce de belirtildiği gibi psikolojik taciz sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, Psikolojik Taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

**3. Aşama: İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi:** Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan psikolojik taciz mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı “çalışma ortamının psiko sosyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddederek psikolojik taciz süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır.



**4. Aşama: Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma:** Psikolojik tacize maruz kalan kişi, psikolojik taciz nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog veya psikiyatrinden destek almaya çalışırsa ve diğerleri bu durumdan haberdarsa özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu aşama özel önlem taşır. Çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda psikolojik taciz kurbanları “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanırlar

**5. Aşama: İşine son verilme:** İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenilmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler (PTSD-post traumatic stress disorder).”.

### **4.3. MOBBİNG MAĞDURLARI/KURBANLARI**

Bir kişi pek çok sebepten dolayı mobbing’e maruz kalabilir. Mobbing mağdurları/kurbanları her statüde olabilir. Mobbing aynı statüdeki çalışan veya üst statü veya alt statü tarafından uygulanabilir (4,13).

Mobbing mağdur/kurbanlarının özellikle temiz kişilikli, çabuk inanan ve etkilenen insanlar olduğu söylenebilir (4).

Mobbing mağduru/kurbanı, duygusal olarak mutsuz bir iş ortamında çalışmaya maruz kalır (57).

Glaso ve arkadaşlarının (2007) mobbing’e maruz kalan ve kalmayan kişilerin kişilik analizlerini belirleme amacıyla yaptıkları araştırmada kurbanlar/mağdurlar genellikle daha az, nevrozlu, uyumlu, özenli ve kurban/mağdur olmayanlar ise daha çok dışadönük kişilik özellikleri olarak bulunmuş (24).

Tınaz'ın 2006 kitabında yer alan, Leymann'ın 1990 yılında belirttiği mobbing kurbanları için yaptığı çok sade ve sezgiye dayalı tanım "***Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir.***" (49).

Tınaz'ın (2006) belirttiğine göre mobbing kurbanı olmaya aday tek bir kişilik tiplemesi yoktur. Ancak, işyerlerindeki dört farklı kişilik mobbing kurbanı olmaya adaydır (49);

**Yalnız bir kişi;** Bu kişi erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

**Acayip bir kişi;** bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan Herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen biri olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir.

**Başarılı bir kişi;** Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışmaları sabote edilir.

**Yeni gelen bir kişi;** Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması yeni gelenin psikolojik taciz kurbanı olma riskini artırır.

#### 4.4. MOBBİNG'İN NEDENLERİ

Mobbing'in en önemli nedeni "Rekabet; İletişim ve ilişim teknolojilerinde yaşanan devrim ile gündemimize giren küreselleşme ile dünyanın küçülmesi, yükselen bilgi ekonomisi rekabet koşullarını değiştirdi. Söz konusu değişim ve gelişmeler dünyanın hem organizasyonlar hem de bireyler için eskisine oranla çok daha fazla talep kar olmasıyla sonuçlandı. Bütün bu oluşumlar sadece organizasyonlar arası rekabetin değil, aynı zamanda bireylerarası rekabetin de dozunu artırdı. Aşırı rekabetçi iş ortamları, hızlı çalışma temposu, artan stres "çalışma" alanlarının adeta bir "mücadele" ortamına dönüşmesine elverişli koşullar yaratıyor. Bu koşullar iş ilişkilerinin ve işyeri davranış biçimlerinin giderek daha yarışmacı, daha saygıdan ve birtakım değerlerden yoksun dinamikler çerçevesinde işlemesi sonucunu getirebiliyor. Toplumsal ve dolayısıyla organizasyona olan kültürün niteliğindeki değişimler, yükselen "değerlerin" nitelik değiştirmesi neredeyse "Başarıya giden her yolun mubah olduğu" bir anlayışın yaygınlaşmasına neden olmaya başlaması, işyerindeki psikolojik şiddeti besleyecek bir oluşum olarak nitelenebilir." (38).

Mobbing'çiler genellikle kişisel, fiziksel veya duygusal problemleri olan insanlardır ve bundan dolayı empati kurmazlar. Motivasyon kaynağı olarak insanlara böyle davranarak motive olurlar (6).

Mobbing'in üç temel nedeni olarak, kişilerin işyerindeki statülerini ve iş pozisyonlarını, kıskançlığı ve saldırganların kendilerine olan güvensizliğini olarak bulunmuştur (9).

Mobbing'in nedeni olarak organizasyondaki statü ve iş pozisyon olarak bulunmuştur (41).

Paksoy'un (2007) belirttiğine göre ; "Örgütte yıldırma eylemlerinin nedeni olarak farklı görüşler ileri sürülmektedir. Özellikle yıldırma mağdurlarını tedavi eden bazı hekim ve klinik psikologlar, bu eylemlerin ortaya çıkmasından, mağdurların davranışlarını sorumlu tutmaktadır. Mağdurlarda gözlenen şiddetli semptomların, iş durumlarının bir sonucu olmadığı; onların genel olarak "sürekli şikâyet eden" ya da "endişeli halleri" nin yıldırma sürecinden önce de mevcut

olduğu ileri sürülmektedir. Leymann ise bu görüşe, karşı bir sonuç ortaya koymakta ve yıldırma eylemlerine neden olan faktörleri, örgütün liderlik sorunları ve çalışma ortamından kaynaklanan Önemli sorunlar olarak belirtmektedir.” (39).

Zapt tarafından yıldırma süreci sonrası tedavi edilerek sağlıklarına kavuşan mağdurlar ve kontrol grupları üzerinde, Almanya'da yapılan araştırma sonuçlarına göre yıldırma sürecinin sebeplerine ilişkin bulgular şöyledir: Yıldırma sürecinin sebebi olarak örgüt: Örnekleme giren mağdurların bakış açılarına göre yıldırmanın sık görülen nedenleri arasında örgüt iklimi, yüksek stres ve örgüt sorunları gelmektedir. Kontrol grupları ile mağdurların çalışma koşulları karşılaştırılmış ve mağdurların çalışma koşullarının, kontrol gruplarından bütünüyle farklı karakteristikler taşıdığı anlaşılmıştır. Mağdurların iş denetimlerinin daha az olduğu ve yüksek stres taşıdığı saptanmıştır. Görevler, örgütsel sorunlardan, belirsizliklerden ve periyodik denetimlerden önemli derecede etkilenmektedir. Bu durum örgüt hiyerarşisinin üst ya da alt düzeylerinde yıldırma eylemlerine yol açabilmektedir. Örgütün alt düzeyleri, daha az mesleki yetenek gerektirmekte ve bu düzeylerde karmaşık olmayan görevler yerine getirilmektedir. Buna karşılık üst pozisyonlar yüksek yetenek düzeyleridir. Daha karmaşık görevleri yapan uzmanlar ve yöneticiler bu nedenle, işyeri tacizine daha sık hedef olabilmektedir (39).

İşyerlerinde insanları bireye karşı psikolojik terör uygulamasının tek nedeni değişim gücü değildir. İş doyumsuzluğu, olumsuz iş çevresi gibi örgütsel faktörler gösterilebilir. Yöneticilerin liderlik davranışı, rol çatışmaları, sosyal ortam yetersizlikleri gibi örgütsel koşullar etkili olmaktadır. Hiyerarşik yapı, örgüt içi iletişimin yeterli olmaması, örgütte oluşan çatışmaların önlenememesi, şikâyetlerin yönetim tarafından kabul görerek çözüm bulunamaması gibi ortamlar psikolojik terörün ortaya çıkmasına zemin hazırlar. Örgüt yapısının küçülmesi- büyümesi, yeniden yapılanması gibi etkenler de psikolojik terörün oluşmasına zemin hazırlar. Örgüt pozisyonlarının belirlenmesinde yapılan değişiklikler çalışanlar arasında sorunların çıkmasına; yetki dağılımı sonucunda birtakım kişilerin beklentilerine uygun gerçekleşmeyen olaylar ortamın gerilmesine, kırgınlıkların artmasına, isteksizliklerin çoğalmasına, motivasyonun hızla düşmesine sebebiyet vermektedir. Böyle ortamlardan en az zarar ile kurtulmak yöneticilerin yeteneklerinde saklıdır. (46).

Kurbanlar/mağdurlar için en harap edici yanı ise bu davranışları nasıl önleyeceğini bilememeleridir çünkü bu tür davranışlara maruz kalmaları için bir sebep bulamazlar (6).

#### 4.5. MOBBİNG'İN ETKİLERİ VE SONUÇLARI

Mobbing davranışlarının tespit edilmesi için birkaç gün yeterli değildir en az birkaç ay geçmesi gerekmektedir (4).

Kurban/mağdurda psikolojik sorunlar ortaya çıkabilir. Depresyon, endişe, huzursuzluk işstahsızlık gibi belirtileri vardır (4,6,26,32).

Saatlerce, günlerce Mobbing'e maruz kalmış kişiler günümüzün en büyük gizli harcamalarındandır (6). Rodgers ve Gago tarafından yapılan araştırmada, Mobbing'in her yıl organizasyonlara kaybı bilyonlarca dolar olduğu belirtilmiştir (45).

Lewis (2006) tarafından yapılan araştırmada Mobbing davranışlarının kurama para ve zaman kaybına neden olduğu ortaya belirtilmiş (30).

Mikkelsen ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan çalışmada, 224 Danimarkalı çalışan katılmış ve %27'si (60 çalışan) psikolojik sorunlar yaşadığını ve %10 (22 çalışan) psikosomatik sorunlar yaşadığını belirtmiş (33).

Zapf 1999 yılında yapmış olduğu çalışmasında yirmi üç tane Mobbing davranış nedenini tespit ederek, bunlar arasından en önemli nedenlerin, çalışanların işyerinden ayrılmaya mecbur bırakılmak, düşmanlık dolu kişilerin diğerlerini etkilemesi, örgüt iklimi, yüksek oranda iş stresi ve çözülemeyen çatışmalar olduğunu belirtmektedir. Yine diğer faktörlerden, örgütsel sorunlar, diğer çalışanlara göre daha yüksek performans gösterme, önemli bir pozisyonda olma gibi örgütten kaynaklanan nedenlerin yanında, özel hayat, dini inanç, cinsiyet, dış görüntü gibi kişisel nedenlerinde varlığını tespit etmiştir. Ancak, bu tür özel nedenlerin çok daha az etkili olduğu görülmektedir (58).

Yine benzer şekilde, Mobbing sosyal iklime zarar vermekte ve sosyal desteğin yok olmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda yaşanan is stresi ve buna bağlı ortaya çıkan sorunların da artmasına neden olmaktadır (58).

Mobbing'in örgütlere getirdiği psikolojik ve ekonomik maliyetler (31,48,49);

**Psikolojik maliyetleri;** bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, stres, duygusal rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, ayrılık acıları, mesleki kimlik kaybı, arkadaşların kaybı, intihar/cinayet, olumsuz örgüt iklimi, örgüt kültürü ve değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması, çaresiz kalma acısı, karmaşa ve çatışmalar, ayrılık ve/veya boşanma acısı, çocuklara etkileri, anlaşmazlıklar, mutsuz bireyler, politik kayıtsızlık, hastalıklı şirket kültürü, düşük moral, kısıtlanmış yaratıcılık

**Ekonomik maliyetleri;** hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artması ile yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, işten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri, ilaçla ayaktan tedavi, terapi masrafları, doktor faturaları, hastane faturaları, kaza masrafları, sigorta primleri, avukat ücretleri, işsizlik, sağlık masrafları, sigorta masrafları, işsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, kamu yardım programlarına talebin artması, malulen emeklilik taleplerinin artması kapasite altı çalıştırılma, iş arama, taşınma, ailenin gelir kaybı, ayrılma ve/veya boşanma masrafları, terapi masrafları, hastalık izinlerinin artması, yüksek personel hareketi maliyeti, düşük verim, düşük iş kalitesi, uzmanlık kaybı, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem/dava masrafları, erken emeklilik, yükselen personel yönetim maliyetleri şeklinde sıralanabilir.

Paksoy'un (2007) belirttiğine göre ; "Tacize uğrayan kişi bu süreçten **birinci derece** etkilendiyse: ağlıyor, zaman zaman uyku bozuklukları, alınganlık ve konsantrasyon güçlüğü çekiyor. Direnmeye çalışıyor, erken aşamalarda kaçıyor ya da aynı işyerinde veya başka bir yerde rehabilite ediliyor.

**İkinci derece etkilenen kişi** direnemiyor, kaçamıyor, geçici ya da uzun süren zihinsel/bedensel rahatsızlıklar çekiyor ve işe geri dönmekte zorlanıyor. Yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları çekiyor, aşırı kilo alıyor ya da kaybediyor, depresyona giriyor. Alkol veya ilaç bağımlılığı başlıyor, işyerinden kaçmak için sık sık izin alıyor; yalnız kalma, otomobil kullanma vb konularda yeni, sebepsiz korkular duyuyor. Tıbbi yardıma gereksinim başlıyor.

**Üçüncü derece etkilenen kişi** ise, iş yapamaz hale geliyor ve çalışma hayatına geri dönemiyor. Fiziksel ve ruhsal zarar görme rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda olmuyor. Kişi deprem, büyük trafik kazası gibi travma geçirmişçesine dehşet içinde yaşıyor, şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, ciddi hastalıklar baş gösteriyor, kazalar, intihar girişimleri ve üçüncü kişilere karşı şiddet görülüyor. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale geliyor.” (39).

#### 4.6. MOBBİNG İLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Mobbing ile başa çıkma konusunda birçok görüş mevcuttur;

Burcu Özçelik, (2008) “*Peki kişi mobbing'e uğradığında ne yapacak? Öncelikle yıldırma sürecinin çok başında fark ettiyse, sağlam ve özgüvenli bir iletişim ile zorbaya (mobbing yapan kişi) ve çetesine "Dur" demeyi becermeli, bunun için yeni davranışlar öğrenmeli. Haklarına sahip çıkacağını, sınırlarını hissettirmeli. Çatışmanın çözümlenmesi için yardım istemeli. Kendi işini yapmalı, işi dışında verilen önceliksiz işleri yapmak zorunda bırakılırsa, bunu yazılı istemeli. Susmamalı, içe atmamalı, onur meselesi yapmamalı, bu durumdan üstlerini ve İK birimlerini haberdar etmeli. Sürecin ileri aşamalarında fark ettiyse, suçu sürekli kendisinde aramayı bırakmalı. Daha da önemlisi mobbing yapanların tek amacının onu işinden etmek olduğunu, bunun için her şeyi yapacaklarını ve bu süreç uzadıkça kazananın onlar olacağını idrak etmeli. Bedensel ve psikolojik yıkımın kaçınılmaz olduğunun, belki de sonunda hiç çalışamaz hale geleceğinin farkında olmalı. Yeni bir iş bulabilmek için "akıllıca" bir çıkış planı yapmalı; yazılı kanıt ve mümkünse tanık desteği toplamalı; işten çıkarılması durumunda neler*

*yaşayabileceği konusunda bilgilenebilir. Yasal haklarını öğrenmeli, bu konuyu bilen bir terapistten psikolojik destek almalı.” (35).*

Tan’ın (2005) çalışmasında belirttiğine göre Davenport ve arkadaşlarının Mobbing mağdurlarına önerileri (48);

- Gerçekte neler olduğun inceleyin
- Durumu açıklamaya çalışın. Çatışma yönetiminin bulunduğu destekleyici ortamlarda, çalışanın durumu çözme ve düzeltme olanağı vardır. Ama eğer yönetim de Mobbing’in içindeyse, bu açmaz, mevcut olanağı işlemez hale getirir. Çabalar boşa gider.
- Duruma dayanın, kendinizi koruyun, hayatta kalma yöntemlerinde yararlanın.
- Bir kaçış planı yapın. Başka bir iş bulsanız da bulmasanız da istifa edin. Endişe yaratıcı olsa da yeni bir iş aramak, şimdikine takılıp kalarak fiziksel ve duygusal durumunuzun, haksızlığa duyduğunuz öfke yüzünden olumsuz etkilenmeye devam etmesinden daha akılcı olacaktır.
- Henüz işteyken veya ayrıldıktan hemen sonra yasal yollara başvurun.
- Açığa vurun. Toplum önünde konuşmak insanı cesaretlendirir. Fakat olası sonuçları göz önüne alın hazırda bir stratejiniz olmadan açığa vurmayın.
- Deneyimlerinizden yararlanarak gelecekteki mobbingleri engelleyecek olumlu bir tavır takının.
- Ani bir dürtüyle hareket etmekten kaçının ve hemen yardım arayın. Şiddete başvurarak intikam almak hiçte akıllıca bir yöntem değildir.

Tan’ın (2005) çalışmasında belirttiğine göre Davenport ve arkadaşlarının mobbing ten kurtulan kişilere önerileri (48); üzüntünüzü bilinçli bir şekilde yaşayın, değişimin değerine inanın, kendinizi yalıtmayın, arkadaşlarınız ve ailenizden destek isteyin, bir evcil hayvan edinin, sevdiğiniz şeylerden kuvvet alın: çiçekler, müzik, resim veya taşlar, güzel mücevher gibi küçük uğurlar (tılsım) vb. insanlarla bir arada bulunun ve özgüveninizi geliştirecek şeyler yapın, var olan becerilerinizi



başka şekillerde kullanın: gönüllü işler veya yarım günlük iş gibi, yeni bir beceri edinin. “kurban” zihniyetini bırakın, kontrolün sizde olduğuna ve seçenekleriniz olduğuna inanın; işyeriyle aranızda bir mesafe koyun ve geniş bir bakış açısı edinin, bir plan yapın, inançlı olun.

