TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG): KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ YÜKÜ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Nazan TURAN

DİSİPLİNLERARASI SOSYAL PSİKİYATRİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Bedriye ÖNCÜ

2014 - ANKARA

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG): KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ YÜKÜ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Nazan TURAN

DİSİPLİNLERARASI SOSYAL PSİKİYATRİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Bedriye ÖNCÜ

2014 - ANKARA

Türkiye Cumhuriyeti
Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 28.01.2014

Jüri Başkanı.....
Prof.Dr. Engin TURAN
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Psikiyatri Anabilim Dalı

Üye.....
Prof.Dr.Oğuz BERKSUN
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Psikiyatri Anabilim Dalı

Üye.....
Prof.Dr. Recep AKDUR
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Üye.....
Prof.Dr. Fatma ÖZ
Hacettepe Üniversitesi
Hemşirelik Yüksekokulu

Üye.....
Prof.Dr.Bedriye ÖNCÜ
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Psikiyatri Anabilim Dalı
(Danışman)

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay	ii
İçindekiler	iii
Önsöz	v
Kısaltmalar	vi
Tablolar	vii
1. GİRİŞ	1
1.1. Psikolojik Şiddet Kavramı	2
1.1.1 Psikolojik Şiddet Kavramının Tarihsel Gelişimi	2
1.1.2. İş Yerinde Psikolojik Şiddet Tanımları	4
1.1.3. İş Yerinde Psikolojik Şiddetin Özellikleri	9
1.1.4. İş Yerinde Psikolojik Şiddetin Nedenleri	12
1.1.5. İş Yerinde Psikolojik Şiddet Süreci ve Aşamaları	17
1.1.6. Psikolojik Şiddet Davranışları	19
1.1.7. Psikolojik Şiddetin Sonuçları	22
1.1.8. Psikolojik Şiddet İle Mücadele Yöntemleri	23
1.1.9. Hemşirelikte Psikolojik Şiddet ve İş Yükü	26
1.1.10. Hukuki Açıdan Psikolojik Şiddet	28
1.2. Kişilik, Mizaç ve Karakter	32
1.2.1. Kişilik Kavramı	32
1.2.2. Mizacın Tanımı ve Mizacın Dört Boyutu	34
1.2.3. Karakter Tanımı ve Karakterin Üç Boyutu	36
2. GEREÇ VE YÖNTEM	38
2.1. Araştırmanın Amacı	38
2.2. Araştırmanın Önemi	38
2.3. Araştırmanın Modeli	39
2.4. Evren ve Örneklem	39
2.5. Araştırmaya Alınma Ölçütleri	40
2.6. Veri Toplama Araçları	40
2.6.1. Tanıtıcı Özellikler Soru Formu	40
2.6.2. Mizaç ve Karakter Envanteri	40
2.6.3. Algı Değerlendirme Ölçeği	42
2.7. Uygulama	43
2.8. Verilerin Analizi	43
3. BULGULAR	44
4. TARTIŞMA	53
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	60
ÖZET	63
SUMMARY	64
KAYNAKLAR	65
EKLER	69
EK - 1: 22 Nisan 2006 Hürriyet	69

EK - 2: Kurul Onayı 70
EK - 3: Anket Formu 73
ÖZEÇMİŞ

ÖNSÖZ

Çalışanlar iş yerlerinde yoğun çalışma temposu yanında psikolojik şiddet içeren davranış şekilleriyle karşılaşabilmektedir. Bu davranışlar zamanla çalışanlarda strese neden olmakta ayrıca iş yerlerindeki sosyal ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. İş yerlerinde yaşanan bu olumsuz davranışlar günümüzde 'iş yerinde psikolojik şiddet' olarak kabul görmüştür.

İş yerlerinde yaşanan psikolojik şiddet davranışları arasında; göz ardı edilme, adam yerine konmama, dışlanma, dedikodu yapılması, yapılan işin eleştirilmesi, kapasitesinin altında iş verilmesi, yok gibi davranılması, iletişimin engellenmesi, anlamsız görevler verilmesi, istenmeyen fiziksel temas, alay edilme, rahatsız edici mail ve telefonlar gibi olumsuz davranışlar yer almaktadır. Bu olumsuz davranışlar birey üzerinde yoğunlaştığında ise ortaya çıkan tahribat oldukça büyük boyutlara ulaşmaktadır.

Psikolojik şiddet olgusunun temel bileşeni, hedef alınan kişinin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkilemek ve onu saf dışı bırakmaktır. İş kazaları, istifa ve intihar gibi eylemler bu tacizin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuzluklardan kurtulmanın tek çaresi ise, erken teşhis ve zamanında harakete geçebilmektir.

Ülkemizde son birkaç yıldır tanınmaya başlanılan iş yerinde psikolojik şiddet kavramı üzerinde yapılan çalışmalar gün geçtikçe artmaktadır. Konunun önemini bilen ve katkı sağlamayı amaç edinen bir birey olarak, bu çalışmada iş yerinde psikolojik şiddet kavramı üzerinde durulmuş ve çalışanların kişilik özellikleri ile sorumlu oldukları iş yükleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Bu çalışma süresince bilgi ve sabrıyla bana yol gösteren, zamanını ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Bedriye ÖNCÜ' ye, her zaman yanımda olan sevgili aileme, üzerimde emeği olan Yard. Doç. Dr. Nermin GÜRHAN' a, Doç. Dr. Gülsüm ANÇEL' e, Şahinde CANBOLAT' a ve değerli arkadaşlarıma teşekkür ederim.

KISALTMALAR

LIPT Leymann Psikolojik Terör Envanteri

ADÖ Algı Değerlendirme Ölçeği

MKE Mizaç ve Karakter Envanteri

SPSS Statistical Package for Social Sciences

TABLOLAR

Tablo 1. Yazında Psikolojik Şiddet İçin Kullanılan Kavramlar ve Tanımlar 8

Tablo 2. Türkiye'de Psikolojik Şiddet İçin Kullanılan Kavramlar 9

Tablo 3. Sosyodemografik özellikler 44

Tablo 4. Sosyodemografik özellikler 44

Tablo 5. Çalışma durumu 45

Tablo 6. Çalışma durumu 45

Tablo 7. İş yükü belirleyicileri 46

Tablo 8. İş yükü belirleyicileri 46

Tablo 9. Algı Değerlendirme Ölçeği puan ortalamaları 47

Tablo 10. Mizaç ve Karakter Envanteri puan ortalamaları 48

Tablo 11. Algı Değerlendirme Ölçeği ile cinsiyet arasındaki ilişki 48

Tablo 12. Algı Değerlendirme Ölçeği ile eğitim durumu arasındaki ilişki 49

Tablo 13. Algı Değerlendirme Ölçeği ile medeni durum arasındaki ilişki 50

Tablo 14. Algı Değerlendirme Ölçeği ile çalışma pozisyonu arasındaki ilişki 50

Tablo 15. Algı Değerlendirme Ölçeği ile yaş, iş tecrübesi ve mevcut iş yerinde çalışma süresi arasındaki ilişki 51

Tablo 16. Algı Değerlendirme Ölçeği ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki ilişki 51

Tablo 17. Algı Değerlendirme Ölçeği ile iş yükü belirleyicileri arasındaki ilişki 52

1. GİRİŞ

İş yerinde psikolojik şiddet veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insanın doğası gereği açığa çıkmasından kaçınılan, bilinmezden gelinen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir kavramdır. Psikolojik şiddet kavramına ilgi son on yıldır artmış ve akademik olarak birçok boyutuyla incelenmeye başlanmıştır. Araştırmalar devam ettikçe konunun insan gücü açısından önemi de anlaşılmaktadır (Tınaz, 2006).

İş yerlerinde, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, çalışanın sosyal ilişkilerini oluşturur. Kişi günlük hayatında nasıl sosyal ilişkilerden etkileniyorsa, çalışma hayatında da çalıştığı iş yerinin sosyal ortamından etkilenir. Günümüzün çalışma koşullarında, çalışanların çoğu, günün büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle, iş ortamındaki sosyal ilişkiler çalışanın hayatında önemli yer tutar (Tınaz, 2006).