Labour Relations Agency tarafından belirtilen çalışanların yapması gereken davranışlar ve yapmaması gereken davranışlar (2);

**Çalışanların yapması gereken davranışlar:** bir şey yapmadan önce durun ve ifade edin, neler olduğunu objektif olarak değerlendirin, sorunu bir başkası ile tartışın, ilerlemek için hakkınızı savunun ama agresif olmayın, ileri adım atmadan önce bütün prosedürlerin düzgün olması için sabredin, dilinizi dikkatli kullanın, sizi neyin tatmin edeceğinden emin olun

**Çalışanların yapmaması gereken davranışlar:** sessizlik içinde acı çekmeyin, yargılarınıza duygularınızı katmayın, transfer istemeyin, ayrılmayın şeklindedir.

#### 4.7. HEMŞİRELİKTE MOBBİNG

Fedakarlık, direnme ve fiziksel direnç gerektiren bir meslek olan hemşirelik, hastalara daha yararlı olabilmeleri için ve fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı olmaları gerekmektedir. Hemşireler, uzun süre ayakta, yoğun ve düzensiz uyku saatlerinde çalışmaktadırlar (5).

Hemşirelik sabır, özveri ve fiziksel dayanıklılık gerektiren bir meslektir. Hemşireler hastalarına faydalı olabilmek için kendi sağlıklarına özen göstermelidirler. Hemşirelik vardiyalı çalışma sistemi içerisinde iş yükü yoğun olan, yetersiz dinlenme olanaklarına sahip bir meslektir (5).

Hemşirelerin genellikle bayan olması, diğer sağlık çalışanlarına göre daha azla risk altında olduğu saptanmıştır (44).

Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen çevresel ve örgütsel faktörler vardır. Çevresel ve örgütsel faktörler; iş güvenliği, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim biçimi, yönetici ve arkadaşlarla ilişkiler olarak sıralanabilir. Hemşirelerin beklenen koşullarda çalışmaları beraberinde mesleği sevme, iş verimliliğinde artış ve yüksek hizmeti getirmektedir. Hemşirelerin, malzeme yetersizliği, eleman yetersizliği, çalışma saatlerinin düzensizliği, işbirliğinin yetersizliği ve sosyal olanakların azlığı gibi yaşadığı sorunlar nedeniyle hizmet kalitesi düşmekte, iş doyumunu azalmakta ve işi bırakma ile sonuçlanmaktadır (21).

İngiltere’de hemşirelik okuyan öğrencilere “Kendilerine güven ve tatmin düzeylerini keşfetmek ve eğitimleri süresince edindikleri tecrübelerin gelişimlerini nasıl etkilediğini izlemek” amacıyla yapılan üç aylık bir araştırma sonucunda Mobbing ön plana çıkmıştır (44).

Feblinger’in (2008) araştırmasına göre Mobbing, utanç yanıtlarıyla sonuçlanan ve hemşirelerin iyi-yaşamını tehdit ediyor. Bu davranışlar, organizasyonla ilgili iklimi etkiler ve negatif etkileri örgüte yansır. Mobbing davranışları, çalışanlar arasında ve idari kademedede ihtiyaç duyulur (22).

Randle'ın (2003) araştırmasına göre; Mobbing davranışının habercilerinden biride “kendini beğenmiş” kişilik özelliğidir. Sağlıklı ve normal sınırlar içerisinde “kendini beğenen” bir hemşire, “kendini çok beğenmiş” bir hemşireye göre daha iyi terapötik bakım vermektedir (44).

Mobbing, saldırganlık, usanç, zorbalık yapma, yıldırma gibi birçok formu alır ve aniden saldırır. Mobbing, ayrıca hastalar, hasta sahipleri tarafından da uygulanabilir (27).

## **5.GEREÇ VE YÖNTEM**

### **5.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi**

Araştırma, İstanbul İli Anadolu bölgesinde yer alan 150 ve üzeri hemşire sayısına sahip olan bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yöneticileri tarafından mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı, kapsadığı zamana göre ise kesitsel bir çalışma olarak planlanmıştır.

### **5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı**

Araştırma, İstanbul İli Anadolu bölgesinde yer alan, bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastane olmak üzere toplam üç hastanede Ekim 2008 – Şubat 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

### **5.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evreni, İstanbul İli Anadolu bölgesinde yer alan 150 ve üzeri hemşire sayısına sahip olan bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden (N=762) oluşturulmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmanın verileri, araştırmaya katılan 272 hemşireden elde edilmiş olup (n=272), geri dönüş oranı %36'dır.

### **5.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verileri, Yıldırım A. ve Yıldırım D. tarafından geliştirilmiş olan “İş yerinde psikolojik şiddet davranışları ölçme ve geliştirme” anketi ile toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır; 1-Demografik Özellikler, 2-Mobbing anketi a-Mobbing davranışları ile karşılaşma durumları b- Mobbing ile

karşılaşma durumlarının hemşirelerde yarattığı etkiler, c- Mobbing davranışları ile karşılaşanların verdikleri tepkiler şeklindedir (59).

Mobbing davranışlarıyla karşılaşma sıklığını belirlemek için 6 puanlı Likert tipi cevaplama sistemi vardır. Puanlama; Her zaman -5, Sık sık-4, Nadiren-3, Kimi Zaman -2, Ara Sıra-1, Hiçbir zaman-0 şeklindedir. Puanlama skoru ise, verilen puanların toplanması ve toplam puanın 33'e bölünmesiyle elde edilmektedir (EK-1).

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Yıldırım A. ve Yıldırım Y. (2005) tarafından yapılmış; otuz üç maddeden oluşan "Mobbing davranışları ile karşılaşma durumları" bölümü (cronbach alfa 0,93), otuz üç maddeden oluşan "Mobbing ile karşılaşma durumlarının yarattığı etkiler" bölümü (cronbach alfa 0,95) olarak bulunmuş (59).

### **5.5. Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmanın uygulanabilmesi için, hastane yönetimlerine ve İl Sağlık Müdürlüğü'ne araştırmanın amacı ve yöntemi ile ilgili bilgileri içeren bir dilekçeyle başvurulmuş ve hastane yönetimlerinde yazılı izin alındıktan sonra araştırmaya başlanmıştır.

Araştırma verileri bizzat araştırmacı tarafından toplanmış, veri toplanmadan önce araştırmanın amacı ve yöntemi kişilere açıklanarak katılmaları yönünde destek istenmiş. Alışmaya katılmayı kabule edenlere veri toplama aracının, nasıl doldurulacağı ve süresi ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmıştır. Hemşirelerin, servislerinde anketleri doldurmaları beklenmiş ve doldurulduktan sonra geri alınmıştır. Veri toplama aracının doldurulması yaklaşık 10-15 dakikalık bir süreyi almıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ancak o anda dolduramayacak katılımcılara anket verilmiş ve onlar için uygun olan zamanda toplanmıştır.

## 5.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmanın örnekleminin hemşirelerin mobbingle karşılaşma durumlarını genellenmesi açısından yeterli olmaması ve hemşirelik alanında yapılan çalışmaların yetersizliğinden dolayı araştırmanın bulguları sınırlı tartışılması
- Kullanılabilir veri elde edilemeyen 490 anket ise iş yoğunluğu, araştırmaya katılmayı reddetme, yıllık izinler, rapor ve diğer izinler gerekçesiyle ulaştırılamamış veya eksik doldurulmuştur.

## 5.7. Verilerin İstatistiksel Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package of Social Science) for Windows 10,0 programı kullanılarak yapılmış bu yöntemler içinde tanımlayıcı istatistiksel metotlardan, ortalama, standart sapma, frekans bulunarak değerlendirilmiş ve karşılaştırmalarda NPar Testleri (Kruskal-Wallis), Ki-Kare testleri kullanılmıştır. Anlamlılık  $p < 0,05$  düzeyinde değerlendirilmiştir.

Anketin Cronbach Alpha değeri 0,98 olarak bulunmuştur.

### Araştırmanın Soruları:

1. Hemşirelerin çalışma alanlarında yöneticileri tarafından karşılaştıkları mobbing davranışları nelerdir?
2. Mobbing ile karşılaşma durumunun hemşireler üzerinde yarattığı etkiler nelerdir?
3. Mobbing ile karşılaşan hemşirelerin verdikleri tepkiler nelerdir?
4. Hemşirelerin Mobbing ile karşılaşma durumları demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

## 6.BULGULAR

Anket sonuçlarından elde edilen bulgular 12 adet tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

### 6.1. Hemşirelerin Demografik Özellikleri

Tablo 1: Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=272)

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		Sayı	%
Çalışılan Kurum	Devlet Hastanesi	100	36,8
	Özel Hastane	91	33,5
	Üniversite Hastanesi	81	29,8
Çalışılan Birim	Servis	152	55,9
	Poliklinik	27	9,9
	Özel Dal	93	34,2
Eğitim Durumu	SML mezunu	108	39,7
	Ön Lisans mezunu	92	33,8
	Lisans ve üstü	72	26,5
Yaş Grubu	20–28 yaş	103	37,9
	29–37 yaş	115	42,3
	38 ve üstü yaş	54	19,9
Deneyim Yılı	0–1 yıl	26	9,6
	2–5 yıl	69	25,4
	6–10 yıl	58	21,3
	11–14 yıl	53	19,5
	15 ve üstü yıl	66	24,3
Kurumda Çalışma Yılı	0–1 yıl	110	40,4
	2–5 yıl	61	22,4
	6–10 yıl	35	12,9
	11–14 yıl	25	9,2
	15 ve üstü yıl	41	15,1

**Tablo 1’de Hemşirelerin demografik özelliklerinin dağılımına bakıldığında;**

Hemşirelerin %36,8’inin (n=100) devlet hastanesinde, %55,9’unun (n=152) serviste çalıştığı, %39,7’sinin (n=108) Sağlık Meslek Lisesi mezunu olduğu, %42,3’ünün (n=115) 29–37 yaş aralığında olduğu, %25,4’ünün (n=69) 2–5 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu, %40,4’ünün (n=110) 0–1 yıldır aynı kurumda çalıştığı saptanmıştır.

**Tablo 2: Hemşirelerin Mobbing Davranışları İle Karşılaşma Durumlarının Dağılımı**

	N	%
Fiziksel şiddet uygulanması	176	64,7
Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması	173	63,6
Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız	169	62,1
Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması	155	57,0
Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız	154	56,6
Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması	152	55,9
Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması	151	55,5
Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi	150	55,1
Verdiğiniz karar ve önerilerinizin eleştirilerek, reddedilmesi	147	54,0
Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi	146	53,7
Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)	145	53,3
Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi	142	52,2
Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama	141	51,8



	N	%
Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme	135	49,6
Sözlü tehdit edilme	130	47,8
Yaptığınız her işte mesleki yeterliliğinizin sorgulanması	128	47,1
Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması	127	46,7
Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması	124	45,6
Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması	120	44,1
Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi	118	43,4
Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanılması	115	42,3
Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz	115	42,3
Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma	110	40,4
İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması	106	39,0
Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi	94	34,6
Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi	94	34,6
Ruh sağlığınızın yerinde olmadığına ima edilmesi	92	33,8
Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/ rapor tutulması	91	33,5
İş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının engellenmesi ya da yasaklanması	88	32,4
İşiniz için gerekli olan bilgi, doküman ve materyallerin sizden saklanması	88	32,4
Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terk edilmesi	82	30,1
Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi	79	29,0
Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması	75	27,6

**Tablo 2’de Hemşirelerin mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının dağılımına bakıldığında;**

Hemşirelerin, %64,7’si (n=176), fiziksel şiddet uygulandığı, % 63,6’sı (n=173), başkalarının yanında onur kırıcı ve aşağılayıcı konuşulduğu, %62,1’i (n=169), sorumlu olmadığı konularda suçlandığı, %57’si (n=155), kendisiyle ilgili asılsız söylemlerde bulunulduğu, %56,6’sı (n=154), ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca kendisinin sorumlu tutulduğu, %55,1’i (n=150), yaptığı işin değersiz ve önemsiz görüldüğü, %55,9’u (n=152), kapasitesinin üstünde işlerden sorumlu tutulduğu, %55,5’i (n=151), yaptığı iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli hata/kusur bulunduğu, %54’ü (n=147), verdiği karar ve önerilerin eleştirilerek reddedildiği, %53,7’si (n=146), konuşurken sık sık sözünün kesildiği, %53,3’ü (n=145), başkalarının yanında küçük düşürücü davranıldığı (beden dili kullanılması), %52,2’si (n=142), yaptığı işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edildiği, %51,8’i (n=141) konuşma ve görüşme isteğine yanıt almadığı saptanmıştır.

**Tablo 3: Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin dağılımı**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum	197	<b>72,4</b>
Baş ağrılarım oluyor	189	<b>69,5</b>
İş dışındaki hayatım (evliliğimin ve ailemin) bundan olumsuz olarak etkileniyor	171	<b>62,9</b>
Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum	166	<b>61,0</b>
İş yerimde kimseye güvenmiyorum	163	<b>59,9</b>
İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum	163	<b>59,9</b>
Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/ yaşıyorum	154	<b>56,6</b>
Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma oluyor	142	<b>52,2</b>
Mide bağırsak şikayetlerim oluyor	136	<b>50,0</b>
Göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı oluyor	132	48,5
İçimden ağlama isteği geliyor	131	48,2
Depresyonda olduğumu düşünüyorum	131	48,2
Kendimi yalnız hissediyorum	129	47,4
Alkol, sigara ya da ilaç (madde) kullanımı	128	47,1
İş ortamında çalışma arkadaşlarımla çatışma yaşıyorum	127	46,7
Bir işe konsantre olmada güçlük yaşamak	124	45,6
Kendime olan güvenim ve saygımın azaldığını hissediyorum	122	44,9
Zamanımın büyük kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularla geçiriyorum	120	44,1
Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacakmış korkusu yaşıyorum	118	43,4
İşle ilgili hatalar yapıyorum	116	42,6

	N	%
İşe gelirken korkuyor, işyerinde bulunmak istemiyorum	110	40,4
Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum	110	40,4
Kan basıncımda değişiklikler yaşıyorum	105	38,6
Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum	104	38,2
Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden öç almayı düşünüyorum	103	37,9
Aşırı tedirginim ve kolayca ürküyorum	101	37,1
Bana bu davranışları yapanlara beddua ediyorum	88	32,4
İş yerindeyken hiçbir iş yapamıyorum	84	30,9
Hiçbir şey yapmadığım halde çok meşgul görüntüsü veriyorum	80	29,4
Bir şeyler yapılması gerektiğinde yavaş hareket ediyorum	79	29,0
Kontrol dışı hareketlerim/tiklerim gelişti	73	26,8
Maruz kaldığım davranışlar nedeniyle, bir psikolojik danışmanın desteğini alıyorum	72	26,5
Yaşadıklarımın acısını başka birini aşağılayarak çıkarıyorum	63	23,2

**Tablo 3’de Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin dağılımına bakıldığında;**

Hemşirelerin %72,4’ü (n=197), kendini stresli ve yorgun hissettiği, % 69,5’i (n=189) baş ağrılarının olduğu, % 62,9’u (n=171) iş dışındaki hayatının bundan olumsuz olarak etkilendiği, % 61’i (n=166) kendisine yapılan düşmanca davranışları hatırladığında şiddetli üzüntü duyduğu, %59,9’u (163) iş yerinde kimseye güvenmediğini ve işine karşı bağlılığının azaldığını hissettiği, %56,6’sı (n=154), yapılan davranışları tekrar tekrar hatırladığını/ yaşadığı, %52,2’si (n=142), aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma olduğu saptanmıştır.

**Tablo 4: Mobbing davranışları ile karşılaşan hemşirelerin verdikleri tepkilerinin dağılımı**

	<b>N</b>	<b>%</b>
Daha planlı ve daha çok çalışıyorum	222	<b>81,6</b>
Eleştiri almamak için işime daha çok özen gösteriyorum	216	<b>79,4</b>
Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum	202	<b>74,3</b>
Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünüyorum	167	<b>61,4</b>
Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum	166	<b>61,0</b>
Kurum içinde görev yerimi değiştirmeyi düşünüyorum	131	48,2
İş yerinde olumsuz davranış sergileyen kişilere karşı yargıya başvurmayı düşünüyorum	106	39,0
Zaman zaman intihar etmeyi düşünüyorum	19	7,0

**Tablo 4’te Mobbing davranışları ile karşılaşan hemşirelerin verdikleri tepkilerinin dağılımına bakıldığında;**

Hemşirelerin %81,6’sı (n=222), daha planlı ve daha çok çalıştığı, %79,4’ü (n=216), eleştiri almamak için işine daha çok özen gösterdiği, %74,3’ü (n=202), uğradığı haksızlığı, ilgili kişi ile yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştığı, %61,4’ü (n=167), ciddi olarak işten ayrılmayı düşündüğü, %61’i (n=166) maruz kaldığı olumsuz davranışları bir üst makama bildirdiği saptanmıştır.