Son yıllarda, iş yerlerinde, çalışanlar arasında stresi de aşan yoğun psikolojik baskıların yaşandığı gözlenmiştir. İncelenen bu psikolojik baskılar, daha sonra, "iş yerinde psikolojik şiddet" olarak kabul görmüştür (Atasoy, 2010). İş yerinde psikolojik şiddet adı ile anılan bu baskılar, çalışanı yıpratmak veya engellemek amacıyla yapılan duygusal saldırıları da içermektedir. Bu tür duygusal saldırılar, aynı düzeyde çalışanlar arasında yaşanabileceği gibi, ast-üst arasında da sıklıkla görülebilmektedir. Üstelik bu baskılar, çalışanlarda duygusal zarara da neden olabilmektedir (Leymann, 1996; Nield 1996; Einarsen, 1999; Zapf, 1999).

Çalışanların iş yerlerinde yaşadığı bu saldırganca davranışlar mağdurlarda, fizyolojik ve psikolojik yönden sağlık sorunlarına yol açmakta, özel yaşamlarını etkilemekte ve hatta intihara kadar götürebilmektedir. Ayrıca çalışanın veya birimin performansının düşmesi, iş gücü devri oranın ve getirdiği ekonomik maliyetlerin artması ile iş yerlerine de zarar vermektedir (Geçici ve Sağkal, 2011).

1.1. Psikolojik Şiddet Kavramı

1.1.1 Psikolojik Şiddet Kavramının Tarihsel Gelişimi

Psikolojik şiddet kavramı ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bir bilim adamı (etolojist) olan Lorenz tarafından, 1960'larda bir grup küçük hayvanın daha büyük, tek bir hayvanı (bir grup kazın bir tilkiyi) korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlamada kullanılmıştır (akt. Önertoy, 2003).

Heinemann, 1972'de ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için bu terimi kullanmıştır. Heinemann, önlem alınmazsa arkadaşlarınca şiddet gören çocuklarda sonuçta intihar davranışının bile görülebileceğini vurgulamıştır (akt. Leymann, 1996).

Leymann, kendisinin bu fenomenle 1984'te tanıştığını, ancak bu fenomenin kesinlikle çok eski ve her kültürde bu kültürlerin başlangıcından beri var olduğunu belirtmiş ve 1982'de başlayan ve 1983'te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir (Leymann, 1996).

Norveç'te 1983 yılında üç ergenlik çağındaki gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı çok geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Araştırmayı Prof. Dr. Dan Olweus idare etmiş ve okullardaki psikolojik şiddet ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu araştırmada olguyu tanımlamak için psikolojik şiddet anlamına gelen 'Bullying' terimi kullanılmıştır. Araştırma sonunda çocukları ve gençleri korumak adına başlatılan programlar 1990'dan itibaren İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de uygulamaya konulmuştur. İlk ve orta dereceli okullardaki öğrencilerin %15'inden fazlası, okulda zorba veya kurban olarak bu olgunun içinde yer almaktadır (Olweus, 1993).

İngiliz gazeteci Andrea Adams 1988'de, BBC'de yapılan programlarda psikolojik şiddet olgusuna kamuoyunun dikkatini çeken ve medyada işleyen ilk isimdir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992'de 'Bullying at Work: How to Confront and Overcome' adlı kitabında yayınlamıştır. Adams, 'bullying' terimini sürekli kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında kullanmaktadır. Bunun nedeni olarak da böyle bir ortama sessiz kalan yönetim anlayışının varlığını sebep olarak göstermektedir (Koç ve Urasoğlu, 2009).

Adams'ın ardından Field 1996 yılında 'Görünürdeki Zorba' adlı kitabında psikolojik şiddet'i, hedef seçilenin kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasızca saldırma şeklinde tanımlamıştır (akt. Belikırık, 2009).

İş yerinde psikolojik şiddet konusunda belki de en büyük adım, 1992'de Almanya'da Leymann'ın yardımları ile ilk psikolojik şiddet kliniğinin açılması ile atılmıştır. 1993'te iş yerinde şiddet ABD Adalet Bakanlığı tarafından en ağır suç ilan edilmiştir (Groeblinghoff ve Becker, 1996).

Ülkemizde ise konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot'ın "MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitabı, 'Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz' adıyla Osman Cem Önertoy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılık'tan çıkmıştır. Çobanoğlu'nun 'İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri' adlı kitabı 2005 yılında yayınlanmıştır. Kitabın altıncı bölümünde; Türkiye'deki sektörel bazda (sağlık, eğitim, hizmet ve endüstri) psikolojik şiddet olgusuna kendi iş yaşamı tecrübeleri ve bir takım mülakatlar ile açıklama getirmeye çalışmıştır. "İş Yerinde Yalnızım! 'Mobbing' Türkiye'de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi" röportajı ile Arpacıoğlu (2005), psikolojik şiddet konusunun öncülerinden biri haline gelmiştir. Yapılan bu röportaj "İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler" adlı kitapta da yer almıştır. Tınaz, 2006 yılında "İş Yerinde Psikolojik Taciz" adlı kitabı ile katkı sağlamıştır.

Psikolojik şiddet kavramı günümüzde çok yeni olmasına rağmen, 5 yaşam koçu, 2 psikolog ve 1 avukat bir araya gelerek, çalışma psikologu Prof. Dr. Pınar

Tınaz'ın desteği ile Mobbing Bilgilendirme ve Araştırma Destek Merkezi kurmuşlardır. Merkez psikolojik şiddete uğrayanlara ücretsiz danışmanlık ve destek hizmeti vermektedir (Özçelik, 2009).

1.1.2. İş Yerinde Psikolojik Şiddet Tanımları

Günümüzde psikolojik şiddete neden olabilecek davranışlar, artık iş yaşamının bir parçası haline gelmiştir. İş yerinde zaman zaman olumsuz davranışlar yaşanabilmektedir. Bu olumsuz davranışlar, düzenli biçimde yaşanmaya başladığında hedef seçileni utandırmaya ve ona zarar vermeye başlar. Yani çalışanlar arasında arada bir görülen kaba davranışlar, bu davranışa muhatap olan kişiyi yaralayacak düzeyde olmayabilir; ancak bu davranışlar süreklilik kazandığında kişiye zarar verebilir (Einarsen, 1999).

Psikolojik şiddet aslında dünyada bütün iş yerlerinde yaşanır. Ancak psikolojik şiddetin gerçekleşme biçimi ve duyarlılığı ülkelere göre farklılık göstermektedir (Cassitto, 2003).

Crawford (1997), aslında herkesin hayatında en az bir kere psikolojik şiddete maruz kaldığını veya bir şekilde psikolojik şiddet uyguladığını iddia eder. Bazı işlerin doğası gereği psikolojik şiddeti içinde barındırdığını da ekler. Örneğin; telefonla bir hizmet satma, kapıdan satışlar hatta genel olarak satışlar, potansiyel müşterinin izni ile psikolojik şiddet arasında belirsiz sınırları olan işlerdir. İnsanlar bazen istemedikleri şeyi almaya zorlanırlar. Bu durumda bile psikolojik şiddet söz konusu olabilir. Caddede yürürken saldırgan veya mağdur olunabilir, dilenci yıldırabilir, yolda yürüyen kişinin kenara çekilmesine neden olan kabalık yıldırıcı olabilir. Yani aslında psikolojik şiddet, insanların hayatında her yerde ve her zaman karşılaşabileceği bir durumdur.