## 6.2. Bulguların demografik özelliklerle karşılaştırılması

Elde edilen bulguların sadece anlamlı olanları tablolaştırılmıştır (p<0.05)

**Tablo 5: Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının çalıştıkları kuruma göre karşılaştırılması**

	Cevap	Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	
Başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması	Bir Kez	12	26.7	17.6	18	40.0	37.5	15	33.3	26.3	45	100	26.0	$\chi^2 = 24.456$
	Bir Kaç Kez	16	29.6	23.5	17	31.5	35.4	21	38.9	36.8	54	100	31.2	sd = 8
	Bazen	18	42.9	26.5	11	26.2	22.9	13	31.0	22.8	42	100	24.3	p = .002(*)
	Sık Sık	8	50.0	11.8	2	12.5	4.2	6	37.5	10.5	16	100	9.2	F = 11,320
	Her Zaman	14	87.5	20.6	0	.0	.0	2	12.5	3.5	16	100	9.2	sd = 2-170
	Toplam	68	39.3	100	48	27.7	100	57	32.9	100	173	100	100	p = 0.000
Asılsız söylentilerde bulunulması	Bir Kez	8	23.5	13.8	17	50.0	38.6	9	26.5	17.0	34	100	21.9	$\chi^2 = 17.323$
	Bir Kaç Kez	18	34.6	31.0	15	28.8	34	19	36.5	35.8	52	100	33.5	sd = 8
	Bazen	19	39.6	32.8	11	22.9	25.0	18	37.5	34.0	48	100	31.0	p = .027(*,a)
	Sık Sık	9	56.3	15.5	1	6.3	2.3	6	37.5	11.3	16	100	10.3	F = 8,169
	Her Zaman	4	80.0	6.9	0	.0	.0	1	20.0	1.9	5	100	3.2	sd = 2-152
	Toplam	58	37.4	100	44	28.4	100	53	34.2	100	155	100	100	p = 0,000

		Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		Cevap	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	
Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması	Bir Kez	7	16.3	13.0	23	53.5	54.8	13	30.2	26.5	43	100	29.7	$\chi^2 = 28.685$
	Bir Kaç Kez	15	39.5	27.8	7	18.4	16.7	16	42.1	32.7	38	100	26.2	sd = 8
	Bazen	16	42.1	29.6	9	23.7	21.4	13	34.2	26.5	38	100	26.2	p = .000(*,a)
	Sık Sık	8	47.1	14.8	3	17.6	7.1	6	35.3	12.2	17	100	11.7	F = 11.456
	Her Zaman	8	88.9	14.8	0	.0	.0	1	11.1	2.0	9	100	6.2	sd = 2-142
	Toplam	54	37.2	100	42	29.0	100	49	33.8	100	145	100	100	p = 0.000
Ruh sağlığımızın yerinde olmadığını ima edilmesi	Bir Kez	7	25.0	17.1	8	28.6	50.0	13	46.4	37.1	28	100	30.4	$\chi^2 = 19.698$
	Bir Kaç Kez	1	47.6	24.4	4	19.0	25.0	7	33.3	20.0	21	100	22.8	sd = 8
	Bazen	11	47.8	26.8	2	8.7	12.5	10	43.5	28.6	23	100	25.0	p = .012(*,a)
	Sık Sık	3	30.0	7.3	2	20.0	12.5	5	50.0	14.3	10	100	10.9	F = 5.919
	Her Zaman	1	100	24.4	0	.0	.0	0	.0	.0	10	100	10.9	sd = 2-89
	Toplam	41	44.6	100	16	17.4	100	35	38.0	100	92	100	100	p = 0.000
Özgüveninizi etkileyecek bir iş yapmaya zorlanması	Bir Kez	8	28.6	17.0	10	35.7	37.0	1	35.7	24.4	28	100	24.3	$\chi^2 = 20.321$
	Bir Kaç Kez	13	43.3	27.7	6	20.0	22.2	11	36.7	26.8	30	100	26.1	sd = 8
	Bazen	9	31.0	19.1	5	17.2	18.5	15	51.7	36.6	29	100	25.2	p = .009(*,a)
	Sık Sık	8	42.1	17.0	6	31.6	22.2	5	26.3	12.2	19	100	16.5	F = 3.592
	Her Zaman	9	100	19.1	0	.0	.0	0	.0	.0	9	100	7.8	sd = 2-112
	Toplam	47	40.9	100	27	23.5	100	41	35.7	100	115	100	100	p = 0.031

	Cevap	Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	
Dürüstlüğünüzün ve güvenliğinizin sorgulanması	Bir Kez	12	31.6	22.6	13	34.2	43.3	13	34.2	31.7	38	100	30.6	$\chi^2 = 17.476$
	Bir Kaç Kez	11	35.5	20.8	10	32.3	33.3	10	32.3	24.4	31	100	25.0	sd = 8
	Bazen	15	51.7	28.3	5	17.2	16.7	9	31.0	22.0	29	100	23.4	p = .026(*,a)
	Sık Sık	5	35.7	9.4	1	7.1	3.3	8	57.1	19.5	14	100	11.3	F = 5.175
	Her Zaman	10	83.3	18.9	1	8.3	3.3	1	8.3	2.4	12	100	9.7	sd = 2-121
	Toplam	53	42.7	100	30	24.2	100	41	33.1	100	124	100	100	p = 0.007
Özel yaşantınızla ilgili söylentiler çıkarılması	Bir Kez	3	23.1	10.3	8	61.5	42.1	2	15.4	7.4	13	100	17.3	$\chi^2 = 22.713$
	Bir Kaç Kez	7	33.3	24.1	7	33.3	36.8	7	33.3	25.9	21	100	28.0	sd = 8
	Bazen	10	40.0	34.5	3	12.0	15.8	12	48.0	44.4	25	100	33.3	p = .004(*,a)
	Sık Sık	4	36.4	13.8	1	9.1	5.3	6	54.5	22.2	11	100	14.7	F = 8.085
	Her Zaman	5	100	17.2	0	.0	.0	0	.0	.0	5	100	6.7	sd = 2-72
	Toplam	29	38.7	100	19	25.3	100	27	36.0	100	75	100	100	p = 0.001
Sözlü tehdit edilme	Bir Kez	9	25.7	15.5	13	37.1	50.0	13	37.1	28.3	35	100	26.9	$\chi^2 = 18.933$
	Bir Kaç Kez	17	47.2	29.3	6	16.7	23.1	13	36.1	28.3	36	100	27.7	sd = 8
	Bazen	14	46.7	24	2	6.7	7.7	14	46.7	30.4	30	100	23	p = .015(*,a)
	Sık Sık	11	52.4	19.0	4	19.0	15.4	6	28.6	13.0	21	100	16.2	F = 5.283
	Her Zaman	7	87.5	12.1	1	12.5	3.8	0	.0	.0	8	100	6.2	sd = 2-129
	Toplam	58	44.6	100	26	20.0	100	46	35.4	100	130	100	100	p = 0.006
Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma	Bir Kez	12	34.3	24.0	14	40.0	63.6	9	25.7	23.7	35	100	31.8	$\chi^2 = 23.308$
	Bir Kaç Kez	11	45.8	22.0	4	16.7	18.2	9	37.5	23.7	24	100	21.8	sd = 8
	Bazen	11	36.7	22.0	3	10.0	13.6	16	53.3	42	30	100	27.3	p = .003(*,a)
	Sık Sık	8	66.7	16.0	1	8.3	4.5	3	25.0	7.9	12	100	10.9	F = 7.546
	Her Zaman	8	88.9	16.0	0	.0	.0	1	11.1	2.6	9	100	8.2	sd = 2-107
	Toplam	50	45.5	100	22	20.0	100	38	34.5	100	110	100	100	p = 0.001



	Cevap	Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	
Performansınızla ilgili olumsuz değerlendirmeler yapılması	Bir Kez	13	35.1	24.1	14	37.8	43.8	10	27.0	24.4	37	100	29.1	$\chi^2 = 15.711$
	Bir Kaç Kez	7	24.1	13.0	11	37.9	34.4	11	37.9	26.8	29	100	22.8	sd = 8
	Bazen	16	51.6	29.6	3	9.7	9.4	12	38.7	29.3	31	100	24.4	p = .047(*,a)
	Sık Sık	13	59.1	24.1	3	13.6	9.4	6	27.3	14.6	22	100	17.3	F = 5.261
	Her Zaman	5	62.5	9.3	1	12.5	3.1	2	25.0	4.9	8	100	6.3	sd = 2-124
	Toplam	54	42.5	100	32	25.2	100	41	32.3	100	127	100	100	p = 0.006
Sorumlu olmadığımız konularda suçlanmanız	Bir Kez	13	33.3	19.1	16	41.0	32.7	10	25.6	19.2	39	100	23.1	$\chi^2 = 25.657$
	Birkaç Kez	12	26.1	17.6	20	43.5	40.8	14	30.4	26.9	46	100	27.2	sd = 8
	Bazen	17	39.5	25.0	9	20.9	18.4	17	39.5	32.7	43	100	25.4	p = .001(*)
	Sık Sık	12	50.0	17.6	4	16.7	8.2	8	33.3	15.4	24	100	14.2	F = 10.060
	Her Zaman	14	82.4	20.6	0	.0	.0	3	17.6	5.8	17	100	10.1	sd = 2-166
	Toplam	68	40.2	100	49	29.0	100	52	30.8	100	169	100	100	p = 0.000
Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız	Bir Kez	10	27.0	16.4	16	43.2	37.2	11	29.7	22.0	37	100	24.0	$\chi^2 = 28.318$
	Bir Kaç Kez	12	30.8	19.7	16	41.0	37.2	11	28.2	22.0	39	100	25.3	sd = 8
	Bazen	18	39.1	29.5	9	19.6	20.9	19	41.3	38.0	46	100	29.9	p = .000(*,a)
	Sık Sık	12	52.2	19.7	2	8.7	4.7	9	39.1	18.0	23	100	14.9	F = 11.061
	Her Zaman	9	100	14.8	0	.0	.0	0	.0	.0	9	100	5.8	sd = 2-151
	Toplam	61	39.6	100	43	27.9	100	50	32.5	100	154	100	100	p = 0.000
Yaptığımız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur bulunması	Bir Kez	8	21.1	13.8	21	55.3	46.7	9	23.7	18.8	38	100	25.2	$\chi^2 = 33.432$
	Bir Kaç Kez	13	31.0	22.4	13	31.0	28.9	16	38	33.3	42	100	27.8	sd = 8
	Bazen	15	40.5	25.9	5	13.5	11	17	45.9	35.4	37	100	24.5	p = .000(*)
	Sık Sık	8	47	13.8	4	23.5	8.9	5	29.4	10.4	17	100	11.3	F = 12.246
	Her Zaman	14	82.4	24.1	2	11.8	4.4	1	5.9	2.1	17	100	11.3	sd = 2-148
	Toplam	58	38.4	100	45	29.8	100	48	31.8	100	151	100	100	p = 0.000

		Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		Cevap	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	
Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/ rapor tutulması	Bir Kez	13	38.2	32.5	12	35.3	63.2	9	26.5	28.1	34	100	37.4	$\chi^2 = 23.841$
	Bir Kaç Kez	7	35.0	17.5	7	35.0	36.8	6	30.0	18.8	20	100	22.0	sd = 8
	Bazen	11	42.3	27.5	0	.0	.0	15	57.7	46.9	26	100	28.6	p = .002(*,a,b)
	Sık Sık	5	71.4	12.5	0	.0	.0	2	28.6	6.3	7	100	7.7	F = 7.302
	Her Zaman	4	100	10.0	0	.0	.0	0	.0	.0	4	100	4.4	sd = 2-88
	Toplam	40	44.0	100	19	20.9	100	32	35.2	100	91	100	100	p = 0.000
Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi	Bir Kez	6	25.0	10.2	12	50.0	30.8	6	25.0	13.6	24	100	16.9	$\chi^2 = 20.651$
	Bir Kaç Kez	13	29.5	22.0	11	25.0	28.2	20	45.5	45.5	44	100	31.0	sd = 8
	Bazen	20	47.6	33.9	9	21.4	23.1	13	31.0	29.5	42	100	29.6	p = .008(*,a)
	Sık Sık	9	50.0	15.3	5	27.8	12.8	4	22.2	9.1	18	100	12.7	
	Her Zaman	11	78.6	18.6	2	14.3	5.1	1	7.1	2.3	14	100	9.9	
	Toplam	59	41.5	100	39	27.5	100	44	31.0	100	142	100	100	
Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi	Bir Kez	6	33.3	43	10.1	55.6	30.3	2	11	5.6	18	100	15.3	$\chi^2 = 20.419$
	Bir Kaç Kez	7	30.4	14.3	10.1	43.5	30.3	6	26	16.7	23	100	19.5	sd = 8
	Bazen	13	36	26.5	7	1100	21.2	16	44.4	44.4	5.2	100	30.5	p = .009(*)
	Sık Sık	14	50.0	28.6	4	14.3	12	10.1	35.7	27.8	28	100	23.7	F = 7.079
	Her Zaman	9	69.2	18.4	2	15.4	6	2	15.4	5.6	13	100	11.0	sd = 2-139
	Toplam	18.2	41.5	100	2.2	28.0	100	5.2	30.5	100	27.4	100	100	p = 0.001
Sorumluluğunuzda ki işlerin alınarak, daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi	Bir Kez	6	30.0	14.3	10	50.0	47.6	4	20.0	12.9	20	100	21.3	$\chi^2 = 37.460$
	Bir Kaç Kez	5	25.0	11.9	7	35.0	33.3	8	40.0	25.8	20	100	21.3	sd = 8
	Bazen	12	37.5	28.6	2	6.3	9.5	18	56.3	58.1	32	100	34.0	p = .000(*,a)
	Sık Sık	12	85.7	28.6	1	7.1	4.8	1	7.1	3.2	14	100	14.9	F = 11.248
	Her Zaman	7	87.5	16.7	1	12.5	4.8	0	.0	.0	8	100	8.5	sd = 2-91
	Toplam	42	44.7	100	21	22.3	100	31	33.0	100	94	100	100	p = .000

		Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		Cevap	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	
Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz	Bir Kez	6	30.0	10.7	10	50.0	43.5	4	20.0	11.1	20	100	17.4	$\chi^2 = 29.288$
	Bir Kaç Kez	14	41.2	25.0	7	20.6	30.4	13	38.2	36.1	34	100	29.6	sd = 8
	Bazen	12	46.2	21.4	1	3.8	4.3	13	50.0	36.1	26	100	22.6	p = .000(*,a)
	Sık Sık	9	50.0	16.1	4	22.2	17.4	5	27.8	13.9	18	100	15.7	F = 7.611
	Her Zaman	15	88.2	26.8	1	5.9	4.3	1	5.9	2.8	17	100	14.8	sd = 2-112
	Toplam	56	48.7	100	23	20.0	100	36	31.3	100	115	100	100	p = 0.001
Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi	Bir Kez	7	29.2	10.1	13	54.2	40.6	4	16.7	8.2	24	100	16.0	$\chi^2 = 35.074$
	Bir Kaç Kez	15	42.9	21.7	8	22.9	25.0	12	34.3	24.5	35	100	23.3	sd = 8
	Bazen	18	34.6	26	9	17.3	28.1	25	48.1	51.0	52	100	34.7	p = .000(*)
	Sık Sık	14	70.0	20.3	1	5.0	3.1	5	25.0	10.2	20	100	13.3	F = 11.779
	Her Zaman	15	78.9	21.7	1	5.3	3.1	3	15.8	6.1	19	100	12.7	sd = 2-147
	Toplam	69	46.0	100	32	21.3	100	49	32.7	100	150	100	100	p = 0.000
Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme	Bir Kez	9	40.9	14.3	9	40.9	31.0	4	18.2	9.3	22	100	16.3	$\chi^2 = 28.976$
	Bir Kaç Kez	10	27.8	15.9	9	25.0	31.0	17	47.2	39.5	36	100	26.7	sd = 8
	Bazen	14	38.9	22.2	6	16.7	20.7	16	44.4	37.2	36	100	26.7	p = .000(*)
	Sık Sık	9	56.3	14.3	4	25.0	13.8	3	18.8	7.0	16	100	11.9	F = 8.815
	Her Zaman	21	84.0	33.3	1	4.0	3.4	3	12.0	7.0	25	100	18.5	sd = 2-132
	Toplam	63	46.7	100	29	21.5	100	43	31.9	100	135	100	100	p = 0.000
Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama	Bir Kez	8	30.8	12.9	14	53.8	38.9	4	15.4	9.3	26	100	18.4	$\chi^2 = 36.835$
	Bir Kaç Kez	15	35.7	24.2	14	33.3	38.9	13	31.0	30.2	42	100	29.8	sd = 8
	Bazen	11	36.7	17.7	2	6.7	5.6	17	56.7	39.5	30	100	21.3	p = .000(*)
	Sık Sık	13	52.0	21.0	4	16.0	11.1	8	32.0	18.6	25	100	17.7	F = 9.901
	Her Zaman	15	83.3	24.2	2	11	5.6	1	5.6	2.3	18	100	12.8	sd = 2-138
	Toplam	62	44.0	100	36	25.5	100	43	30.5	100	141	100	100	p = 0.000

		Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		Cevap	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	
Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması	Bir Kez	6	19.4	11.5	15	48.4	53.6	10	32.3	25.0	31	100	25.8	$\chi^2 = 30.419$
	Bir Kaç Kez	9	34.6	17.3	5	19.2	17.9	12	46.2	30.0	26	100	21.7	sd = 8
	Bazen	17	48.6	32.7	6	17.1	21.4	12	34.3	30.0	35	100	29.2	p = .000(*,a)
	Sık Sık	8	57.1	15.4	0	.0	.0	6	42.9	15.0	14	100	11.7	F = 12.622
	Her Zaman	12	85.7	23.1	2	14.3	7.1	0	.0	.0	14	100	11.7	sd = 2-117
	Toplam	52	43.3	100	28	23.3	100	40	33.3	100	120	100	100	p = 0.000
Konusurken sık sık sözünüzün kesilmesi	Bir Kez	7	25.9	11.7	12	44.4	30.0	8	29.6	17.4	27	100	18.5	$\chi^2 = 22.476$
	Bir Kaç Kez	10	26.3	16.7	14	36.8	35.0	14	36.8	30.4	38	100	26.0	sd = 8
	Bazen	22	44.9	36.7	7	14.3	17.5	20	40.8	43.5	49	100	33.6	p = .004(*,a)
	Sık Sık	12	66.7	20.0	5	27.8	12.5	1	5.6	2.2	18	100	12.3	F = 7.129
	Her Zaman	9	64.3	15.0	2	14.3	5.0	3	21.4	6.5	14	100	9.6	sd = 2-143
	Toplam	60	41.1	100	40	27.4	100	46	31.5	100	146	100	100	p = 0.001
Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi	Bir Kez	5	25.0	13.9	11	55.0	36.7	4	20.0	14.3	20	100	21.3	$\chi^2 = 20.006$
	Bir Kaç Kez	6	37.5	16.7	8	50.0	26.7	2	12.5	7.1	16	100	17.0	sd = 8
	Bazen	15	40.5	41.7	10	27.0	33.3	12	32.4	42.9	37	100	39.4	p = .010(*,a)
	Sık Sık	6	40.0	16.7	0	.0	.0	9	60.0	32.1	15	100	16.0	F = 7.254
	Her Zaman	4	66.7	11.1	1	16.7	3.3	1	16.7	3.6	6	100	6.4	sd = 2-91
	Toplam	36	38.3	100	30	31.9	100	28	29.8	100	94	100	100	p = 0.001
Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması	Bir Kez	7	21.9	11.7	15	46.9	37.5	10	31.3	19.2	32	100	21.1	$\chi^2 = 16.505$
	Bir Kaç Kez	13	40.6	21.7	9	28.1	22.5	10	31.3	19.2	32	100	21.1	sd = 8
	Bazen	15	39.5	25.0	8	21	20.0	15	39.5	28.8	38	100	25.0	p = .036(*)
	Sık Sık	12	38.7	20.0	7	22.6	17.5	12	38.7	23.1	31	100	20.4	F = 6.470
	Her Zaman	13	68.4	21.7	1	5.3	2.5	5	26.3	9.6	19	100	12.5	sd = 2-149
	Toplam	60	39.5	100	40	26.3	100	52	34.2	100	152	100	100	p = 0.002

		Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		Cevap	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	
İşten ayrılmamız ya da yer değiştirmemiz için baskı yapılması	Bir Kez	6	26.1	12.8	12	52.2	42.9	5	21.7	16.1	23	100	21.7	$\chi^2 = 26.632$
	Bir Kaç Kez	10	50.0	21.3	7	35.0	25.0	3	15.0	9.7	20	100	18.9	sd = 8
	Bazen	12	35.3	25.5	5	14.7	17.9	17	50.0	54.8	34	100	32.1	p = .001(*,a)
	Sık Sık	10	55.6	21.3	2	11.1	7.1	6	33.3	19.4	18	100	17.0	F = 6.308
	Her Zaman	9	81.8	19.1	2	18.2	7.1	0	.0	.0	11	100	10.4	sd = 2-103
	Toplam	47	44.3	100	28	26.4	100	31	29.2	100	106	100	100	p = 0.003
İşiniz için gerekli olan bilgi, doküman ve materyallerin sizden saklanması	Bir Kez	8	44.4	20.5	6	33.3	30.0	4	22.2	13.8	18	100	20.5	$\chi^2 = 23.429$
	Bir Kaç Kez	3	13.0	7.7	10	43.5	50.0	10	43.5	34.5	23	100	26.1	sd = 8
	Bazen	10	45.5	25.6	2	9	10.0	10	45.5	34.5	22	100	25.0	p = .003(*,a)
	Sık Sık	8	72.7	20.5	0	.0	.0	3	27.3	10.3	11	100	12.5	F = 5.453
	Her Zaman	10	71.4	25.6	2	14.3	10.0	2	14.3	6.9	14	100	15.9	sd = 2-85
	Toplam	39	44.3	100	20	22.7	100	29	33.0	100	88	100	100	p = 0.006
Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi	Bir Kez	7	28.0	21.9	10	40.0	52.6	8	32.0	28.6	25	100	31.6	$\chi^2 = 15.884$
	Bir Kaç Kez	7	41.2	21.9	6	35.3	31.6	4	23.5	14.3	17	100	21.5	sd = 8
	Bazen	8	42.1	25.0	2	10.5	10.5	9	47.4	32.1	19	100	24.1	p = .044(*,a,b)
	Sık Sık	6	42.9	18.8	1	7.1	5.3	7	50.0	25.0	14	100	17.7	F = 5.289
	Her Zaman	4	100	12.5	0	.0	.0	0	.0	.0	4	100	5.1	sd = 2-76
	Toplam	32	40.5	100	19	24.1	100	28	35.4	100	79	100	100	p = 0.007

\* p<.05.

a Hücrelerin %20'sinden fazlası 5'ten daha az beklenen hücre frekansı içermektedir. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

b Minimum beklenen hücre frekansı 1'den azdır. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir

**Tablo 5'te Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının çalıştıkları kuruma göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu (  $F_{(2-170)} = 11.32, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşirelerin, özelde ( $p < 0.01$ ) ve üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-152)} = 8.17, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşirelerin, özelde ( $p < 0.01$ ) ve üniversitede çalışanların özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-142)} = 11.47, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

Ruh sağlığımızın yerinde olmadığına ima edilmesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-89)} = 5.92, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanılması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-112)} = 3.59, p < 0.05$ ), devlette çalışan hemşireler hem özelde çalışanlardan ( $p < 0,1$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0,1$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı

fark olduğu ( $F_{(2-121)} = 5.18, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ )

“Özel yaşıntınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-72)} = 8.01, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşirelerin özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) ve üniversitede çalışan hemşirelerin özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sözlü tehdit edilme” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-129)} = 5.28, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.1$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-107)} = 7.55, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler özelde çalışan çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) ve üniversitede çalışan hemşireler özelden çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-124)} = 5.26, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler özelde çalışan çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-166)} = 10.06, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler özelde çalışan çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) ve üniversitede çalışan hemşireler özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-151)} = 11.06, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler özelde çalışan çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) ve devlette çalışan hemşireler üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) ve üniversitede çalışanlar özelde

çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-148)} = 12.25, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/ rapor tutulması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-88)} = 7.30, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşirelerin özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) ve üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-139)} = 7.08, p < 0.01$ ), devlette çalışan hemşireler hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-115)} = 6.74, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-91)} = 11.25, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-112)} = 7.61, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar hem özelde



çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-147)} = 11.78, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-132)} = 8.82, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-138)} = 9.90, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-117)} = 12.62, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-143)} = 7.13, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-91)} = 7.25, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde

Çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-149)} = 7.25, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-103)} = 6.31, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“İşiniz için gerekli olan bilgi, doküman ve materyallerin sizden saklanması” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-85)} = 5.45, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-76)} = 5.29, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

**Tablo 6: Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının çalışılan birimlere göre karşılaştırılması**

Cevap	Birim												Ki-Kare/F Testleri	
	Servis			Poliklinik			Özel Dal			Toplam				
	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C		
Konuşurken sözünüzün kesilmesi	Bir Kez	18	66.7	20.9	2	7.4	14.3	7	25.9	15.2	27	100	18.5	$\chi^2 = 23718$
	Bir Kaç Kez	17	44.7	19.8	2	5.3	14.3	19	50.0	41.3	38	100	26.0	sd = 8
	Bazen	36	73.5	41.9	2	4.1	14.3	11	22.4	23.9	49	100	33.6	p = .003(*,a)
	Sık Sık	11	61.1	12.8	4	22.2	28.6	3	16.7	6.5	18	100	12.3	F = 3.109
	Her Zaman	4	28.6	4.7	4	28.6	28.6	6	42.9	13.0	14	100	9.6	sd = 2-143
	Toplam	86	58.9	100	14	9.6	100	46	31.5	100	146	100	100	p = 0.048
	Bir Kez	14	43.8	16.5	8	25.0	50.0	10	31.3	19.6	32	100	21	$\chi^2 = 17942$
Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması	Bir Kaç Kez	22	68.8	25.9	3	9.4	18.8	7	21.9	13.7	32	100	21	sd = 8
	Bazen	26	68.4	30.6	0	.0	.0	12	31.6	23.5	38	100	25.0	p = .022(*,a)
	Sık Sık	14	45.2	16.5	4	12.9	25.0	13	41.9	25.5	31	100	20.4	F = 2.921
	Her Zaman	9	47.4	10.6	1	5.3	6.3	9	47.4	17.6	19	100	12.5	sd = 2-149
	Toplam	85	55.9	100	16	10.5	100	51	33.6	100	52	100	100	p = 0.057

**Tablo 6’da Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının çalışılan birimlere göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi” ifadesine verilen yanıtların çalışılan birimlere göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-143)} = 3.11, p < 0.05$ ), poliklinikte çalışanlar hem serviste çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) hem özel birimde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması” ifadesine verilen yanıtların çalışılan birimlere göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-143)} = 2.92, p < 0.10$ ), özel birimde çalışanlar poliklinikte çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

**Tablo 7: Hemşirelerin mobbing ile karşılaşma durumlarının deneyim yıllarına göre karşılaştırılması**

Cevap	Deneyim Yılı																		Ki-Kare/ F Testleri	
	0-1 yıl			2-5 yıl			6-10 yıl			11-14 yıl			15 ve Üstü			Toplam				
	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C		
Düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmez	Bir Kez	2	10.0	28.6	7	35.0	25.9	3	15.0	13.0	5	25.0	21.7	3	15.0	8.6	20	100	17.4	$\chi^2 = 27.596$
	Bir Kaç Kez	2	5.9	28.6	8	23.5	29.6	1	2.9	4.3	13	38.2	56.5	10	29.4	28.6	34	100	29.6	sd = 16
	Bazen	1	3.8	14.3	3	11.5	11.1	9	34.6	39.1	4	15.4	17.4	9	34.6	25.7	26	100	22.6	p = .035(*,a)
	Sık Sık	1	5.6	14.3	6	33.3	22.2	5	27.8	21.7	0	.0	.0	6	33.3	17.1	18	100	15.7	F= 3.696
	Her Zaman	1	5.9	14.3	3	17.6	11.1	5	29.4	21.7	1	5.9	4.3	7	41.2	20.0	17	100	14.8	sd= 4-110
	Toplam	7	6.1	100	27	23.5	100	23	20.0	100	23	20.0	100	35	30.4	100	15	100	100	P= 0.007
	Gönderdiğiniz el-posta ve telefonlara yanıt verilmemesi	Bir Kez	5	25.0	83.3	2	10.0	10.5	3	15.0	13.6	5	25.0	21.7	5	25.0	20.8	20	100	21.3
Bir Kaç Kez		0	.0	.0	6	37.5	31.6	4	25.0	18.2	4	25.0	17.4	2	12.5	8.3	16	100	17.0	sd = 16
Bazen		1	2.7	16.7	7	18.9	36.8	8	21.6	36.4	11	29.7	47.8	10	27.0	41.7	37	100	39.4	p = .029(*,a,b)
Sık Sık		0	.0	.0	4	26.7	21.1	3	20.0	13.6	2	13.3	8.7	6	40.0	25.0	15	100	16.0	F= 2.932
Her Zaman		0	.0	.0	0.1	.0	.0	4	66.7	18.2	1	16.7	4.3	1	16.7	4.2	6	100	6.4	sd= 4-89
Toplam		6	6.4	100	19	20.2	100	22	23.4	100	23	24.5	100	24	25.5	100	94	100	100	P= 0.025

\* p<.05.

a Hücrelerin %20'sinden fazlası 5'ten daha az beklenen hücre frekansı içermektedir. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

b Minimum beklenen hücre frekansı 1'den azdır. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

**Tablo 7'de Hemşirelerin mobbing ile karşılaşma durumlarının deneyim yıllarına göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenme” ifadesine verilen yanıtların hemşirelerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-110)} = 3.70, p < 0.01$ ), 6–10 yıl çalışanların 11–14 yıl çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), 15 yıl ve üstü çalışanların 11–14 yıl çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi” ifadesine verilen yanıtların hemşirelerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-89)} = 2.93$ ,  $p < 0.05$ ) , 6–10 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ), 15/üstü yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

**Tablo 8: Hemşirelerin Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılması**

	Cevap	Kurumda Çalışma Süresi																		Ki-Kare/F Testleri	
		0-1 Yıl			2-5 Yıl			6-10 Yıl			11-14 Yıl			15 ve Üstü Yıl			Toplam				
		N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C		
Başkalarını yamada sizi küçük düşürücü davranılması	Bir Kez	27	62.8	52.9	4	9.3	11.4	3	7.0	14.3	4	9.3	26.7	5	11.6	21.7	43	100	29.7	$\chi^2 =$	33.982
	Bir Kaç Kez	8	21.1	15.7	7	18.4	20.0	8	21.1	38.1	5	13.2	33.3	10	26.3	43.5	38	100	26.2	sd =	16
	Bazen	11	28.9	21.6	12	31.6	34.3	6	15.8	28.6	4	10.5	26.7	5	13.2	21.7	38	100	26.2	p =	.005(*,a,b)
	Sık Sık	4	23.5	7.8	7	41.2	20.0	3	17.6	14.3	2	11.8	13.3	1	5.9	4.3	17	100	11.7	F=	5.587
	Her Zaman	1	11.1	2.0	5	55.6	14.3	1	11.1	4.8	0	.0	.0	2	22.2	8.7	9	100	6.2	sd=	4-140
	Toplam	51	35.2	100	35	24.1	100	21	14.5	100	15	10.3	100	23	15.9	100	145	100	100	P=	0.000
Sorumlu olmadığımız konuda suçlanmanız	Bir Kez	17	43.6	29.8	8	20.5	18.6	2	5.1	8.0	5	12.8	26.3	7	17.9	28.0	39	100	23.1	$\chi^2 =$	30.204
	Bir Kaç Kez	22	47.8	38.6	9	19.6	20.9	5	10.9	20.0	3	6.5	15.8	7	15.2	28.0	46	100	27.2	sd =	16
	Bazen	9	20.9	15.8	11	25.6	25.6	10	23.3	40.0	9	20.9	47.4	4	9.3	16.0	43	100	25.4	p =	.017(*,a)
	Sık Sık	6	25.0	10.5	6	25.0	14.0	4	16.7	16.0	2	8.3	10.5	6	25.0	24.0	24	100	14.2	F=	3.609
	Her Zaman	3	17.6	5.3	9	52.9	20.9	4	23.5	16.0	0	.0	.0	1	5.9	4.0	17	100	10.1	sd=	4-164
	Toplam	57	33.7	100	43	25.4	100	25	14.8	100	19	11.2	100	25	14.8	100	169	100	100	P=	0.008
Ortak işlerin sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız	Bir Kez	20	54.1	38.5	6	16.2	15.8	3	8.1	15.0	4	10.8	22.2	4	10.8	15.4	37	100	24.0	$\chi^2 =$	29.404
	Bir Kaç Kez	15	38.5	28.8	9	23.1	23.7	6	15.4	30.0	4	10.3	22.2	5	12.8	19.2	39	100	25.3	sd =	16
	Bazen	12	26.1	23.1	9	19.6	23.7	6	13.0	30.0	9	19.6	50.0	10	21.7	38.5	46	100	29.9	p =	.021(*,a)
	Sık Sık	4	17.4	7.7	12	52.2	31.6	2	8.7	10.0	1	4.3	5.6	4	17.4	15.4	23	100	14.9	F=	4.096
	Her Zaman	1	11.1	1.9	2	22.2	5.3	3	33.3	15.0	0	.0	.0	3	33.3	11.5	9	100	5.8	sd=	4-149
	Toplam	52	33.8	100	38	24.7	100	20	13.0	100	18	11.7	100	26	16.9	100	154	100	100	P=	0.004
İş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması	Bir Kez	24	63.2	46.2	6	15.8	15.4	1	2.6	4.8	3	7.9	18.8	4	10.5	17.4	38	100	25.2	$\chi^2 =$	33.534
	Bir Kaç Kez	13	31.0	25.0	9	21.4	23.1	5	11.9	23.8	7	16.7	43.8	8	19.0	34.8	42	100	27.8	sd =	16
	Bazen	5	13.5	9.6	14	37.8	35.9	7	18.9	33.3	6	16.2	37.5	5	13.5	21.7	37	100	24.5	p =	.006(*,a)
	Sık Sık	6	35.3	11.5	5	29.4	12.8	3	17.6	14.3	0	.0	.0	3	17.6	13.0	17	100	11.3	F=	4.634
	Her Zaman	4	23.5	7.7	5	29.4	12.8	5	29.4	23.8	0	.0	.0	3	17.6	13.0	17	100	11.3	sd=	4-146
	Toplam	52	34.4	9.4	39	25.8	100	21	13.9	100	16	10.6	100	23	15.2	100	151	100	100	P=	0.001
Daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz	Bir Kez	13	65.0	38.2	2	10.0	7.7	1	5.0	5.3	1	5.0	8.3	3	15.0	12.5	20	100	17.4	$\chi^2 =$	31.844
	Bir Kaç Kez	10	29.4	29.4	6	17.6	23.1	7	20.6	36.8	5	14.7	41.7	6	17.6	25.0	34	100	29.6	sd =	16
	Bazen	2	7.7	5.9	7	26.9	26.9	7	26.9	36.8	5	19.2	41.7	5	19.2	20.8	26	100	22.6	p =	.010(*,a)
	Sık Sık	7	38.9	20.6	4	22.2	15.4	1	5.6	5.3	0	.0	.0	6	33.3	25.0	18	100	15.7	F=	2.972
	Her Zaman	2	11.8	5.9	7	41.2	26.9	3	17.6	15.8	1	5.9	8.3	4	23.5	16.7	17	100	14.8	sd=	4-110
	Toplam	34	29.6	100	26	22.6	100	19	16.5	100	12	10.4	100	24	20.9	100	115	100	100	P=	0.023

		Kurumda Çalışma Süresi																			
		0-1 Yıl			2-5 Yıl			6-10 Yıl			11-14 Yıl			15 ve Üstü Yıl			Toplam				
Cevap		N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	Ki-Kare/F	Testleri
Yaptığımız işin değersiz ve önemsiz görülmesi	Bir Kez	15	62.5	36.6	4	16.7	9.1	1	4.2	4.2	1	4.2	5.9	3	12.5	12.5	24	100	16.0	$\chi^2$	34.258
	Bir Kaç Kez	8	22.9	19.5	14	40.0	31.8	5	14.3	20.8	5	14.3	29.4	3	8.6	12.5	35	100	23.3	sd	16
	Bazen	12	23.1	29.3	10	19.2	22.7	10	19.2	41.7	9	17.3	52.9	11	21.2	45.8	52	100	34.7	p =	.005(*,a)
	Sık Sık	2	10.0	4.9	11	55.0	25.0	4	20.0	16.7	1	5.0	5.9	2	10.0	8.3	20	100	13.3	F=	3.058
	Her Zaman	4	21.1	9.8	5	26.3	11.4	4	21.1	16.7	1	5.3	5.9	5	26.3	20.8	19	100	12.7	sd=	4-145
	Toplam	41	27.3	100	44	29.3	100	24	16.0	100	17	11.3	100	24	16.0	100	150	100	9.4	P=	0.019

\* p<.05.

a Hücrelerin %20'sinden fazlası 5'ten daha az beklenen hücre frekansı içermektedir. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

b Minimum beklenen hücre frekansı 1'den azdır. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

**Tablo 8'de Hemşirelerin mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının kurumsal çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-140)} = 5.59$ ,  $p < 0.01$ ), 2-5 yıl arası çalışanların, 0-1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-164)} = 3.61$ ,  $p < 0.01$ ), 2-5 yıldır çalışanlar 0-1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ), 6-10 yıldır çalışanlar 0-1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-149)} = 4.10$ ,  $p < 0.01$ ), 2-5 yıldır çalışanlar 0-1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), 6-10 yıldır çalışanlar 0-1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.10$ ), 15/üstü yıldır çalışanlar 0-1 yıldır

çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-149)} = 4.10, p < 0.01$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ), 6–10 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), 6–10 yıldır çalışanlar 11–14 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-110)} = 2.97, p < 0.05$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.

“Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-145)} = 3.06, p < 0.05$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.10$ ), 6–10 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ), 15/üstü yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda bu davranışla karşılaştıkları saptanmıştır.



**Tablo 9: Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin çalışılan kuruma göre karşılaştırılması**

Cevap	Kurum												Ki-Kare/F Testleri	
	Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam				
	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C		
Yapılan dışmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum	Ender Olarak	12	27.3	17.4	18	40.9	38.3	14	31.8	28.0	13.2	100	26.5	$\chi^2 = 17.336$
	Ara Sıra	13	30.2	18.8	14	32.6	29.8	16	37.2	32.0	12.2	100	25.9	sd = 8
	Sık Sık	11	45.8	15.9	7	29.2	14.9	6	25.0	12.0	24	100	14.5	p = .027(*)
	Çoğunlukla	19	67.9	27.5	3	10.7	6.4	6	21.4	12.0	28	100	16.9	F = 11,320
	Her Zaman	14	51.9	20.3	5	18.5	10.6	8	29.6	16.0	27	100	16.3	sd = 2-170
	Toplam	69	41.6	100	47	28.3	100	50	30	100	166	100	100	p = 0.000
Yapılan davranışları tekrar hatırlıyorum/yaşıyorum	Ender Olarak	9	17.6	15.3	27	52.9	57.4	15	2100	31.3	20.2	100	33	$\chi^2 = 2960$
	Ara Sıra	18	46.2	30.5	8	20.5	17.0	13	33.3	27	8.2	100	25.3	sd = 8
	Sık Sık	14	43.8	23.7	8	25.0	17.0	10	31.3	20.8	1.2	100	20.8	p = .000(*,a)
	Çoğunlukla	8	42	13.6	2	10.5	4.3	9	47.4	18.8	19	100	12.3	F = 8,169
	Her Zaman	10	76.9	16.9	2	15.4	4.3	1	7.7	2	13	100	8.4	sd = 2-152
	Toplam	59	38.3	100	47	30.5	100	48	31.2	100	154	100	100	p = 0,000
Kendimi yalnız hissediyorum	Ender Olarak	12	33.3	21	16	44.4	45.7	8	22.2	21.6	5.2	100	27.9	$\chi^2 = 19.554$
	Ara Sıra	16	48.5	28	9	27.3	25.7	8	24.2	21.6	2.2	100	25.6	sd = 8
	Sık Sık	10	50.0	17.5	5	25.0	14.3	5	25.0	13.5	20	100	15.5	p = .012(*)
	Çoğunlukla	11	39.3	19.3	2	7	5.7	15	53.6	40.5	28	100	21.7	F = 3.946
	Her Zaman	8	66.7	14.0	3	25.0	8.6	1	8.3	2.7	12	100	9.3	sd = 2-126
	Toplam	57	44.2	100	35	27.1	100	37	28.7	100	129	100	100	p = 0.022
İş yerimde kimseye güvenmiyorum	Ender Olarak	16	36.4	24.2	18	40.9	37.5	10	22.7	20.4	13.2	100	27.0	$\chi^2 = 15.747$
	Ara Sıra	13	31.0	19.7	13	31.0	27	16	38	32.7	11.2	100	25.8	sd = 8
	Sık Sık	9	42.9	13.6	5	23.8	10.4	7	33.3	14.3	21	100	12.9	p = .046(*)
	Çoğunlukla	13	36	19.7	10	27.8	20.8	13	36	26.5	5.2	100	22	F = 3.594
	Her Zaman	15	75.0	22.7	2	10.0	4.2	3	15.0	6	20	100	12.3	sd = 2-160
	Toplam	66	40.5	100	48	29.4	100	49	30.1	100	163	100	100	p = 0.030
İşime karşı bağlılığımın azaldığımı hissediyorum	Ender Olarak	12	27.3	18.5	19	43.2	40.4	13	29.5	25.5	13.2	100	27.0	$\chi^2 = 16.427$
	Ara Sıra	21	48.8	32.3	9	20.9	19	13	30.2	25.5	12.2	100	26.4	sd = 8
	Sık Sık	10	2100	15.4	12	35.3	25.5	12	35.3	23.5	3.2	100	20.9	p = .037(*)
	Çoğunlukla	11	40.7	16.9	6	22.2	12.8	10	37.0	19.6	27	100	16.6	F = 3.480
	Her Zaman	11	73.3	16.9	1	6.7	2	3	20.0	5.9	15	100	9.2	sd = 2-160
	Toplam	65	39.9	100	47	28.8	100	51	31.3	100	163	100	100	p = 0.033

	Cevap	Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	
Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum	Ender Olarak	10	2100	26.3	15	44	48.4	9	26.5	25.7	3.2	100	32.7	$\chi^2 = 15.825$
	Ara Sıra	9	39	23.7	9	39	29.0	5	21.7	14.3	23	100	22	sd = 8
	Sık Sık	6	28.6	15.8	3	14.3	9.7	12	57	34.3	21	100	20.2	p = .045(*,a)
	Çoğunlukla	8	50.0	21	1	6.3	3.2	7	43.8	20.0	16	100	15.4	F = 3.251
	Her Zaman	5	50.0	13.2	3	30.0	9.7	2	20.0	5.7	10	100	9.6	sd = 2-101
	Toplam	38	36.5	100	31	29.8	100	35	33.7	100	104	100	100	p = 0.043
Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum	Ender Olarak	11	31.4	23.4	15	42.9	53.6	9	25.7	25.7	4.2	100	31.8	$\chi^2 = 16.847$
	Ara Sıra	11	45.8	23.4	2	8.3	7	11	45.8	31.4	24	100	21.8	sd = 8
	Sık Sık	7	38.9	14.9	7	38.9	25.0	4	22.2	11.4	18	100	16.4	p = .032(*,a)
	Çoğunlukla	10	50.0	21.3	4	20.0	14.3	6	30.0	17	20	100	18.2	F = 3.421
	Her Zaman	8	61.5	17.0	0	.0	.0	5	38.5	14.3	13	100	11.8	sd = 2-107
	Toplam	47	42.7	100	28	25.5	100	35	31.8	100	110	100	100	p = 0.036
Aşırı tedirginim ve kolayca ürküyorum	Ender Olarak	8	25.0	19.5	15	46.9	60.0	9	28	25.7	1.2	100	31.7	$\chi^2 = 17.202$
	Ara Sıra	9	42.9	22.0	3	14.3	12.0	9	42.9	25.7	21	100	20.8	sd = 8
	Sık Sık	5	55.6	12.2	2	22.2	8.0	2	22.2	5.7	9	100	8.9	p = .028(*,a)
	Çoğunlukla	13	46.4	31.7	2	7	8.0	13	46.4	37	28	100	27.7	F = 3.990
	Her Zaman	6	54.5	14.6	3	27.3	12.0	2	18.2	5.7	11	100	10.9	sd = 2-98
	Toplam	41	40.6	100	25	24.8	100	35	34.7	100	101	100	100	p = 0.022
Zamanımın büyük kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularla geçiriyorum	Ender Olarak	12	34.3	22.6	16	45.7	55.2	7	20.0	18.4	4.2	100	29.2	$\chi^2 = 21.896$
	Ara Sıra	11	50.0	20.8	2	9	6.9	9	40.9	23.7	22	100	18.3	sd = 8
	Sık Sık	7	26.9	13.2	8	30.8	27.6	11	42.3	28.9	26	100	21.7	p = .005(*)
	Çoğunlukla	15	60.0	28.3	2	8.0	6.9	8	32.0	21	25	100	20.8	F = 5.242
	Her Zaman	8	66.7	15	1	8.3	3.4	3	25.0	7.9	12	100	10.0	sd = 2-117
	Toplam	53	44.2	100	29	24.2	100	38	31.7	100	120	100	100	p = 0.007
Yaşadıklarımın acısını başka birini aşağılayarak çıkarıyorum	Ender Olarak	3	37.5	11.5	5	62.5	38.5	0	.0	.0	8	100	12.7	$\chi^2 = 1677$
	Ara Sıra	9	47.4	34.6	3	15.8	23	7	36.8	29.2	19	100	30.2	sd = 8
	Sık Sık	7	43.8	26.9	4	25.0	30.8	5	31.3	20.8	16	100	25.4	p = .040(*,a,b)
	Çoğunlukla	5	31.3	19.2	1	6.3	7.7	10	62.5	41.7	16	100	25.4	F = 5.511
	Her Zaman	2	50.0	7.7	0	.0	.0	2	50.0	8.3	4	100	6.3	sd = 2-60
	Toplam	26	41.3	100	13	20.6	100	24	38.1	100	63	100	100	p = 0.006

Cevap		Kurum												Ki-Kare/F Testleri
		Devlet Hastanesi			Özel Hastane			Üniversite Hastanesi			Toplam			
		N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	
Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden öç almayı düşünüyorum	Ender Olarak	14	34	33.3	15	36.6	65.2	12	29.3	31.6	10.2	100	39.8	$\chi^2 = 18.063$ sd = 8 p = .021(*,a) F = 3.515 sd = 2-100 p = 0.033
	Ara Sıra	7	38.9	16.7	1	5.6	4.3	10	55.6	26.3	18	100	17.5	
	Sık Sık	4	28.6	9.5	4	28.6	17.4	6	42.9	15.8	14	100	13.6	
	Çoğunlukla	7	41.2	16.7	2	11.8	8.7	8	47	21	17	100	16.5	
	Her Zaman	10	76.9	23.8	1	7.7	4.3	2	15.4	5.3	13	100	12.6	
	Toplam	42	40.8	100	23	22.3	100	38	36.9	100	103	100	100	
Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahla azalma oluyor	Ender Olarak	9	23.7	16	19	50.0	44.2	10	26.3	23.3	7.2	100	26.8	$\chi^2 = 18.486$ sd = 8 p = .018(*) F = 7.978 sd = 2-139 p = 0.001
	Ara Sıra	12	37.5	21.4	11	34.4	25.6	9	28	20.9	1.2	100	22.5	
	Sık Sık	15	48.4	26.8	8	25.8	18.6	8	25.8	18.6	31	100	21.8	
	Çoğunlukla	10	38.5	17.9	4	15.4	9.3	12	46.2	27.9	26	100	18.3	
	Her Zaman	10	66.7	17.9	1	6.7	2.3	4	26.7	9.3	15	100	10.6	
	Toplam	56	39.4	100	43	30.3	100	43	30.3	100	142	100	100	
Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum	Ender Olarak	14	31	17.5	21	46.7	35.0	10	22.2	17.5	14.2	100	22.8	$\chi^2 = 22.708$ sd = 8 p = .004(*) F = 8.495 sd = 2-194 p = 0.000
	Ara Sıra	15	33.3	18.8	18	40.0	30.0	12	26.7	21	14.2	100	22.8	
	Sık Sık	20	42.6	25.0	12	25.5	20.0	15	31.9	26.3	16.2	100	23.9	
	Çoğunlukla	11	35.5	13.8	6	11.0	10.0	14	45.2	24.6	31	100	15.7	
	Her Zaman	20	69.0	25.0	3	10.3	5.0	6	20.7	10.5	29	100	14.7	
	Toplam	80	40.6	100	60	30.5	100	57	28.9	100	197	100	100	
Baş ağrılarım oluyor	Ender Olarak	10	22.7	13.5	21	47.7	38.2	13	29.5	21.7	13.2	100	23.3	$\chi^2 = 20.619$ sd = 8 p = .008(*) F = 9.192 sd = 2-186 p = 0.000
	Ara Sıra	23	41	31	20	35.7	36.4	13	23.2	21.7	25.2	100	29.6	
	Sık Sık	15	40.5	20.3	7	18.9	12.7	15	40.5	25.0	6.2	100	19.6	
	Çoğunlukla	15	44	20.3	6	17.6	10.9	13	38.2	21.7	3.2	100	18.0	
	Her Zaman	11	61	14.9	1	5.6	1.8	6	33.3	10.0	18	100	9.5	
	Toplam	74	39.2	100	55	29.1	100	60	31.7	100	189	100	100	
Göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı oluyor	Ender Olarak	11	26.8	21.6	16	39.0	45.7	14	34	30.4	10.2	100	31	$\chi^2 = 15.986$ sd = 8 p = .043(*) F = 5.912 sd = 2-129 p = 0.003
	Ara Sıra	13	31.0	25.5	11	33.3	31.4	9	27.3	19.6	2.2	100	25.0	
	Sık Sık	11	47.8	21.6	6	26	17	6	26	13.0	23	100	17.4	
	Çoğunlukla	7	36.8	13.7	1	5.3	2.9	11	57.9	23.9	19	100	14.4	
	Her Zaman	9	56.3	17.6	1	6.3	2.9	6	37.5	13.0	16	100	12	
	Toplam	51	38.6	100	35	26.5	100	46	34.8	100	132	100	100	

\* p<.05.

a Hücrelerin %20'sinden fazlası 5'ten daha az beklenen hücre frekansı içermektedir. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

b Minimum beklenen hücre frekansı 1'den azdır. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

**Tablo 9’da Mobbing ile karşılaşma durumların hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin çalışılan kuruma göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-163)} = 6.68, p < 0.01$ ), devlette çalışanların, özelde ( $p < 0.01$ ) ve üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/ yaşıyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-151)} = 9.84, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) hem üniversitede çalışanlardan ( $p < 0.10$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Kendimi yalnız hissediyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-126)} = 9.84, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“İş yerimde kimseye güvenmiyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-160)} = 3.59, p < 0.05$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-160)} = 3.48, p < 0.05$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-101)} = 3.25, p < 0.05$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-101)} = 3.42, p < 0.05$ ), devlette çalışanlar hem özelde çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) hem üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Aşırı tedirginim ve kolayca ürküyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-98)} = 3.99, p < 0.05$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Yaşadıklarımın acısını başka birini aşağılayarak çıkarıyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-60)} = 5.51, p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden öğ almayı düşünüyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-100)} = 3.52, p < 0.05$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma oluyor” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-139)} = 7.98, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-194)} = 8.50, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Baş ağrılarım oluyor” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-186)} = 9.19, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

“Göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı oluyor” ifadesine verilen yanıtların kurumlara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-129)} = 5.91, p < 0.01$ ), devlette çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ), üniversitede çalışanlar özelde çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda etkilendiği saptanmıştır.

**Tablo 10: Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin çalışılan birime göre karşılaştırılması**

Cevap	Birim												Ki-Kare/ F Testleri
	Servis			Poliklinik			Özel			Toplam			
	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	
Ender Olarak	28	63.6	29.8	8	18.2	40.0	8	18.2	16.3	44	100	27.0	$\chi^2 = 16.504$
Ara Sıra	27	64.3	28.7	2	4.8	10.0	13	31.0	26.5	42	100	25.8	sd = 8
Sık Sık	11	52.4	11.7	6	28.6	30.0	4	19.0	8.2	21	100	12.9	p = .036(*,a)
Çoğunlukla	17	47.2	18.1	3	8.3	15.0	16	44.4	32.7	5.2	100	22	F = 2.977
Her Zaman	11	55.0	11.7	1	5.0	5.0	8	40.0	16.3	20	100	12.3	sd = 2-160
Toplam	94	57.7	100	20	12.3	100	49	30.1	100	163	100	100	p = 0.054

**Tablo 10’de mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin çalışılan birime göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“İş yerimde kimseye güvenmiyorum ifadesine verilen yanıtların çalışılan birimlere göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(2-160)} = 2.97, p < 0.10$ ), özel birimde çalışanlar serviste çalışanlardan ( $p < 0.10$ ) daha yüksek oranda etkilendikleri saptanmıştır.

**Tablo 11: Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılması**

Cevap	Kurumda Çalışma Süresi																		Ki-Kare/F Testleri	
	0-1 yıl			2-5 yıl			6-10 yıl			11-14 yıl			15 ve Üstü			Toplam				
	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C		
Yapılan davranışları tekrar hatırlıyorum/ yaşıyorum	Ender Olarak	28	54.9	51.9	8	15.7	25.0	4	7.8	19.0	7	13.7	33.3	4	7.8	15.4	51	100	33	$\chi^2 = 35.407$
	Ara Sıra	8	20.5	14.8	8	20.5	25.0	4	10.3	19.0	8	20.5	38.1	11	28.2	42.3	39	100	25.3	sd = 16
	Sık Sık	11	34.4	20.4	8	25.0	25.0	3	9.4	14.3	3	100	14.3	7	21.9	26.9	32	100	20.8	p = .003(*,a)
	Çoğunlukla	3	15.8	5.6	3	15.8	9.4	8	42	38.1	2	10.5	9.5	3	15.8	11.5	19	100	12.3	F= 2.996
	Her Zaman	4	30.8	7.4	5	38.5	15.6	2	15.4	9.5	1	7.7	4.8	1	7.7	3.8	13	100	8.4	sd = 4-149
	Toplam	54	35.1	100	32	20.8	100	21	13.6	100	21	13.6	100	26	16.9	100	154	100	100	P= 0.021
Zamanın büyük kısmını doğrudan işle ilgili olmayan konularla geçiriyorum	Ender Olarak	19	54.3	50.0	0	.0	.0	7	20.0	35.0	2	5.7	13.3	7	20.0	30.4	35	100	29.2	$\chi^2 = 31.678$
	Ara Sıra	4	18.2	10.5	6	27.3	25.0	3	13.6	15.0	5	22.7	33.3	4	18.2	17.4	22	100	18.3	sd = 16
	Sık Sık	10	38.5	26.3	5	50	20.8	2	7.7	10.0	5	19.2	33.3	4	15.4	17.4	26	100	21.7	p = .011(*,a)
	Çoğunlukla	4	16.0	10.5	9	36.0	37.5	5	20.0	25.0	1	4.0	6.7	6	24.0	26	25	100	20.8	F= 4.442
	Her Zaman	1	8.3	2.6	4	33.3	16.7	3	25.0	15.0	2	16.7	13.3	2	16.7	8.7	12	100	10.0	sd = 4-115
	Toplam	38	31.7	100	24	20.0	100	20	16.7	100	15	12.5	100	23	19.2	100	120	100	100	P= 0.002
Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden kaçmayı düşünüyorum	Ender Olarak	15	36.6	53.6	5	43	18.5	8	19.5	44.4	4	9.8	33.3	9	22.0	50.0	10.2	100	39.8	$\chi^2 = 30.964$
	Ara Sıra	2	11.1	7	5	27.8	18.5	1	5.6	5.6	4	22.2	33.3	6	33.3	33.3	18	100	17.5	sd = 16
	Sık Sık	4	28.6	14.3	5	35.7	18.5	1	7	5.6	1	7	8.3	3	21.4	16.7	14	100	13.6	p = .014(*,a)
	Çoğunlukla	6	35.3	21.4	5	29.4	18.5	3	17.6	16.7	3	17.6	25.0	0.1	.0	.0	17	100	16.5	F= 3.769
	Her Zaman	1	7.7	3.6	7	53.8	25.9	5	38.5	27.8	0.1	.0	.0	0.1	.0	.0	13	100	12.6	sd = 4-98
	Toplam	28	27.2	100	27	26.2	100	18	17.5	100	12	11.7	100	18	17.5	100	12.4	100	100	P= 0.007

\* p<.05.

a Hücrelerin %20'sinden fazlası 5'ten daha az beklenen hücre frekansı içermektedir. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

b Minimum beklenen hücre frekansı 1'den azdır. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

**Tablo 11’de Mobbing ile karşılaşma durumlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/ yaşıyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-158)} = 2.65, p < 0.05$ ), 6–10 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendikleri saptanmıştır.

“Zamanımın büyük kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularla geçiriyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-115)} = 4.42, p < 0.01$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.01$ )

“Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden öç almayı düşünüyorum” ifadesine verilen yanıtların kurumda çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-115)} = 4.42, p < 0.01$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.10$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 15/üstü yıldır çalışanlardan ( $p < 0.01$ ) daha yüksek oranda etkilendikleri saptanmıştır.



**Tablo 12: Hemşirelerin mobbinge verdikleri tepkilerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılması**

		Deneyim Yılı																		Ki-Kare/ F Testleri
		0-1 yıl			2-5 yıl			6-10 yıl			11-14 yıl			15 ve Üstü			Toplam			
Cevap	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C	N	%R	%C		
İşe gelirken korkuyor, işyerinde bulunmak istemiyorum	Ender Olarak	6	23.1	75.0	6	23.1	20.0	4	15.4	15.4	4	15.4	21.1	6	23.1	22.2	26	100	23.6	$\chi^2 = 26.912$
	Ara Sıra	0	.0	.0	7	31.8	23.3	2	9.1	7.7	5	22.7	26.3	8	36.4	29.6	22	100	20.0	sd = 16
	Sık Sık	1	5.3	12.5	5	26.3	16.7	4	21.1	15.4	4	21.1	21.1	5	26.3	18.5	19	100	17.3	p = .042(*,a)
	Çoğunlukla	0	.0	.0	8	27.6	26.7	13	44.8	50.0	2	6.9	10.5	6	20.7	22.2	29	100	26.4	F = 2,402
	Her Zaman	1	7.1	12.5	4	28.6	13.3	3	21.4	11.5	4	28.6	21.1	2	14.3	7.4	14	100	12.7	sd = 4-105
	Toplam	8	7.3	100	30	27.3	100	26	23.6	100	19	17.3	100	27	24.5	100	100	100	100	P = 0.055
İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum	Ender Olarak	9	20.5	60.0	10	22.7	23.8	10	22.7	27.8	7	15.9	23.3	8	18.2	20.0	44	100	27.0	$\chi^2 = 30.071$
	Ara Sıra	3	7.0	20.0	9	20.9	21.4	6	14.0	16.7	8	18.6	26.7	17	39.5	42.5	43	100	26.4	sd = 16
	Sık Sık	2	5.9	13.3	10	29.4	23.8	6	17.6	16.7	10	29.4	33.3	6	17.6	15.0	34	100	20.9	p = .018(*,a)
	Çoğunlukla	1	3.7	6.7	5	18.5	11.9	10	37.0	27.8	3	11.1	10.0	8	29.6	20.0	27	100	16.6	F = 2.645
	Her Zaman	0	.0	.0	8	53.3	19.0	4	26.7	11.1	2	13.3	6.7	1	6.7	2.5	15	100	9.2	sd = 4-158
	Toplam	15	9.2	100	42	25.8	100	36	22.1	100	30	18.4	100	40	24.5	100	163	100	100	P = 0.036

\* p<.05.

a Hücrelerin %20'sinden fazlası 5'ten daha az beklenen hücre frekansı içermektedir. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

b Minimum beklenen hücre frekansı 1'den azdır. Ki-Kare sonucu geçersiz olabilir.

**Tablo 12’de Hemşirelerin mobbinge verdikleri tepkilerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılmasına bakıldığında;**

“İşe gelirken korkuyor, işyerinde bulunmak istemiyorum” ifadesine verilen yanıtların hemşirelerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu (  $F_{(4-105)} = 2.40$ ,  $p < 0.10$ ), 6–10 yıldır çalışanların 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) daha yüksek oranda etkilendikleri saptanmıştır.

“İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum” ” ifadesine verilen yanıtların hemşirelerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $F_{(4-158)} = 2.65, p < 0.05$ ), 2–5 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ), 6–10 yıldır çalışanlar 0–1 yıldır çalışanlardan ( $p < 0.05$ ) ” ifadesine verilen yanıtların hemşirelerin deneyim yıllarına göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğusaptanmıştır.

## 7. TARTIŞMA

Hemşirelerin Mobbing ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacı ile yapılan araştırma İstanbul Anadolu yakası sınırları içerisinde bulunan bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde toplam 272 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve bu çalışmada elde edilen bulgular, literatür bilgilerinin ışığında tartışılmıştır.

Çalışmamıza katılan her hemşire, yöneticisi tarafından Mobbing davranışları ile son bir yıl içerisinde karşılaştığını belirtmiştir. Ülkemizde hemşirelerin Mobbing ile karşılaşma durumlarını belirlemeye yönelik pek fazla çalışma yapılmamıştır. Dilman (2007) tarafından yapılan çalışmada İstanbul sınırları içerisinde bulunan özel hastanelerde çalışan hemşirelerin ve araştırmaya katılan 253 hemşirenin %70'inin (177 hemşire) Mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir (19). Yıldırım ve Yıldırım (2006) tarafından yapılan çalışmada İstanbul Avrupa yakası sınırları içerisinde bulunan bir devlet hastanesi ve iki özel hastanede gerçekleştirilmiş ve 505 hemşire katılmıştır ve hemşirelerin %86'sı (434 hemşire) Mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir (52). Yıldırım ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada Türkiye genelinde Üniversite düzeyinde eğitim veren 11 üniversitenin, 210 Hemşirelik akademisyeni katılmıştır ve akademisyenlerin %17'si (35 akademisyen) Mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir (54). Abualrub ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada Irak hastanelerinde çalışan hemşirelerin ve araştırmaya katılan 116 hemşirenin, %42'sinin (49 hemşire) Mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir (1). Agervold (2007) tarafından yapılan çalışma 3024 devlet kuruluşundan çalışanlarla gerçekleştirilmiş ve %4,7'si (142 çalışan) son altı içerisinde Mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir (3). Quine (1999) tarafından yapılan çalışma 777 çalışan ile gerçekleştirilmiş ve %38'i (421 çalışan) son bir yıl içerisinde Mobbing davranışıyla karşılaştığını %42'sinin (460 çalışan) başkalarına uygulanan Mobbing davranışlarına tanıklık etmişlerdir (42). Özçelik (2008) makalesinde, Fikret Aksoy ile yaptığı röportajında Aksoy'un çalışması, iki kamu ve iki özel hastanede 412 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiş ve %31,8'ünün (131 sağlık çalışanı) ve ebe, hemşire ve sağlık memurlarının ise

%34,8'inin sözel tacize maruz kaldığını belirtmiştir (35). Boz ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan çalışma 79 Acil serviste çalışan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiş ve % 88,6'sının (69 çalışan) son altı ay içerisinde sözel tacize maruz kalmıştır (10). Ferns ve Meerabeau (2008) tarafından yapılan çalışma 114 hemşirelik üçüncü sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilmiş ve %45,1'inin (51 hemşirelik öğrencisi) sözel tacizle karşılaştığını ve %65,5'inin (74 hemşirelik öğrencisi) başkalarına uygulanan sözel tacize tanıklık etmişlerdir (23).

Çalışmamızda, hemşirelerin yöneticileri tarafından en çok karşılaştıkları Mobbing davranışları, "Fiziksel şiddet uygulanması", "Bşkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması" , "Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız", "Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması" , "Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız" olarak bulundu (Tablo 4). Diğer çalışmaları incelediğimizde; Yıldırım ve Yıldırım (2006) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin yöneticileri tarafından en çok karşılaştıkları Mobbing davranışları, "Bşkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması", "Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi", "Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız", "Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli hata/kusur bulunması", "Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması" olarak bulunmuş (52). Yıldırım ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin en çok karşılaştıkları Mobbing davranışları, "Bşkalarının yanında size küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)", "Bşkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması" , "Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız", "Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması", "Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi" olarak bulunmuş (54). Yıldırım ve Yıldırım (2007) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin yöneticileri tarafından en çok karşılaştıkları Mobbing davranışları, "Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi", "Bşkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması" , "Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması", "Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız", "Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi" olarak bulunmuş (55). Dilman (2007) tarafından yapılan çalışmada çalışanların en sık karşılaştıkları Mobbing

davranışları “Konuşurken sürekli sözünüzün kesilmesi”, Yaptığım işlerin küçümsenmesi, değersiz, önemsiz görülmesi”, “Bulduğum ortamda sanki yokmuşum gibi davranılması/görmezden gelinmesi”, “Karalarımın sürekli eleştirilmesi, sorgulanması”, “Benim yaptığım işin dolaylı kontrol edilmesi” olarak bulunmuş (19). Karacaoğlu ve Reyhanoğlu tarafından yapılan çalışmada çalışanların en sık karşılaştıkları Mobbing davranışları “Özel hayatımla ilgili yalan, yanlış dedikodular yapıldı”, Amirim, iş arkadaşlarımla konuşmamı sınırladı”, “Meslektaşlarımla benimle konuşması yasaklandı”, “Özel hayatım eleştirildi”, “Kişisel sırlarım açığa vuruldu” olarak bulunmuş (28).

Çalışmamızda, Mobbing ile karşılaşma durumunun hemşireler üzerinde yarattığı etkiler, “Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum” , “Baş ağrılarım oluyor”, “İş dışındaki hayatım (evliliğimin ve ailemin) bundan olumsuz olarak etkileniyor”, “Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum”, “İş yerimde kimseye güvenmiyorum” olarak bulundu (Tablo 3). Yıldırım ve Yıldırım (2006) tarafından yapılan çalışmada “Yaşadıklarımın acısını başka birini aşağılayarak çıkarıyorum”, “Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum”, “Baş ağrılarım oluyor”, “Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum”, “Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/yaşıyorum” olarak bulunmuş (52). Yıldırım ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada “Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum”, “Baş ağrılarım oluyor”, “Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/yaşıyorum”, “İş dışındaki hayatım (evliliğimin ve ailemin) bundan olumsuz olarak etkileniyor”, “İş yerimde kimseye güvenmiyorum” olarak bulunmuş (54).

Çalışmamızda, Mobbing davranışları ile karşılaşılan hemşirelerin verdikleri tepkileri, “Daha planlı ve daha çok çalışıyorum”, “Eleştiri almamak için işime daha çok özen gösteriyorum”, “Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum” olarak bulundu (Tablo 4). Yıldırım ve Yıldırım (2006) tarafından yapılan çalışmada “Daha planlı ve daha çok çalışıyorum”, “Eleştiri almamak için işime daha çok özen gösteriyorum”, “Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum” , “Maruz kaldığım olumsuz

davranışları üst makama bildiriyorum”, “Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünüyorum” olarak bulunmuş (52). Yıldırım ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada “Daha planlı ve daha çok çalışıyorum”, “Eleştiri almamak için işime daha çok özen gösteriyorum”, “Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum”, “Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünüyorum”, “Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum” olarak bulunmuş (54).

Çalışmamızda hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre Mobbing ile karşılaşma sıklıklarını incelediğimizde, devlet hastanesinde Mobbing ile karşılaşılma oranının daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 5). Yıldırım ve Yıldırım (2006) tarafından yapılan çalışmada ise özel hastanede Mobbing ile karşılaşılma oranının daha yüksek olduğu bulunmuş (52). İki çalışma arasında ki fark çalışmanın farklı tarihlerde yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Çalışmamızda hemşirelerin birimlere göre Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarını incelediğimizde, poliklinikte Mobbing ile karşılaşılma oranının daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 7). Dilman (2007) tarafından yapılan çalışmada Özel birimlerde çalışan hemşirelerin Mobbing ile karşılaşılma oranının daha yüksek olduğu bulunmuş (19).

### **Bölüm1: Hemşirelerin Demografik Özellikleri**

Hemşirelerin %36,8’inin (n=100) devlet hastanesinde, %55,9’unun (n=152) serviste çalıştığı, %39,7’sinin (n=108) Sağlık Meslek Lisesi mezunu olduğu, %42,3’ünün (n=115) 29–37 yaş aralığında olduğu, %25,4’ünün (n=69) 2–5 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu, %40,4’ünün (n=110) 0–1 yıldır aynı kurumda çalıştığı bulundu (Tablo 1).

Dilman (2007) tarafından yapılan çalışmada İstanbul sınırları içerisinde bulunan özel hastanelerde çalışan hemşirelerin ve araştırmaya katılan 253 hemşirenin, %41,1’inin (104 hemşire) özelleşmiş birimlerde çalıştığı, %46,3’ünün (117 hemşire) lisans ve lisansüstü mezunu olduğu, %37,1’inin (94 hemşire) 25 ve

altı yaş aralığında olduğu, %37,5 (95 hemşire) 2–5 yıllık mesleki deneyime sahip olduğu belirtilmiştir (19).

Karacaoğlu ve Reyhanoğlu tarafından yapılan çalışmada Kıbrıs devlet hastanelerinde çalışan 322 sağlık çalışanı katılmış ve %28'i (128 sağlık çalışanı) hemşire olduğu, %40,7'sinin (131 sağlık çalışanı) 36–45 yaş grubunda olduğu, %29,2'sinin (94 sağlık çalışanı) lise mezunu olduğu belirtilmiştir (28).

Yıldırım ve Yıldırım (2006) tarafından yapılan çalışmada İstanbul Avrupa yakası sınırları içerisinde bulunan bir devlet hastanesi ve iki özel hastanede gerçekleştirilmiş ve 505 hemşire katılmıştır (52).

Yıldırım ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada Türkiye genelinde Üniversite düzeyinde eğitim veren 11 üniversitenin, 210 Hemşirelik akademisyeni katılmıştır (46).

Yıldırım ve Yıldırım (2007) tarafından yapılan çalışmada 476 hemşire katılmıştır (55).

Yılmaz ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmada Kütahya sınırları içerisinde bulunan iki devlet hastanesinde gerçekleştirilmiş ve araştırmaya katılan 121 sağlık çalışanının %44,6'sı (54 sağlık çalışanı) 18–30 yaş grubunda olduğu, %58'inin (70 sağlık çalışanı) 1–5 yıl deneyime sahip olduğu, %46'sının (56 sağlık çalışanı) Lisans mezunu olduğu belirtilmiştir (56).