Yazında örgütlerde yaşanan ve psikolojik şiddete yol açan olumsuz davranışları adlandırmada da farklılıklar görülmektedir. Yazında psikolojik şiddet terimi yerine;

• Zorbalık (*Bullying*)
• Yıldırma (*Stalking*)
• İş yerinde psikolojik terör (*Psycho-terror at workplace*)
• Duygusal taciz (*Emotional abuse*)
• İş yeri sendromu (*Workplace syndrome*)
• Psikolojik taciz (*Psychological abuse*) gibi kavramlara yer verilmiştir.
(Eser, http://www.turkoloji.edu.tr)

Psikolojik şiddet en basit tanımlamayla duygusal bir saldırı ve taciz türüdür. Saldırıda bulunanın, saldırıya maruz kalan kurbana yönelik sistemli ve etkili bir yıpratma girişimi olan psikolojik şiddet, işyerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratılarak hedef seçilen kişinin işten kovulmasına kadar varabilen bir dizi sataşmaları içerir (Alparslan ve Tunç, 2009).

'İş yerinde psikolojik şiddet' ifadesini ilk kez Brodsky, 1976 yılında yayınlanan, ağır iş koşullarını irdelediği kitabında kullanmıştır. Brodsky'e göre psikolojik şiddet, başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek ve tepki almak amacıyla tekrarlanan ve süreklilik gösteren ve yöneldiği kişi üzerinde baskı yaratan, kişiyi korkutan ve yıldıran davranışlardır (akt. Çobanoğlu, 2005).

Ancak iş yerinde psikolojik şiddeti ayrıntılı biçimde ilk kez Leymann tanımlamıştır. Leymann psikolojik şiddet kavramını 'iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör' biçiminde tanımlamıştır. Psikolojik şiddet eylemlerinin teşhisinde bunun en az altı aylık dönem içinde haftada bir yapılmış olmasını ölçüt olarak kabul etmektedir (Leymann, 1996).

Psikolojik şiddet üzerine çalışanlar kendi ülke ve çalışma konularına göre farklı tanımlamalar yapmışlardır:

Browne ve Smith'e (2008) göre, psikolojik şiddet, doğrudan bir çalışana yönelik, sistemli ve uzun süreli, sonuçları psikolojik ve fizyolojik zararlara sebep olabilecek bir davranış biçimidir.

Zapf ve Leymann'a (1996) göre, çalışma hayatında psikolojik şiddet veya psikolojik şiddet olarak ele alınan kavram; düşmanca ve etik dışı hareketler içeren, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik olarak genelde bir kişiye karşı uygulanan ve bu kişinin yardımsız ve savunmasız bir duruma düşmesine neden olan davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu davranışlar belli sıklıklarla görülür (istatistiksel olarak haftada bir veya daha fazla) ve belli bir süre (istatistiksel olarak 6 ay ve daha fazla) devam eder (Zapf ve Leymann, 1996).

Tınaz' a (2006) göre psikolojik şiddet, başlangıçta iş yerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek iş yerlerinden ayrılan insanlar arasında sık görülen bu olguya verilen addır.

Field, psikolojik şiddet kavramını, psikolojik şiddet mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla psikolojik şiddet, 'mağdurun benliğini öldürme çabası' olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etme arzusudur (akt. Belikırık, 2009).

Einarsen (2000) psikolojik şiddeti, çalışanların ve yönetimin kabul ettiği kaba davranışlarla zaman içinde gelişen bir süreç olarak tanımlamaktadır. Einarsen psikolojik şiddetin çoğu zaman uzun vadeli bir süreç olduğu, bu eylemlerin düzeyinin zamanla arttığını ve eylemlerdeki artışı da çoğu kişinin fark etmediğini de belirtmektedir. Bu tanıma benzer bir tanım da Yücetürk'ün (2003) tanımıdır.

Yücetürk (2003), psikolojik şiddeti, örgütte, sık sık uygulanan uzun süre devam eden düşmanca eylemler olduğunu belirtmektedir.

Davenport ve arkadaşlarına göre, psikolojik şiddet duygusal bir saldırıdır. Bir bireyin diğer insanları kendi rızaları ya da rızaları dışında başka bir bireye karşı etrafında toplaması ve sürekli düşmanca davranışlarda bulunma, ima, alay, itibar zedeleme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (akt. Önertoy, 2003).

Tablo 1. Yazında Psikolojik Şiddet İçin Kullanılan Kavramlar ve Tanımlar (Einarsen, 2000)

YAZAR	**KULLANILAN KAVRAM**	
Brodsky (1976)	Taciz	Bir kişinin diğer bir kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimlerdir. Bu girişimler, insanları kışkırtan, korkutan, rahatsız eden, insanlar üzerinde baskı kuran davranışlardır.
Thylefors (1987)	İftira / Başkasının Suçunu Yükleme	Bir veya daha fazla kişinin belirli bir süre boyunca bir veya fazla kimseye tekrarlayan negatif davranışlarda bulunması ya da bulunmalarıdır.
Matthiesen, Raknes & Rrökkum (1989)	Mobbing	Bir ya da daha fazla kişinin, çalışma gruplarındaki kişi ya da kişileri hedef alan, sürekli, tekrarlayan negatif davranışlar ya da temaslarıdır.
Leymann (1990)	Mobbing/Psikolojik Terör	Bir ya da daha fazla kişi tarafında sistematik bir biçimde genelde hedeflenen bir kişiye yöneltilen düşmanca ve etik olmayan iletişimdir.
Kile (1990)	Sağlığı Tehlikeye Sokan Liderlik	Bir üst tarafından açık veya üstü kapalı olarak, uzun süre boyunca sergilenen sürekli küçük düşürücü ya da taciz edici eylemlerdir.
Wilson (1991)	İş Yeri Travması	Yöneticinin, sürekli ve kasıtlı olarak yaptığı rahatsız edici davranışları sonucunda, bir çalışanın kişiliğinin, karakterinin bozulmasıdır.
Vartia (1993)	Taciz	Bir kimsenin bir başkasına tekrarlayan ve zamana yayılan negatif davranışlarda bulunması durumudur.
Björkqvist, Österman & Helt-Back (1994)	İş Yerinde Taciz	Kendilerini koruyamayacak durumda olan, bir ya da daha fazla kişiye yöneltilen ve bu kişilere zihinsel bazen de fiziksel acı veren, devamlı tekrarlanan davranışlardır.
Adams (1992)	Bullying/Zorbalık	Kamu ya da özel sektörde, kişiyi küçük düşüren ya da alçaltan, sürekli eleştiri ve kişisel taciz veya saldırı içeren davranışlardır.

Tablo 2. Türkiye'de Psikolojik Şiddet İçin Kullanılan Kavramlar (Yavuz ve Çarıkçı, 2009)

YAZAR	**KULLANILAN KAVRAM**
Önertoy (2003)	İş Yerinde Duygusal Taciz
Batlaş (2004)	Yıldırma
Baykal (2005)	Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	Psikolojik Şiddet
Çobanoğlu (2005)	Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	Zorbalık
Tınaz (2006)	Psikolojik Taciz
Alparslan ve Tunç (2009)	Duygusal Saldırı

1.1.3. İş Yerinde Psikolojik Şiddetin Özellikleri

İş yerinde davranışlarımızı etkileyen birçok iş dışı etmen vardır. Aile hayatındaki sıkıntılar, sosyal hayattaki değişiklikler ve diğer etkenler iş yaşamımızdaki üretkenliğimizi istemesek de etkiler (Rowshan, 2011).

Hayatta karşılaşılan büyük değişiklikler büyük stres kaynaklarıdır. Ayrıca yaşamın içinde sadece olumsuz değişimler değil, olumlu değişimlerde stres yaratırlar. Yeni bir işe girmek veya yeni bir ev satın almak karşılaşılan stres kaynaklarındandır. Diğer yandan birçok insan işini sevmez ve sadece geçimini sağlamak için işine devam eder. Bu durumda işe duyulan tatminsizlik de çalışanın günlük stres düzeyini arttırır. Bunun yanında uzun çalışma saatleri, monoton görevler vb. kişinin iş yerindeki psikolojisini etkileyebilir. Böyle durumlarda rahatlatıcı farklı etkinliklerde bulunmayan bir çalışan bunalabilir. İnsanların kötü dönemleri vardır. Bu dönemler hastalık, boşanma, taşınma gibi gündelik hayatın rutini dışında gerçekleşen kriz dönemleridir. Kişiler böyle zamanlarda çevrelerine istemeden de olsa kötü davranabilirler. Ancak hastalık, boşanma, ev taşıma vb. gibi sıkıntılarını bilen yakınları ve iş çevresi, kişinin bu geçici halini hoş görebilir. Ancak bir çalışanın çevresindeki kişilere, özellikle de belirli bir kişiye nedensiz olarak sık sık olumsuz davranması hoş karşılanmaz. Bu durumda kasıt aranmaya başlanır. Çünkü iş yerinde psikolojik şiddet süreci başlamış olabilir (Rowshan, 2011).