## **Bölüm 2: Hemşirelerin Mobbing Davranışları ile Karşılaşma Durumları (Tablo 2)**

Hemşirelerin %64,7'si 'Fiziksel şiddet uygulandığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %7,3, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %1, Dilman (2007) %9,9 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %63,6'sı 'Başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %55,2 olarak bulunmuş (52).

Hemşirelerin %62,1'i 'Sorumlu olmadığı konularda suçlandığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %50,5 ve Yıldırım ve Yıldırım (2008) %56 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %57'si 'Kendileriyle ilgili asılsız söylemlerde bulunulduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %45,7 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %53 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %30,4 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %56,6'sı 'Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarında yalnızca kendisinin sorumlu tutulduğunu' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %42,6 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %42 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %55,9'u 'Kapasitesinin üstünde işlerden sorumlu tutulduğunu' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %37,5, Dilman (2007) %36,1 daha az yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %55,5'i 'Yaptığı iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli hata/kusur bulunduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %46,1 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %50 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %55,1'i 'Yaptığı işin değersiz ve önemsiz görüldüğünü' ifade etmiştir. Pedro ve arkadaşları (2008) %47,7 ve Dilman (2007) %46,3 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise, Yıldırım ve Yıldırım (2006) %40,8 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %35 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %54'ü 'Verdiği karar ve önerilerin eleştirilerek, reddedildiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %55 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Pedro ve arkadaşları (2008) %40,5, Yıldırım ve Yıldırım (2006) %41,4 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %53,7'si 'Konuşurken sözünün sık sık kesildiğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %32,1 ve Dilman (2007) %28,5 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %53,3'ü 'Başkalarının yanında küçük düşürücü davranıldığını (beden dil kullanılması)' ifade etmiştir. Dilman (2007) %37,2, Yıldırım ve Yıldırım



(2006) %40,7 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %59 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %52,2'si 'Kendisinin ve yaptığı işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edildiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %50,1 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %52 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %51,8'i 'Görüşme ve konuşma isteğine yanıt alamadığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %19,4 da az yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %49,6'sı 'Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmediğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %24,6, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %30 ve Dilman (2007) %36,1 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %47,8'i 'Sözlü tehdit edildiklerini' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %35,8 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %38 olarak bulunmuş

Hemşirelerin %47,1'i 'Yaptığı her işte mesleki yeterliliğinin sorgulandığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %37 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %30,5 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %46,7'si 'Performansları ile ilgili sürekli olumsuz değerlendirilmelerin yapıldığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %31,3 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %30 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %45,6'sı 'Dürüstlüklerinin ve güvenilirliklerinin sorgulandığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %31,1 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %47 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %44,1'ü 'Bulduğu ortamda görmezden gelindiğini ve yokmuş gibi davranıldığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %27,7, Dilman (2007) %26,1 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %43,4'ü ' Kendisini göstermesine fırsat verilmediğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %47 daha sık yaşandığı olarak bulunmuş. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %31,3 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %42,3'ü 'Öz güvenlerini olumsuz etkileyecek iş yapmaya zorlandığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %30,5 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %39 olarak bulunmuş. Aksine ise Dilman (2007) %15,7 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %42,3'ü 'Kendisinden daha düşük pozisyonda ki kişiler tarafından denetlendiğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %19,4, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %24 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %40,4'ü 'Masaya yumruk vurulması gibi davranışla karşılaştığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %21,8 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %20 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %39'u 'İşten ayrılması için ya da yer değiştirmesi için baskı yapıldığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %14,7, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %10 ve Dilman (2007) %21,3 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %34,6'sı 'Sorumluluğundaki işlerin alınarak, kendisinden daha düşük pozisyonda ki kişilere verildiğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %14,5, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %15 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %34,6'sı 'Gönderdiği elektronik posta ve telefonlarına yanıt alamadığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %13,5 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %13 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %33,8'i 'Ruh sağlıklarının yerinde olmadığını ima edildiğini' belirtmiştir. Dilman (2007) %21,3 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %21 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %15,8 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %33,5'i 'Kendisiyle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapıldığını/rapor tutulduğunu' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %17 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %13 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %32,4'ü 'İş arkadaşlarının kendisiyle konuşulmasının engellendiğini ya da yasaklandığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %11,1, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %14 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %32,4'ü 'Kendisi için gerekli olan bilgi doküman ve materyalin kendisinden saklandığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %30 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %13,1 ve Dilman (2007) %20,2 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %30,1'i 'Ortama girdiği zaman ortamın bilerek terk edildiğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %15,5 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %13 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %29'u 'Şahsi eşyalarına zarar verildiğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %7,9, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %8 ve Dilman (2007) %8,3 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %27,6'sı 'Özel yaşantıları ile ilgili asılsız söylentiler çıkarıldığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %23,6 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %19 olarak bulunmuş.

### **Bölüm 3: Mobbing ile karşılaşma durumunun hemşireler üzerine yarattığı etkiler (Tablo 3)**

Hemşirelerin %61'i 'Kendisine yapılan düşmanca davranışı hatırladığında şiddetli üzüntü duyduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %58,8 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %38 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %56,6'sı 'Kendisine yapılan düşmanca davranışları tekrar tekrar hatırladığını/yaşadığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %56,2 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %69 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %40,4'ü 'İşe gelirken korktuğunu ve iş yerinde bulunmak istemediğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %43 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %40,1 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %91,7 ve Demirçivi (17) %53,3 daha sık yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %47,4'ü 'Kendisini yalnız hissettiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %51 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %40 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %95,6 daha sık yaşadığını olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %59,9'u 'İşyerinde kimseye güvenmediğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %60 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %48,6 olarak bulunmuş. Aksine Dilman (2007) tarafından ise %81,1 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %44,9'u 'Kendisine olan güveninin ve saygısının azaldığını hissettiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %44 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %33,7 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %59,9'u 'İşine karşı bağlılığının azaldığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %58 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %46,2 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %62,9'u 'İş dışındaki hayatının bundan olumsuz etkilendiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %54,7 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %67 ve Dilman (2007) %92,2 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %38,2'si 'Çoğu zaman kendisini suçlu hissettiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %39 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %36,6 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %48,2'si 'İçinden ağlama isteği geldiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %48 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %52,5 tarafından hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %99 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %40,4'ü 'Kendisini ihanete uğramış gibi hissettiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %50 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %36 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %43,4'ü 'Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacakmış korkusu yaşadığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %43 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %43,6 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %37,1'i 'Aşırı tedirgin ve kolayca ürktüğünü' ifade etmiştir. Aksine Yıldırım ve arkadaşları (2007) %39 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %35,8 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %44,1'i 'Zamanının büyük kısmını doğrudan işiyle ilgili olmayan konularla geçirdiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %49 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %45,3 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %29,4'ü 'Hiçbir iş yapmadığı halde çok meşgul görüntüsü verdiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %20 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %45,3 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %29'u 'Bir şeyler yapılması gerektiğinde yavaş hareket ettiğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %19 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %15,3 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %23,2'si 'Yaşadıklarını acısını bir başkasını aşağılayarak çıkarttığını' ifade etmiştir. Aksine Yıldırım ve Yıldırım (2006) %75 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %43 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %46,7'si 'Çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşadığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %52 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %36,9 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %45,6'sı 'Bir işe konsantre olmada güçlük yaşadığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %56 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %38,4 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %30,9'u 'İşyerindeyken başka hiçbir iş yapamadığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %41 daha sık yaşandığı olarak bulunmuş. Aksine Yıldırım ve Yıldırım (2006) %16,8 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %42,6'sı 'İşle ilgili hatalar yaptığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %41 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %32,1 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %99 daha sık yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %37,9'u 'Kendisine karşı davranış sergileyen kişilerden öç almayı düşündüğünü' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %31,1 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %45 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %26,5'i 'maruz kaldığı davranışlar nedeniyle, bir psikolojik danışmanın desteğini aldığını' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %14,3 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %32,4'ü 'Kendisine bu davranışları yapanlara beddua ettiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %31,2 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %26,8'i 'Kontrol dışı hareketlerinin/tiklerinin geliştiğini' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %16 daha az yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin 38,6'sının 'Kan basıncında değişiklikler yaşadığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %31 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %39,4 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %50'si 'Mide bağırsak şikâyetleri olduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %48 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %52,9 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) tarafından ise %93,1 daha sık yaşandığını olarak bulunmuş. Aksine ise Pedro ve arkadaşları (2008) %10,9 daha az yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %52,2'si 'İştahlarında aşırı artma ya da azalma isteği olduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %46 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006)

%53,5 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Pedro ve arkadaşları (2008) %19,7 daha az yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %47,1'i 'Alkol, sigara ya da ilaç kullanımında değişiklikler olduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %36,2 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %29 daha az yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %72,4'ü 'Kendisini stresli ve yorgun hissettiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %72,9 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine Dilman (2007) tarafından ise %93,6 daha sık yaşandığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %69,5'i 'Baş ağrıları olduğunu' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %69 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %69,5 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) tarafından ise %95,1 daha sık yaşandığı olarak bulunmuş. Aksine ise Pedro ve arkadaşları (2008) %23,8 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %48,5'i 'Göğüs ağrısı ve kalp çarpıntısı yaşadığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %38 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %44 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine Dilman (2007) tarafından ise %96,6 olarak bulunmuş. Aksine ise Pedro ve arkadaşları (2008) %11,9 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %48,2'si 'Depresyonda olduğunu düşünüy' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %50,1 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

#### **Bölüm 4: Mobbing davranışları ile karşılaşan hemşirelerin verdikleri tepkiler (Tablo 4)**

Hemşirelerin %61,4'ü 'İşten ayrılmayı düşündüğünü' ifade etmiştir. Sürgevil ve arkadaşları (53) %52,1 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %59 olarak bulunmuş

hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %22,6 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %48,2'si 'Kurum içinde görev yerimi değiştirmeyi düşündüğünü' ifade etmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %6,2, Yıldırım ve Yıldırım (2006) %35, Yıldırım ve arkadaşları (2007) %28 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %74,3'ü 'Uğradığı haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %71 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %67,3 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %33,3 daha az yaşadığı olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %61'i 'Maruz kaldığı olumsuz davranışları bir üst makama bildirdiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %54,7 tarafından hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Yıldırım ve arkadaşları (2007) %47 ve Dilman (2007) %42,9 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %39'u 'Bu davranışları sergileyenlere karşı yargıya başvurmayı düşündüğünü' ifade etmiştir. Aksine ise Yıldırım ve Yıldırım (2006) %23,4 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %22 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %79,4'unun 'Eleştiri almamak için daha çok özen gösterdiğini' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %70,5 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %78 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Hemşirelerin %81,6'sı 'Eleştiri almamak için daha planlı ve daha çok çalıştığını' ifade etmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2006) %72,1 ve Yıldırım ve arkadaşları (2007) %78 olarak bulunmuş hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir. Aksine ise Dilman (2007) %16,9 olarak bulunmuş.

Hemşirelerin %7'si 'Zaman zaman intihar etmeyi düşündüğünü' ifade etmiştir. Yıldırım ve arkadaşları (2007) %9 ve Yıldırım ve Yıldırım (2006) %10 tarafından hemen hemen aynı sonuçlar elde edilmiştir.



## 8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin yöneticileri tarafından Mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda;

- Hemşirelerin çoğunun devlet hastanesinde çalıştığı, servis

hemşiresi, sağlık meslek lisesi mezunu, 29–37 yaş arasında, 2–5 yıllık mesleki deneyime sahip ve 0–1 yıldır aynı kurumda çalıştığı;

- En yüksek oranda maruz kaldıkları mobbing davranışları olarak fiziksel şiddet uygulanması, başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması, sorumlu olmadığı konularda suçlanma, hakkında asılsız söylemlerde bulunulması, ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca kişinin sorumlu tutulması olduğu,

- Mobbingin hemşireler üzerinde yarattığı etkilerin en yüksek oranda, kendini stresli ve yorgun hissetme, baş ağrılarının olması, iş dışındaki hayatının olumsuz olarak etkilenmesi, yapılan düşmanca davranışları hatırladığında şiddetli üzüntü duyma ve iş yerinde kimseye güvenmeme olduğu,

- Hemşirelerin mobbingden kurtulmak için daha planlı ve daha çok çalıştığı, eleştiri almamak için işine daha çok özen gösterdiği, uğradığı haksızlığı ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştığı belirlenmiştir.

- Mobbing davranışları ile karşılaşma durumu, mobbingin hemşireler üzerinde etkileri ve mobbingden kurtulma davranışları ile çalışılan kurum, çalışılan birim ve çalışma deneyimleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu ( $p<0,05$ ) saptanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda hastanelerde çalışan hemşire ve yöneticilerin mobbing konusunda farkındalık yaratması, eğitim faaliyetlerinde bulunması önerilebilir.

## 9. EKLER

### EK-1

#### *Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi*

Değerli meslektaşlarım, araştırmada, yoğun ve zorlu çalışma koşullarına sahip hemşirelerin verimliliğini olumsuz yönde etkileyen davranışlarını ölçmeyi hedefleyen ölçeği kullanmaktadır. Ölçeğin içeriği; hastanede çalışan hemşirelerin, karşılaştığı çalışma verimliliğini düşürmeye yönelik davranışların neler olduğunu (Bölüm 1), hemşirelerin bu davranışlar karşısında verdikleri tepkileri (Bölüm 2) ve hemşirelerin bu davranışlardan nasıl kurtulmak istediklerini (Bölüm 3) belirlemek amacı ile planlandığım bu araştırmaya katılmayı kabul etmeniz halinde:

- Anket üzerinde kimliğinizle ilgili hiçbir bilgi belirtmeniz gerekmemektedir,
  - Toplanan veriler yalnızca araştırma amaçları için kullanılacaktır,
  - Araştırmanın sunumunda kurum kimliğine yönelik açıklama yer almayacaktır.
- Katılımınız ve desteğiniz için teşekkürlerimi sunarım.

Culya Üye

Danışman: Prof. Dr. Aytolan Yıldırım

#### **Kişisel Bilgiler**

1. Çalıştığınız Kurumun bağlı olduğu kuruluş türü
  1. Devlet kuruluşu
  2. Özel kuruluş
  3. Üniversite kuruluşu
2. Çalıştığınız birim
  1. Servis
  2. Poliklinik
  3. Özel Dal
3. Eğitim Durumunuz
  1. Sağlık Meslek Lisesi
  2. Ön lisans
  3. Lisans
  4. Yüksek lisans
  5. Diğer
4. Yaşınız
  1. 20-28
  2. 29-37
  3. 38-46
  4. 47-55
  5. 56 ve üstü
5. Mesleki deneyim yılınız
  1. 0-1
  2. 2-5
  3. 6-10
  4. 11-14
  5. 15 ve üstü
6. Kurumda çalışma yılınız
  1. 0-1
  2. 2-5
  3. 6-10
  4. 11-14
  5. 15 ve üstü

## Bölüm 1

Aşağıda, çalışma ortamında karşılaştığınız sizi yıldırmaya, çalışma performansınızı düşürmeye yönelik davranışların listesi bulunmaktadır. *Son bir yıl boyunca, iş ortamınızda* bu davranışlarla karşılaşmış ve ne sıklıkla yapıldığını lütfen (X) işareti ile belirtiniz.

**Bu davranışla ne sıklıkla karşılaştınız?** (yalnızca en uygun seçeneği işaretleyiniz)

- 0----- Hiç karşılaşmadım  
1----- Bir kez karşılaştım  
2----- Birkaç kez karşılaştım  
3----- Bazen karşılaştım  
4----- Sık sık karşılaştım  
5----- Her zaman karşılaşıyorum

	Ne Sıklıkla					
1. Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması	0	1	2	3	4	5
2. Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması	0	1	2	3	4	5
3. Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması)	0	1	2	3	4	5
4. Ruh sağlığınızın yerinde olmadığını ima edilmesi	0	1	2	3	4	5
5. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanılması	0	1	2	3	4	5
6. Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması	0	1	2	3	4	5
7. Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması	0	1	2	3	4	5
8. Sözlü tehdit edilme	0	1	2	3	4	5
9. Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma	0	1	2	3	4	5
10. Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması	0	1	2	3	4	5
11. Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız	0	1	2	3	4	5
12. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız	0	1	2	3	4	5
13. Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması	0	1	2	3	4	5
14. Yaptığınız her işte mesleki yeterliliğinizin sorgulanması	0	1	2	3	4	5
15. Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/ rapor tutulması	0	1	2	3	4	5
16. Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi	0	1	2	3	4	5
17. Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi	0	1	2	3	4	5
18. Verdiğiniz karar ve önerilerinizin eleştirilerek, reddedilmesi	0	1	2	3	4	5
19. Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi	0	1	2	3	4	5
20. Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz	0	1	2	3	4	5
21. Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi	0	1	2	3	4	5
22. Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme	0	1	2	3	4	5
23. Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama	0	1	2	3	4	5
24. Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması	0	1	2	3	4	5

25. Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi	0	1	2	3	4	5
26. Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi	0	1	2	3	4	5
27. İş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının engellenmesi ya da yasaklanması	0	1	2	3	4	5
28. Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terk edilmesi	0	1	2	3	4	5
29. Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması	0	1	2	3	4	5
30. İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması	0	1	2	3	4	5
31. İşiniz için gerekli olan bilgi, doküman ve materyallerin sizden saklanması	0	1	2	3	4	5
32. Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi	0	1	2	3	4	5
33. Fiziksel şiddet uygulanması	0	1	2	3	4	5

## Bölüm 2

Aşağıda, çalışma ortamında karşılaştığınız sizi yıldırmaya, çalışma performansınızı düşürmeye yönelik davranışlar karşısında son 1 yıl içinde fizyolojik, psikolojik ve sosyal olarak yaşadıklarınızı lütfen işaretleyiniz.

- 0----- Hiçbir zaman  
1----- Ender olarak  
2----- Ara sıra  
3----- Sık sık  
4----- Çoğunlukla  
5----- Her zaman

1 Bana yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum	0	1	2	3	4	5
2 Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/ yaşıyorum	0	1	2	3	4	5
3 İşe gelirken korkuyor, işyerinde bulunmak istemiyorum	0	1	2	3	4	5
4 Kendimi yalnız hissediyorum	0	1	2	3	4	5
5 İş yerimde kimseye güvenmiyorum	0	1	2	3	4	5
6 Kendime olan güvenim ve saygımın azaldığını hissediyorum	0	1	2	3	4	5
7 İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum	0	1	2	3	4	5
8 İş dışındaki hayatım (evliliğimin ve ailemin) bundan olumsuz olarak etkileniyor	0	1	2	3	4	5
9 Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum	0	1	2	3	4	5
10 İçimden ağlama isteği geliyor	0	1	2	3	4	5
11 Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum	0	1	2	3	4	5
12 Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacakmış korkusu yaşıyorum	0	1	2	3	4	5
13 Aşırı tedirginim ve kolayca ürküyorum	0	1	2	3	4	5
14 Zamanımın büyük kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularla geçiriyorum	0	1	2	3	4	5
15 Hiçbir şey yapmadığım halde çok meşgul görüntüsü veriyorum	0	1	2	3	4	5
16 Bir şeyler yapılması gerektiğinde yavaş hareket ediyorum	0	1	2	3	4	5
17 Yaşadıklarımın acısını başka birini aşağılayarak çıkarıyorum	0	1	2	3	4	5
18 İş ortamında çalışma arkadaşlarımla çatışma yaşıyorum	0	1	2	3	4	5
19 Bir işe konsantre olmada güçlük yaşamak	0	1	2	3	4	5
20 İş yerindeyken hiçbir iş yapamıyorum	0	1	2	3	4	5

21 İşle ilgili hatalar yapıyorum	0	1	2	3	4	5
22 Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden öç almayı düşünüyorum	0	1	2	3	4	5
23 Maruz kaldığım davranışlar nedeniyle, bir psikolojik danışmanın desteğini alıyorum	0	1	2	3	4	5
24 Bana bu davranışları yapanlara beddua ediyorum	0	1	2	3	4	5
25 Kontrol dışı hareketlerim/tiklerim gelişti	0	1	2	3	4	5
26 Kan basıncımda değişiklikler yaşıyorum	0	1	2	3	4	5
27 Mide bağırsak şikayetlerim oluyor	0	1	2	3	4	5
28 Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma oluyor	0	1	2	3	4	5
29 Alkol, sigara ya da ilaç (madde) kullanımı	0	1	2	3	4	5
30 Kendimi stresli ve yorgun hissediyorum	0	1	2	3	4	5
31 Baş ağrılarım oluyor	0	1	2	3	4	5
32 Göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı oluyor	0	1	2	3	4	5
33 Depresyonda olduğumu düşünüyorum	0	1	2	3	4	5

### Bölüm 3

Çalışma ortamında karşılaştığınız sizi yıldırmaya, çalışma performansınızı düşürmeye yönelik davranışları azaltmak ya da bu davranışlardan kurtulmak için yaptıklarınızı aşağıda verilen listede lütfen işaretleyiniz.

- 0----- Hiçbir zaman  
1----- Ender olarak  
2----- Ara sıra  
3----- Sık sık  
4----- Çoğunlukla  
5----- Her zaman

1 Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünüyorum	0	1	2	3	4	5
2 Kurum içinde görev yerimi değiştirmeyi düşünüyorum	0	1	2	3	4	5
3 Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum	0	1	2	3	4	5
4 Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum	0	1	2	3	4	5
5 İş yerinde olumsuz davranış sergileyen kişilere karşı yargıya başvurmayı düşünüyorum	0	1	2	3	4	5
6 Eleştiri almamak için işime daha çok özen gösteriyorum	0	1	2	3	4	5
7 Daha planlı ve daha çok çalışıyorum	0	1	2	3	4	5
8 Zaman zaman intihar etmeyi düşünüyorum	0	1	2	3	4	5

## 10. KAYNAKLAR

1. Abualrub R.F., Khalifa M.F., Habib M.B. ; Workplace Violence Among Iraqi Hospital Nurses, Journal of Nursing Scholarship 2007: 39:3
2. Agency L.R.; Harassment & Bullying in the Workplace, Mart 2006, ISBN 1-903941-84-9
3. Agervold M.; Bullying atwork: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study, Scandinavian Journal of Psychology 2007: 48:2
4. Akdağ E.; İllallah Dediten Taciz Mobbing, Aksiyon Haftalık Haber Dergisi 2006: 585
5. Alçelik A., Deniz F., Yeşildal N., Mayda A.S., Şerifi B.A., AİBU Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni 2005: 4 (2)
6. AntibullyingCrusador; Workplace Bullying and Mobbing 2008: www.AntibullyingCrusador.wordpress.com
7. Aydın Ş., Özkul E.; İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları:4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2007: 7: 2
8. Bilgel N., Aytaç S., Bayram N.; Bullying in Turkish White-Collar Workers, Occupational Medicine Advance Access Şubat 2006: 56: 4
9. Björkqvist K., Österman K., Hjelt-Back M.; Aggression Among University Employees, Aggressive Behavior 1994:20
10. Boz B., Acar K., Ergin A., Erdur B., Kurtuluş A., Turkcuer I., Ergin N.; Violence Toward Health Care Workers in Denizli, Turkey, Advances in Therapy Mart 2006: 23: 2
11. Cemaloğlu N.; Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2007:33
12. Chappell D., Martino V.D.; Violence at Work, Asian-Pasifik Newsletter 1999: 1
13. Charles D.; Bushwhacked at work: a comparative analysis of Mobbing & Bullying at work, Bultena Midwestern State University Şubat 2008: 15: 1
14. Çakıl R.Z.; Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı,Pukö İletişim Platformu Aralık 2007: 1
15. Çakır B., İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Çalışma, Marmara Üniversitesi Yüksek lisans tezi 2006 Dnş: Doç. Dr. Binali Doğan
16. Davenport N.; Emotional Abuse in the Workplace: A Silent Epidemic?, Eylül 2005
17. Demirçivi B.M.; Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İşgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynarlı Açısından Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi Yüksek lisans Tezi 2007 Dnş: Doç. Dr. Mehmet Yeşiltaş

18. Dikmen A., Workplace Mobbing/Bullying and Its Effects on Intention to Leave the Organization, Marmara Üniversitesi Yüksek lisans tezi 2005 Dnş: Prof. Dr. Handan Kepir Sinangil
19. Dilman T., Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi, Marmara Üniversitesi Yüksek lisans tezi 2007 Dnş: Yard. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün
20. Durmuş E.; İşyerinde Psikolojik Şiddet: Yıldırma, Çalışma Ortamı Temmuz-Ağustos 2007: 93
21. Erşan S., Sezgin A.; Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörler, İstanbul Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu Dergisi 1998:4:4
22. Felblinger D.M., Incivility and Bullying in The Workplace and Nurses' Shame Responses, Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing Mart-Nisan 2008: 37: 2
23. Ferns T., Meerabeau L.; Verbal Abused Experienced by Nursing Students, Journal of Advanced Nursing 2008: 61: 4
24. Glaso L., Matthiesen S.B., Nielsen M.B., Einarsen S.; Do Targets of Workplace Bullying portray a general Victim Personality Profile?, Scandinavian Journal of Psychology Ağustos 2007: 48: 4
25. Güzel A., Ertan E.; İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbing'e) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2007: 4
26. Housker F.E., Saiz S.G.; Warning: Mobbing is Legal, Work With Caution Plattsburgh State University: [www.counselingoutfitters.com](http://www.counselingoutfitters.com)
27. Jackson D., Clare J., Mannix J.; Who Would Want To Be a Nurse? Violence in the Workplace- a factor in recruitment and retention, Journal of Nursing Management Ocak 2002: 10 : 1
28. Karacaoğlu K., Reyhanoğlu M.; "Kıbrıs Türkü" ve "Türkiyeli" Ayırımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi: 61: 4
29. Kök Bayrak S., İş Yaşamında Psiko Şiddet Sarmalı olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 25-27 Mayıs 2006
30. Lewis M.A.; Nurse Bullying: Organizational Considerations in the Maintenance and Perpetration of Health Care Bullying Cultures, Journal of Nursing Management Ocak 2006: 14: 1
31. Leymann H., Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims 1990: 5: 2
32. Matthiesen S.B.; Bullying at Work Antecedents and Outcomes, Bergen Üniversitesi Doktora Tezi 2006
33. Mikkelsen E. G., Einarsen S.; Relationships Between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints:The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy, Scandinavian Journal of Psychology Aralık 2002: 43: 5

34. Önoğlu N.; Dikkat Mobbing Var, Bir gün Gazetesi 14 Ağustos 2004
35. zelik B.; Mobbing Mağduru Doktor, Tez Konusu Olarak Mobbing'i Seti, Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi 22 Haziran 2008
36. zelik B.; PERYÖN Kongresi'nde Mobbing'e Savaş Açıp Kazananlar Konuşacak , Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi 26 Ekim 2008
37. zelik B.; Mobbing Bilgilendirme ve Destek Merkezi Kuruldu, Hürriyet İnsan Kaynakları Gazetesi 5 Nisan 2009
38. zer S.; İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing), TİSK İşveren Dergisi Mayıs 2007
39. Paksoy N., İşyerinde Psikolojik Taciz – Yıldıırma (Mobbing) Kahramanmaraş Sütü İmam Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2007, Dnş: Doç. Dr. İsmail Bakan
40. Pedro M.M., Sanchez M.I.S. , Navarro M.C.S., Izquierdo M.G.; Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health , The Spanish Journal of Psychology 2008: 11: 1
41. Quigg A.M.; The Resonance Moral, Mobbing or Bullying in the Performing Arts Workplace, Londra City Üniversitesi Yüksek lisans Tezi
42. Quine L.; Workplace Bullying in NHS community Trust: Staff Questionnaire Survey, Birtish Medical Journal Ocak 1999, 23:318
43. Ramage R.; Mobbing In The Workplace, New Law Journal Eylül 1996
44. Randle J.; Bullying in the Nursing Profession, Journal of Advanced Nursing Ağustos 2003, 43: 4
45. Rodgers W., Gago S.; Improving Social Corporate Responsibility: the Case of Bullying Behavior, Universidad Carlos III De Madrid Working Paper Haziran 2006: 13
46. Selimoğlu E.; Ofis Yönetiminde Mobbing, Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 2:2
47. Sürgevil O., Fettahlıoğlu .O., Gücenmez S., Budak G. ; Belediye alışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Haziran 2007, 10: 17
48. Tan B.U.; İşyerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İşyerinde Uzaklaştırma (Mobbing), Marmara Üniversitesi Yüksek lisans tezi 2005 Dnş: Doç. Dr. Pınar Tınaz
49. Tınaz P.; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayın Dağıtım A.ř. Mart 2006
50. Westhues K.; At The Mercy of The Mob, Canada's Occupational Health & Safety Magazine Aralık 2002, 18: 8
51. Yeşildal N.; Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Şiddetin Değerlendirilmesi, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni Temmuz 2005, 4: 5



- 52.** Yıldırım A., Yıldırım D.; Mobbing In The Workplace By Peers And Managers: Mobbing Experienced By Nurses Working In The Healthcare Facilities In Turkey And Its Effects On Nurses, *Journal of Clinical Nursing* 2006, 15
- 53.** Yıldırım A., Sağlık Kuruluşlarında Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Tanımı Boyutları ve Önlemler
- 54.** Yıldırım A., Yıldırım D., Timuçin A.; Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff, *Nursing Ethics* 2007, 14: 447
- 55.** Yıldırım A., Yıldırım D.; Development And Psychometric Evaluation of Workplace Psychologically Violent Behaviors Instrument, *Journal of Clinical Nursing* 2008, 17
- 56.** Yılmaz A., Ergun Özler D.; Mercan N.; Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* Güz 2008, 7: 26
- 57.** Yüçetürk E.E.; Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing), 20. yıl Haziran 2005
- 58.** Zapf D.; Organisational, Work Group Related And Personal Causes of Mobbing/Bullying at work, *International Journal of Manpower* 1999, 20
- 59.** Zapf D., Gross C.; Conflict Escalation And Coping With Workplace Bullying: A Replication And Extension, *European Journal of Work and Organizational Psychology* Aralık 2001, 10: 4

## 11. ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	Culya	<b>Soyadı</b>	Üye
<b>Doğum yeri</b>	İsyanbul-Şişli	<b>Doğum tarihi</b>	09.10.1985
<b>Uyruğu</b>	T.C.		
<b>E-mail</b>	culyauye@gmail.com	<b>Telefon</b>	0532 707 67 61

### Eğitim Düzeyi

	<b>Mezun olduğu kurumun adı</b>	<b>Mezuniyet yılı</b>
<b>Yükseklisans</b>		
<b>Lisans</b>	Haliç Üniversitesi H.Y.O.	2003-2007

### İş Deneyimi

<b>Görevi</b>	<b>Kurum</b>	<b>Süre</b>
Ameliyathane Hemşiresi	Göztepe Medical Park Hastanesi	2008-

### Yabancı Dil Bilgisi

	<b>Okuduğunu anlama</b>	<b>Konuşma</b>	<b>Yazma</b>
<b>İngilizce</b>	İyi	İyi	Orta

### Bilgisayar Bilgisi

	<b>Kullanım Becerisi</b>
<b>Microsoft Office programları</b>	İyi

## **12. YAZILI İZİNLER**



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
HASTANESİ

Sayı : B.30.2.MAR.0.70.10.00/4110  
Konu : Staj

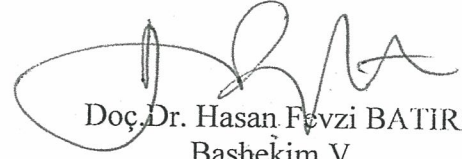
19 5 Ekim 2008

T.C.  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İLGİ: 13/10/2008 tarih ve 127 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazı ile bildirilen Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Culya ÜYE'nin "Hemşirelerin Yöneticileri ile İlişkilerinde Duygusal Temelli Sorunların Belirlenmesi" konulu tez çalışmasını Hastanemiz kliniklerinde yapması Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

  
Doç.Dr. Hasan Fevzi BATIREL  
Başhekim V.

Gelen Evrak  
Tarih: 31.10.2008  
Sayı : 14  
Ek : -



T.C.  
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-127  
KONU:

13.10.1.08

GÖZTEPE  
MEDICALPARK HASTANESİ  
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Culya ÜYE'nin Doç.Dr.Aytolan YILDIRIM danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "*Hemşirelerin Yöneticileri İle İlişkilerinde Yaşadıkları Duygusal Temelli Sorunların Belirlenmesi*" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Uygundur.

ÖZEL MEDICALPARK  
GÖZTEPE HASTANESİ  
Uzm. Gamze TEMİZ  
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

*Gamze Temiz*

Ek(1):Anket Formu

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR  
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

*T. Çalışlar*

12.01.09

ÖZEL MEDICALPARK  
GÖZTEPE HASTANESİ  
SGK Kurum Kodu:12345678  
T.C. Kimlik No:12345678  
Radyoloji Uzmanı  
Dip.Tescil No:39318

## PROTOKOL

### Taraflar:

Madde 1- Bu protokol TC Sağlık Bakanlığı ile HALIÇ ÜNİVERSİTESİ  
Üniversitesi/Hastanesi SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
Fakültesi/Kliniği arasında düzenlenmiştir.  
Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluş NAYDARPAŞA NUMUNE CAH

Çalışmanın adı "HEMŞİRELERİN HİZMETLERİ İLE İLİŞKİLERİNDE  
YAPILDIKLARI DİNAMİK TEMELLİ SORUNLARIN BELİRLENMESİ" dir.

Bu çalışmada görevlendirilen kişi/kişiler Dr. CULYA D-İE  
Dns: Doç. Dr. AYDOLAN YILDIRIM dir.

### Konusu:

Madde 2- Bu protokol ilimiz sınırları içinde İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında iken İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.

Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.

Veri toplama sırasında Sağlık Bakanlığı Personelinden de yararlanılacaksa ayrıca Sağlık Müdürlüğünden onay alınacaktır.

### Sözleşme şartlarında aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tesbit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dahil edilmesi ancak Sağlık Müdürlüğünün onayı olursa olacaktır. Ya da protokol iptal edilecektir.

Protokolün süresi: Başlangıç 26/11/08 /Bitiş 26/02/09

Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır. Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

### İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunlar tarafların yetkili temsilcileri tarafından görüşülecek çözülecektir.

### Yürürlük:

Çalışma yayım/tez haline getirilmeden önce Sağlık Müdürlüğünün ilgili şubesi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilir.

Çalışmayı gerçekleştiren kişi ya da kişiler kurumda görevlendirileceklerse ayrıca vilayet oluru da alınacaktır.

Her çalışmanın biri Sağlık Müdürlüğü personeli olmak üzere en az iki yürütücüsü olacaktır.

Yapılan çalışmanın Sağlık Müdürlüğü ilgili şubesi ile görüş alışverişinde bulunacak ve yürütücüsü 3 ay süre ile değerlendirmeler yapılacaktır.

Yapılacak çalışmalarda Protokole ek olarak vilayet oluru da alınacaktır.

Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.

### Ek Bilgi:

#### Taraflar:

01.12./2008

Ünvanı-Adı-Soyadı

Culya Öye



OLUR

01.12./2008

Vali a.

Uz. Dr. Mehmet BAKAR

Sağlık Müdürü

27.11./2008

Ünvanı-Adı-Soyadı

Uz. Dr. Handedan

AKPINAR KAZAKCI