Groeblinghoff ve Berker (1996), mağdurun bulunduğu iş yerinde psikolojik şiddet sonucu ayrımcılık yaşadığını vurgular. Leymann'a (1996) göre psikolojik şiddet öyle düşmanca ve ahlak dışı gerçekleşir ki mağduru savunmasız ve yardım alamaz hale getirir. Bu davranışlar mağdura sıklıkla, neredeyse her gün uygulanır ve bu uygulama birkaç ay sürer. Burada karar verilecek durum, bir davranışın yıldırıcı olup olmadığıdır. Bir davranışı yıldırıcı davranış olarak nitelerken o davranışın 'sıklığı' ve 'devam süresi' iki önemli belirleyicidir.

Psikolojik şiddetin özellikleri incelendiğinde üç kategori açığa çıkmaktadır.

1.1.3.1. Süreklilik ve Sıklık

Bir iş yerinde yaşanan olumsuz durumun psikolojik şiddet olarak nitelenebilmesinde 'sıklık' ve 'süreklilik' genelde araştırmacılar tarafından kabul görmüş belirleyicilerdir (Rayner ve ark., 1999). Psikolojik şiddet bir veya daha fazla kişiye, isteği dışında, kasıtlı yöneltilmiş olan, açıkça utandırmaya, incitmeye, sıkıntı vermeye ve üzüntü duymasına neden olan, iş performansına zarar verici veya hoş olmayan iş ortamı yaratan, tekrarlı davranışlar şeklinde görülür. Bu tekrarlı davranışların psikolojik şiddet sayılabilmesi için o davranışın en az altı ay ve haftada bir kez tekrarlanması gerekmektedir (Einarsen, 2000).

Diğer yandan Adams ve Randall, bir davranışın psikolojik şiddet olabilmesi için sürekliliğe ve tekrarlılığa gerek olmadığını, böyle bir davranışın bir kez uygulanmasının yeterli olduğunu ileri sürer (Cowie ve ark., 2002).

1.1.3.2. Denge

Psikolojik şiddetin gerçekleşmesi için mağdurun iş yerinde karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendini koruyamayacak duruma gelmesi gerekir (Schuster, 1996; Leymann, 1996).

Psikolojik şiddet genelde eşit güçler arasında başlar ancak çeşitli nedenlerle daha sonra bu eşit güçler arasındaki denge bozulur. Çünkü psikolojik şiddette mağdurun gücü saldırgandan daha azdır veya mağdur genelde saldırganda daha düşük pozisyondadır. Böyle bir durum olmasa bile mağdur, kendini savunmada sınırlı kaynakları olacağı daha düşük bir pozisyona itilebilir. Durum genelde böyle olmakla birlikte, astları tarafından yıldırmaya maruz kalan yöneticiler de bulunmaktadır. Ancak bunların sayısı azdır (Zapf ve ark., 1996; Rayner ve ark., 1999; Einarsen, 2000). Mağdur ile saldırgan arasındaki güç dengesizliği sonucu mağdur kendini savunamayacak durumda hisseder. Mağdurun psikolojik şiddet sürecinde kendini savunamayacak duruma gelmesi iş yerindeki gruplar arasında formal ve informal güç ilişkilerinden, tarafların eşit olmayan statülerinden veya yıldırmanın dolaylı sonucu olarak ortaya çıkar. Öte yandan psikolojik şiddet mağdurun bu durumlar karşısında göstereceği kişisel yetersizliklerden de beslenir. Eğer her iki tarafta birbirine denk güce sahip olursa bu durumda psikolojik şiddet değil sadece çatışma söz konusudur (Einarsen, 2000).

1.1.3.3. Çeşitlilik

Leymann (1996), araştırmasında iş yerinde psikolojik şiddet mağduru olan çalışanların %45'inin erkek, %55'inin kadın çalışan olduğunu ortaya koymuştur. Bu oranlara bakıldığında iş yerinde psikolojik şiddet mağduru olmada cinsiyetin herhangi bir belirleyici rolünün bulunmadığı görülmektedir. Cinsiyet ve yıldırıcı davranışlar arasındaki ilişkiye bakıldığında %76 erkek çalışanın yine erkekler ve ancak %3'ünün kadınlar tarafından; %21'inin ise hem kadın hem de erkekler tarafında psikolojik şiddete uğradığı belirlenmiştir. Diğer yandan kadın çalışanların %40'ının diğer kadınlar tarafından, %30'unun erkekler tarafından ve diğer %30'unun her iki cinsiyet tarafından yıldırıcı davranışlara maruz bırakıldığı belirlenmiştir. Kadınların erkekler tarafından psikolojik şiddete uğrama nedenini de yöneticilerin erkek olmasına bağlanmıştır.

Psikolojik şiddete maruz kalmada cinsiyetler arasında farklılıklar söz konusudur. Örneğin, erkekler psikolojik şiddet sürecinde, daha fazla doğrudan fiziksel eylemlere maruz kalmalarına rağmen, kadınlar, iş yerlerinde, hem erkekler hem de diğer kadınlar tarafından sosyal konumları hedef alınarak yıldırılmaktadır. Birini sosyal konumunu hedef alarak yıldırmaya çalışmak pasif saldırganlık biçimidir (Schuster,1996).

Psikolojik şiddet hemen hemen her sektörde görülmektedir. Ancak psikolojik şiddetin kamuda veya özel sektörde ne oranda görüldüğünü belirlemede araştırma yönteminin de etkisi olacağından bu konuda kesin bir kanıya varılmamalıdır (Leymann,1996).

1.1.3.4. Saldırganlık

İş yerinde psikolojik şiddetin amacı, mağduru iş yaşamından dışlamaktır. İş yerinde yıldırma, pasif ve aktif saldırganlık sonucu gerçekleşir. Bu durum saldırganın kişiliği ile ilgilidir. Aktif saldırganlık, belirgin bir biçimde mağduru hedef aldığından hemen kendini belli eder. Ancak pasif saldırganlığın fark edilmesi daha güçtür ve başa çıkmak da bu nedenle daha zordur (akt. Önertoy, 2003).

1.1.4. İş Yerinde Psikolojik Şiddetin Nedenleri

Zapf (1996)' a göre psikolojik şiddeti tek bir nedene bağlamak doğru olmaz. Çünkü psikolojik şiddet birden fazla nedenin etkileşimi ile ortaya çıkabilir. Psikolojik şiddetin nedenlerini belirlemede, olay ve duruma nasıl bakıldığı önemlidir.

Vartia (1996), psikolojik şiddetin nedenlerini şu şekilde sıralamıştır;

1. İş yerinde düşmanlık (%63),
2. Yönetimin zayıflığı (%42),

3. Görev ve ilerlemede rekabet (%38),
4. Yönetimin onayı ve takdirini kazanma çabası (%34),
5. İş güvenliğinin olmaması (işini kaybetme riski %23),
6. Yaş (yaşlı veya genç olma %22),
7. Diğerlerinden farklı olma (%21),
8. İş doyumunun yaşanmaması veya işin monoton olmasıdır (%7).

Psikolojik şiddetin nedenleri konusunda farklı görüşler vardır (Zapf, 1999).

1.1.4.1. Örgütsel Nedenler

Örgütün yapısı, örgütte yıldırma yaşanmasında önemli rol oynar. Örgütün yapısını, çalışmasını sağlayan roller belirler ve bu rolleri yerine getirenler insanlardır. Örgütün insanlardan oluşması, çalışanların her birinin akıl ve erk yönünden farklı olduğunu vurgular (Katz ve Kahn,1966).

Katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde psikolojik şiddeti ortaya çıkaracak kültürel bir yapı mevcuttur. Çünkü böyle yerlerde yönetim gücü insanlığı göz ardı ederek kullanılır (Crawford, 1997).

Psikolojik şiddette iş yerinin büyüklüğü ya da kar amacı güdüp gütmemesi önemli değildir. Ancak ortaya çıkma nedenleri iş yerleri tarafından incelendiğinde yedi durum karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda psikolojik şiddete yol açan ve devam etmesine neden olan durumlar açıklanmıştır (akt. Önertoy, 2003).

Kötü yönetim: Kötü yönetimi tanımlarken birkaç ana durumdan söz edilebilir.

- Aşırı derecede sonuca yönelik bir yaklaşım
- Fazlasıyla hiyerarşik bir yapı
- Saydamlık politikasının olmaması

- Yetersiz iletişim
- Yetersiz sorun çözme yeteneği, etkisiz çatışma yönetimi ve şikayet prosedürlerinin yeterli olmaması
- Zayıf liderlik
- 'Günah keçisi' zihniyetinin yaygın olması
- Ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması
- Farklılık bilincinin olmaması

Bunların bir ya da birkaçının işletmede bulunması psikolojik şiddetin ortaya çıkması ve devam etmesi için gereken zeminin hazır olması demektir.

Yoğun stresli iş yeri: Üretim baskısının yüksek olduğu işletmelerde çalışanlar kendilerinden bekleneni yerine getiremezlerse her düzeyde psikolojik şiddet olabilir.

Monotonluk: Yeni fikirler üretilmeyen, devamlı aynı şeylerin tekrarlandığı iş yerlerinde çalışmanın sıkıntısı da biraz heyecan yaratmak amacı ile psikolojik şiddete yol açan diğer bir etmen olarak tanımlanabilir.

Yöneticilerin inanmaması ve inkârı: Yöneticilerin iş yerinde psikolojik şiddet olduğuna ve bunun yaygın bir sorun olduğuna inanmaması da psikolojik şiddetin sürmesine neden olabilir. Bu durumun yaygın bir iş yeri sendromu olduğunu bilmedikleri için ne yapmaları gerektiğini de bilemezler ve böylece psikolojik şiddetin devam etmesine neden olurlar.

Ahlak dışı uygulamalar: Çalışma sisteminde yapılan ahlak dışı işlemler (vergi kaçırmak, rüşvet almak vb.) çalışanlar tarafından gün yüzüne çıkarılacak olursa ya da böyle bir tehdit sezilirse bu çalışanlara psikolojik şiddet yapılabilir. Yönetim, sorunları çözmek yerine kısa yol olan insanları günah keçisi haline getirmek ve bu yolla susturmak yolunu seçebilir.

Yatay organizasyonlar: Yatay organizasyonlarda, benlik imgeleri için makam, maddi çıkar ya da yükselme gereksinimi duyan insanlar, psikolojik şiddet gibi başkalarının huzurunu bozacak yollara başvurarak kendi şanslarını arttırmak isteyebilirler.

Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri: Küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi kararlar işletmelerin faaliyetlerini sürdürürken yönetimlere düşen doğal kararlardır. Bu kararlar bazı kademelerin kaldırılmasını gerektirebilir. Rekabet oluşan ortamda da koltuğunu kaybetmek istemeyenler psikolojik şiddet yoluna başvurabilirler.

1.1.4.2. Kişisel Özellikler

1.1.4.2.1. Mağdurun Özellikleri

Öncelikle bir kişinin iş yerinde psikolojik şiddet mağduru kabul edilmesi için, bu kişinin iş yerinde maruz kaldığı davranışlar karşısında kendini koruyamayacak durumda olması gerekir (Einarsen, 2000).

Psikolojik şiddet mağdurlarının diğerlerine göre hakkını aramaktan çekinen, çatışmadan kaçan, dürüst, iyi niyetli (Yücetürk ve Öke, 2005), işini çok iyi yapan, çalışma ilkelerinden ödün vermeyen, işleriyle özdeşleşen, güvenilir (Zapf ve ark., 1996), çalışkan, tecrübesiz, genelde beklenenden daha başarılı (Vartia, 1996; Einarsen, 1999), otuzlu yaşlarda, duygusal zekaları çok yüksek, merhamet ve adalet gibi duyguları gelişmiş, işlerini seven, bulunduğu iş yerinin hedeflerine ve saygınlığına inanan ve katkıda bulunan kişileridir (Çobanoğlu, 2005). Leymann ve Gustafsson (1996)'a göre psikolojik şiddete maruz kalan kişilerin ayırt edici bir özelliği yoktur ve herkes psikolojik şiddete maruz kalabilir.

Psikolojik şiddet mağdurlarından kendilerini tanımlamaları istendiğinde, kendilerini utangaç, çatışma yönetimi becerisinden yoksun, kendine güveni düşük

olarak ifade etmişlerdir (Einarsen, 1999) . Ayrıca bazı mağdurlar psikolojik şiddete uğradıklarında kendilerini suçlamaktadır (Vartia, 1996).

1.1.4.2.2. Saldırganın Özellikleri

Seigne (1998) 30 İrlandalı psikolojik şiddet mağduru ile görüşmüş ve mağdurların saldırganları, zor kişilik özellikleri ile tanımlandıklarını saptamıştır. Ayrıca saldırganın mağdurdan daha iyi bir konuma sahip olma isteğinin ve mağdurun niteliklerini kıskanmasının da iş yerlerinde psikolojik şiddete neden olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmada her üç psikolojik şiddet mağdurundan ikisi, saldırganın kendisini kıskandığını belirtmiştir.

Yıldırıcı davranan saldırganın iş yeri içinde kendinden emin olmayan (Einarsen ve Skogstad, 1996) üstünlük kurma, buyruğu atına alma ve yok etme arzusu taşıyan (akt. Önertoy, 2003) veya zorbalık yapmaktan hoşlanan (Zapf, 1999), ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı derece de ihtiyaç duyan, kendi eksiklerinin telafisi için psikolojik şiddete başvuran korkak, güçsüz ve güvensiz kişilik özelliklerine sahip insanlar olduğu görülmektedir (Leymann, 1996).

Davenport ve arkadaşları psikolojik şiddet uygulayanların temel kişilik özelliklerini 5 grupta incelemiştir (akt. Önertoy, 2003) ;

- Narsisist kişilik
- Antipatik kişilik
- Tehdit altında ben merkezci kişilik
- Önyargılı ve duygusal kişilik
- Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışan kişilik

1.1.4.2.3. Sosyal Sistem ve Sosyal Etkileşim Sürecinin Özellikleri

Yaşam tarzındaki değişmeler, teknolojik değişmeler, değerlere bağlılığın azalması gibi toplumda yaşanan değişmeler ile iş yeri iklimi ilişkilendirildiğinde değişen sosyal sistemin ve yeni yaşam değerlerinin tutum ve davranışları etkilediği ortaya çıkmaktadır. Artan sosyal bozulmanın örgüt içinde endişe ve belirsizliğe sebep olduğu ve bunun da örgüt içi psikolojik şiddet davranışlarını tetiklediği görülmektedir (Kök, 2006).

Bu anlamda kapitalist kültürün egemen kıldığı aşırı rekabet, aşırı verimlilik baskısı, bencillik, bireysellik, ahlaki ilke ve değer kaybı, devamlı değişim ve yenilik gibi değerlerler psikolojik şiddeti tetiklemekte ve artan oranda fiziksel ve duygusal tahribat yaratmaktadır (Kök, 2006).

1.1.5. İş Yerinde Psikolojik Şiddet Süreci ve Aşamaları

Psikolojik şiddet sürecinin fark edilebilir beş temel özelliği vardır (Einarsen, 2000; Vartia, 2003; Özler ve ark., 2008):

1. Psikolojik şiddet belli bir zaman sürecinde ve düşmanca davranışların düzenli olarak uygulanmasından oluşur.
2. Mağdur ile uygulayan arasında güç eşitsizliği söz konusudur.
3. İki kişi arasında, tek kişiyle, grup arasında veya gruplar tarafından kişilere uygulanır.
4. Düşmanca davranışların belli bir stratejiyle bilerek istenerek uygulanmasıdır.
5. Psikolojik şiddet süreci fiziksel saldırıları içermemektedir.

Leymann (1996), psikolojik şiddeti beş aşamada meydana gelen bir süreç şeklinde ele almıştır. Buna göre süreç aşağıdaki gibi işlemektedir:

1. Çatışma Aşaması: Bu aşama, daha çok bir çatışmanın tetiklemesiyle oluşacağı gibi var olan bir çatışmanın alevlendirilmesi ve kışkırtılmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik şiddeti oluşturmaya yönelik herhangi bir çatışmanın nasıl geliştiği çoğunlukla tam olarak bilinememektedir (Sürgevil ve ark., 2007).

2. Saldırgan Eylem Aşaması: Psikolojik şiddet sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi iş yerinden 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 şiddet dinamiklerinin harekete seçtiğini gösterir (Sürgevil ve ark., 2007).

3. Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması: Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu psikolojik şiddet mağdurunda bulma ve probleminden kaçma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açılımlar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı 'çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü' sorumluluğunu reddederek psikolojik şiddet süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır (Tınaz, 2006).

4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama: Psikolojik şiddet mağduru; psikolojik şiddet nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için tıbbi yardım almaya çalıştığında, iş yerindeki diğer çalışanlarında bu durumdan haberdar olmalarıyla psikolojik şiddet mağduru hakkında yanlış yorumlar yapılmaya başlanır. Böylece kişi hak etmediği halde 'zor insan, paronayak kişilik veya akıl hastası' olarak damgalanır. Buna yönetimin yargısıyla birlikte, psikolojik şiddet olgusu

hakkında yeteri kadar bilgisi olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları eklenirse, psikolojik şiddette negatif döngü hızlanır. Çalışanın aldığı destek ve yardımlarla yeniden işine dönmesi beklenirken, genelde uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir (Yavuz, 2007).

5. İşten Çıkarılma Aşaması: En son aşamada, psikolojik şiddet saldırılarına maruz kalan kişi, ya emekli olarak ya da işten çıkarılarak iş hayatından uzaklaşır. Bu durum, kurbanda önemli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olmakta ve kişinin normal yaşamına dönebilmesi için mutlaka tıbbi yardım almasını gerektirmektedir (Sürgevil ve ark., 2007).

1.1.6. Psikolojik Şiddet Davranışları

Psikolojik şiddet duygusal bir saldırıdır. Mağdurun saygı duyulmayan hedef haline gelmesi söz konusudur. Hedef seçilen kişiyi, yani mağduru iş ortamından uzaklaştırmayı amaçlayan dedikodular ve mağdurun iş yerindeki itibarını zedelemeyi amaçlayan davranışlar psikolojik şiddeti oluşturur. Psikolojik şiddette düşmanca ve etik olmayan iletişim veya davranışlar söz konusudur (Waggoner, 2003).

İş yerine gelen telefonların kesilmesi veya dinlenmesi, mektupların karıştırılması, okunması, masa ve oda düzeninin değiştirilmesi, izin isteklerinin nedensiz reddedilmesi gibi davranışlarla dışlanan ve psikolojik şiddete maruz kalan mağdur şaşırmaya başlar (Rayner, 1997).

Ayrıca mağdurun görevini değiştirmek veya daha da zorlaştırmak için yapılanlar, onurunu kırıcı sözler söyleyerek, dedikodusunu yaparak veya alay ederek kişiliğine veya özel hayata saldırmak, mağduru sosyal yönden yalnız bırakmak, onu toplum içinde rencide ederek veya ona toplum içinde bağırarak sözel saldırırda bulunmak, fiziksel saldırı tehdidinde bulunmak da genel psikolojik şiddet taktikleridir (Einarsen, 1999; Einarsen, 2000).

Davenport ve arkadaşlarına göre, psikolojik şiddetin uygulandığı süreçte görülen davranışların bazıları tamamen negatif olarak değerlendirilmesine rağmen, büyük bir bölümünü normal davranışlar oluşturmaktadır. Bu davranışlar, bir kez için hoş görülebilir. Ancak sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir, tehlikeli bir silaha dönüşerek olayın ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı bir saldırıya dönüşür (akt. Önertoy, 2003).

Leymann, psikolojik şiddetin varlığının tespit edilebilmesi için 45 tane psikolojik şiddet davranışını ortaya koymuştur. Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) yani Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri olarak adlandırılmıştır. Psikolojik Şiddete uğrayan mağdur kişi üzerindeki etkilerine dayanarak 5 gruba ayırmıştır (Schuster,1996; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996).

1.Grup: Kurbanın sağlıklı iletişim kurmasına olan etkileri yönünden

1. Kişinin kendini gösterme imkânları kısıtlanır.
2. Sürekli sözü kesilir.
3. Kendini gösterme olanakları kısıtlanır.
4. Yüzüne bağırılır ve sürekli azarlanır.
5. Yaptığı iş sürekli eleştirilir.
6. Özel yaşamı eleştirilir.
7. Telefonla rahatsız edilir.
8. Sözlü tehditler yapılır.
9. Yazılı tehditler gönderilir.
10. Jest ve bakışlarla ilişki reddedilir.
11. İma yoluyla ilişki reddedilir.

2. Grup: Kurbanın sosyal ilişkilerine olan etkileri yönünden

12. Çevresindeki insanlar kendisiyle konuşmaz.

13. Kişinin başkasıyla konuşması engellenir.

14. Diğer çalışanlardan ayrı bir yer verilir.

15. İş arkadaşlarının kişiyle konuşması yasaklanır.

16. Sanki orada yokmuş gibi davranılır.

3. Grup: Kurbanın itibarına olan etkileri yönünden

17. İnsanlar kişinin arkasından kötü konuşur.

18. Asılsız söylentiler çıkar.

19. Gülünç durumlara düşürülür.

20. Akıl hastasıymış gibi davranılır.

21. Psikolojik değerlendirme veya inceleme geçirmesi için baskı yapılır.

22. Eğer bir özrü varsa, özrü ile alay edilir.

23. Kişiyi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir.

24. Dini veya siyasi görüşüyle alay edilir.

25. Özel yaşamıyla alay edilir.

26. Milliyeti ile alay edilir.

27. Özgüvenini olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanır.

28. Çabaları yanlış ve küçültücü bir şekilde yargılanır.

29. Kararları sürekli sorgulanır.

30. Alçaltıcı isimlerle anılır.

31. Cinsel imalarda bulunulur.

4. Grup: Kurbanın mesleki durumuna etkileri yönünden

32. Kişiye güvenilmediği için iş verilmez.
33. Verilen işler geri alınır, yeni iş edinmesi engellenir.
34. Kişiden anlamsız işler istenir.
35. Kişiye kapasitesinin altında işler verilir.
36. Kişiye sürekli yeni görevler verilir.
37. Kişi aşağılayıcı işler yapmak zorunda bırakılır.
38. Yeteneklerinin üzerinde işler verilerek itibarı zedelenir.
39. Mali yük getirecek zararlar verilir.
40. Evi ya da iş yerine zarar verilir.

5.Grup: Kurbanın fiziksel sağlığına etkileri yönünden

41. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır.
42. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
43. Kişiye göz korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
44. Fiziksel olarak saldırılır.
45. Cinsel tacizde bulunulur.

1.1.7. Psikolojik Şiddetin Sonuçları

Genel insan hakları standartları ve etik olmayan iletişim ve aşırı psiko-sosyal stres kaynakları göz önüne alındığında psikolojik şiddet ciddi hastalık belirtilerine ve psikolojik, fiziksel rahatsızlıklara neden olur (Groeblinghoff ve Becker, 1996). Ancak psikolojik şiddet sonunda mağdur iş yerinde duygusal yönden yıprandığı için, hasta değil, zarar görmüş olarak kabul edilir (akt. Önertoy, 2003). Yapılan araştırmalar birçok psikolojik şiddet mağdurunu derinden sarsıcı psikolojik rahatsızlıklar yaşadığını ortaya koymuştur (Leymann ve Gustafsson, 1996).

İş yerlerinde kendilerine psikolojik şiddet uygulanan çalışanlarda, depresyon, anksiyete ve saplantılar gibi psikolojik sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Kendi cinsine ve karşı cinse saldırganlık, düzensiz yemek, aşırı sigara, alkol ve madde alımı, cinsel düzensizlik, sosyal yalıtım, uykuya dalmada zorluk, karabasan görme, sabah rahat uyanamama, çok erken uyanma, rahatsız uyuma, gece aniden uyanma ve tekrar uyuyamama, melankoli, olayları hatırlamada zorluk çekme ise psikolojik şiddetin davranışsal sonuçları arasında yer almaktadır (Einarsen, 1999; Leymann ve Gustafsson, 1996; Rayner, 1997; Cassitto, 2003).

Psikolojik şiddet sonucu, mağdur kendini sorgulamaya başlar ve 'Neden ben?' 'Bende yanlış olan ne?' gibi sorularla kendini analiz etmeye başlar (Randall, 2001). Sosyal toplantılardan kaçınmaya, fiziksel rahatsızlıklarından şikayet etmeye, randevularını unutmaya, aile bağlarından uzaklaşmaya ve diğer işlerini yapmada zorlanmaya başlar. Mağdur ailesindeki rolünü ve sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaya ve ailedeki sorunlara tahammül edememeye başlayabilir ve arkadaşlık ilişkilerini keserken, evliliğinde sorunlar görülür. Bununla birlikte mağdurda ani öfke patlamaları görülür, ailesi ile ilgilenmeyi bırakır. Sevdiklerine karşı sinirli, hatta saldırgan olur. Böylece şiddet ortaya çıkar. Çocukların okuldaki performansları düşer, sonunda depresyona girip boşanabilir. Mağdurda stres sonucu panik ataklar ve depresyon hatta bazen intihar girişimleri de görülebilir (Rayner, 1997; Randall, 2001; Casitto, 2003).

Muğla Üniversitesi'nde görevli bir akademisyen intihar nedeninin okulda yaşadığı yıldırıcı davranışlar olduğunu belirten mektubu, yıldırmanın ülkemizde de yaşandığını ve ne derece ciddi sonuçlara yol açabileceğini göz önüne sermektedir.

1.1.8. Psikolojik Şiddet İle Mücadele Yöntemleri

İş yerleri için psikolojik şiddet kanser gibidir. Habis hücreden başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla sıçrar. İyileştirici önlemler bir an önce alınmalıdır (akt. Önertoy, 2003). Psikolojik şiddetle mücadelede en önemli nokta,

soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır (Tınaz, 2006).

Psikolojik şiddet ile başa çıkma yöntemleri bireysel ve kurumsal boyutta ele alınacaktır.

1.1.8.1. Bireysel Boyutta

Psikolojik şiddete maruz kalan kişiler mücadele etmek için, ilk kıvılcımları hissettiği andan itibaren personel yönetim birimlerine ya da yetkili bir birime başvuruda bulunabilir. Böylece durum karşısında pro-aktif olma, şikayette bulunma sorumluluğu mağdura ait olmaktadır (Adams, 1997; Hecker, 2007; Jackson ve ark., 2002).

Davenport ve arkadaşlarının psikolojik şiddet mağdurlarına önerileri (akt. Önertoy, 2003) :

- Gerçekte neler olduğun inceleyin
- Durumu algılamaya çalışın. Çatışma yönetiminin bulunduğu destekleyici ortamlarda, çalışanın durumu çözme ve düzeltme olanağı vardır. Ama eğer yönetimde psikolojik şiddetin 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 gelecekte karşılaşılabilecek psikolojik şiddet davranışlarını engelleyecek olumlu bir tavır takının.
- Ani bir dürtüyle hareket etmekten kaçının ve hemen yardım arayın. Şiddete başvurarak intikam almak hiç akıllıca bir yöntem değildir.

İş İlişkileri Ajansı (Labour Relations Agency) tarafından belirtilen çalışanların yapması gereken davranışlar ve yapmaması gereken davranışlar şunlardır (Agency, 2006);

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 başka 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.

1.1.8.2. Kurumsal Boyutta

Psikolojik şiddet her iş yerinde görülebilirse de ortaya çıkan bazı koşullardan bahsedilmektedir. Bunlar daha çok katı hiyerarşik sistemi olan kurumlar, otoriter yönetim biçimleri, çalışma grubu içindeki yetersiz iletişim, yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin mevcut pozisyona yetersizliği, kötü davranışlar ile ortaya çıkmakta ve riskleri arttırmaktadır (Gürhan, 2013).

Arpacıoğlu'na göre, iş yerinde psikolojik şiddet uygulayanın da, psikolojik şiddete maruz kalanında özel hayatı ve hakları korunacak ve her şeyin ötesinde

şikâyetçinin güvenliği sağlanacak şekilde bir politika oluşturularak kağıda dökülmelidir. Oluşturulacak politikada da aşağıda sıralanan özelliklerin yer almalıdır (Arpacıoğlu, 2005):

- Kötü bir çalışma ortamından ayrıcalıksız tüm çalışanların korunması,
- Mobbingin tanımlanması,
- Hedef olan kişinin, haklarının korunması koşulu ile taciz uygulayan kişiden derhal ayrılmasının zorunlu kılınması,
- Tüm çalışanların adil ve geçerli kabul ettiği bir soruşturma sisteminin saptanması,
- Maddi ve manevi zarar saptanması ve yazıya dökülmesi,
- İşverenin güvenirliği (bir şikayet bildirildiğinde işvenin olumlu ve zamanında vereceği tepkinin şikayetçiye doğrudan bildirilmesinin zorunlu olarak belirlenmesi),
- İşverenin düzeltmek amacı ile duruma müdahalesinin nasıl olacağı konusunda çeşitli olasılıkların tanımlanması,
- Duygusal taciz uyguladığı kesinleşen ve suçlu bulunan kişinin cezalandırılması,
- Misillemeyi ve intikam almayı engelleyen tedbirlerin alınmasıdır.

1.1.9. Hemşirelikte Psikolojik Şiddet ve İş Yükü

Hastaneler yoğun ve stresli iş ortamlarıdır. Zor çalışma şartları, nöbetler, olanaksızlıklar, özellikle kamu kurumlarında çalışanlarda yetersiz ücret, akademik kariyer ve yükselme sırasında yapılan adaletsizlikler gibi sebepler psikolojik şiddeti tetikleyen etkenlerdir (Dilman, 2007).

Bütün bunların yanı sıra bazı koşullarda hemşireler 48 saat süreyle nöbet tutmak durumunda kalmaktadır. Bu koşullarda uygulanan baskıcı, yıldırıcı, saf dışı bırakıcı yaklaşımlar psikolojik şiddeti ortaya çıkarmaktadır. Zaten günlük sıkıntılar nöbetler aşırı hasta yükü ve araştırmalardan bunalan hemşireler yoğun stresin ardından nevrotik kişilik sahibi yöneticiler veya kıdemli meslektaşları tarafından psikolojik şiddet ile karşı karşıya kalmaktadır (Aksoy, 2008).

Nursing 2005 dergisinin 35. sayısında bir hemşire yaşadığı psikolojik şiddeti şu şekilde ifade etmiştir: 'Mükemmelliği ile ün salmış bir hastanede yeni mezun bir hemşire olarak çalışırken hemşireden – hemşireye yatay şiddete maruz kaldım. Bölümdeki birkaç kıdemli hemşire yeni mezun hemşirelere geri zekalı gibi davranıyorlardı. Diğer hemşirelerin önünde bizi aşağılıyorlardı. Profesyonelce davranmaya çalıştım ve hatta özel olarak uygulayan kişiye davranışlarına son vermesini söyledim. Yeni başlayanların hiç biri misilleme korkusu ile ağızlarını açamıyorlardı. Kurum politikamızı inceledim ve durumu rapor ettim. En kötüsü tacizci yalanladı. Bu kişinin aldığı tek kınama kendisi ile ilgili raporun belgelenmiş olması idi. Yaklaşık bir yıl sonra bu profesyonelce olmayan ortamı terk ettim.' Bu örneği psikolojik şiddetin hastanelerde azımsanmayacak bir sayıda olduğu ve hemşireleri işten ayrılmaya götürecek kadar etkilediğinin güzel bir ifadesi olarak da düşünebiliriz (Aksoy, 2008).

Hemşirelik vardiyalı çalışma sistemi içinde iş yükü yoğun olan, yetersiz dinlenme olanaklarına sahip bir meslektir (Üye, 2009). İş yükü, çalışma hızını da içeren işin yoğunluğunu ve güç gerektirme durumunu tanımlamaktadır (Bolat, 2011). Akşam mesailerine kalınmasını ve hafta sonları çalışılmasını gerektiren görevler, teslim tarihleri, zaman baskısı, bilgi fazlalığı, ilgilenilen hasta sayısının fazla olması iş yükünü belirleyen çeşitli özelliklerdir (Turgut, 2011). Ayrıca hemşirelerin çoğu kez vardiyalarda yalnız çalışmak zorunda kalması, dolayısıyla çok sayıda hastaya hizmet vermeleri iş yükünü ağırlaştırmaktadır (Yüksel, 2002). Özellikle özel sektörde çalışan bireylerin haftada ortalama olarak 50-60 saat çalıştıkları göz önüne alınırsa sahip oldukları iş yükü artmaktadır. Ayrıca bu durum çalışanların hem zaman temelli hem de duygu temelli çatışma yaşamasına sebep olmaktadır (Turgut, 2011).

1.1.10. Hukuki Açıdan Psikolojik Şiddet

1.1.10.1.Türkiye

Kişilik haklarının veya kişilik değerlerinin korunmasını sağlayan emredici kuralların başında şüphesiz anayasal düzenlemeler gelmektedir. Anayasal düzenlemeler içinde, 1982 Anayasası'nda psikolojik şiddet ile ilgili bir takım düzenlemeler görülmektedir. Ancak anayasada psikolojik şiddet kavramı kullanılmamakta ve psikolojik şiddet kapsamı içine giren birtakım öğelerin bulunduğu dikkat çekmektedir. Konuya ilişkin bazı anayasa maddeleri şunlardır.

Temel hak ve hürriyetlerin niteliği, 1982 Anayasası 12. Maddede düzenlenmektedir. Buna göre; Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

"Çalışma Hakkı ve Ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi uyarınca, çalışma, herkesin hak ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun İşkence İlkesi'nin 94'üncü maddesinin 1'inci fıkrası hükmü gereğince, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'inci maddesinin 1'inci fıkrası hükmü gereğince, işverenler iş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü tedbirleri almak ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmak zorundadır. Söz konusu maddenin 2'inci fıkrasına göre ise, iş

yerlerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirilmek ve işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır.

TBMM'nin 2010 yılında yayınladığı (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu) İş Yerinde Psikolojik Taciz ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'na göre;

1/ 7/ 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek psikolojik şiddet kavramını düzenlemiştir. 818 sayılı halen yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu'nun 332. maddesine karşılık gelen bu madde de işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmiştir.

Taslağın Gerekçesi

a. Madde 416-818 sayılı Borçlar Kanununun 332'inci maddesini karşılamaktadır.

Tasarının üç fıkradan oluşan 416'ıncı maddesinde, işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir.

818 sayılı Borçlar Kanununun 332'inci maddesinin kenar başlığında kullanılan '4. Tedbirler ve mesai mahalleri' ibaresi, Tasarıda 'IV. İşçinin kişiliğinin korunması / 1. Genel olarak' şekline dönüştürülmüştür. Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir.

Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin

rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde 'ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle' yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre, 'İşveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.' Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun 'İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri' kenar başlıklı 77'inci maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. Maddenin son fıkrasında, işverenin bu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacaklarının, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu belirtilmektedir. Fıkrada, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bu tür zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zaman aşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zaman aşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 328'inci maddesi göz önünde tutulmuştur.

1.1.10.2. İsveç

Psikolojik şiddet konusunda en büyük ilerlemenin kaydedildiği ülke İsveç'tir. Ayrıca psikolojik şiddete karşı özel yasal düzenleme yapan ilk AB ülkesidir. İş Yerinde Mağduriyet Hakkında Kararname'de (1993), psikolojik taciz, sosyal dışlama ve cinsel taciz gibi saldırgan tutum ve davranışlar mağduriyet kapsamında değerlendirilmektedir. İsveç'te psikolojik şiddet konusunda Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu üç yasa onaylamıştır ve bunlardan biri özellikle psikolojik şiddet ile ilgilidir. İş yerinde kurbanlaştırma yönetmeliği altı kısa bölümden oluşmaktadır. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası kapsamında 1994'ten beri suç sayılmaktadır (Yücetürk ve Öke, 2005; Vonbergen ve ark. 2006).

1.1.10.3. Fransa

Sosyal Modernleşme Yasası (2001) ile İş Kanunu ve Ceza Kanunu'na psikolojik şiddet ve cinsel tacize ilişkin hükümler eklenmiştir. 2002-73 sayılı ve 17.01.2002 tarihli kanunla ise psikolojik şiddetin tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Bu kanun 20.01.2002 tarihinden beri yürürlükte olup bu kanunla Fransız İş Kanunu'na 'Psikolojik Şiddet ile Mücadele' başlığıyla bir bölüm eklenmiştir (Bozbel ve Palaz, 2007).

1.1.10.4. Almanya

Günümüzde Almanya'da psikolojik şiddetin ne olduğunu bilmeyen yok gibidir. Ülke genelinde, Federal Hükümet Ayrımcılıkla Mücadele Ofisi-ADS gibi psikolojik şiddete maruz kalan bireylerin yardım isteyebilecekleri kamusal yerler vardır. Eşit Davranma Yasası 2008 tarihinde çıkarılmış olup bu yasa; ırk, etnik köken, cinsiyet, din, yaş vb. nedenlere dayalı her türlü ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak amacıyla çıkarılmıştır (Sarı, 2009).

1.1.10.5. İtalya

Psikolojik şiddete karşı ülke genelinde koruma, genel yasalar kapsamında sağlanmaktadır. Bununla birlikte, psikolojik tacizle mücadelede önlemler içeren bölgesel yasalar kabul edilmiştir (Sarı, 2009; Çobanoğlu, 2005).

1.2. Kişilik, Mizaç ve Karakter

1.2.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kelimesi, Latincedeki ‘persona’ kavramına dayanmaktadır. Kişilik teriminin çıkış noktasına baktığımızda Latice’de kullanılan ‘persona’ sözcüğüyle karşılaşmaktayız. Persona, Latin dilinde, tiyatro oyuncularının kullandığı maske anlamına gelmektedir. Oyun sırasında yüz maskenin altında, dolayısıyla konuşma ya da şarkılar maskenin içinden çıkıyordu. Bu şekilde ‘persona’ sözcüğü ile kişiler arasındaki fark anlatmak istenmiştir (Durna, 2005). Günlük yaşamda sık kullanıldığımız kavramlar arasında yer alan kişilik, bir kişinin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme tarzını tanımlayan, düşünce, duygu ve davranışın ayırt edici karakteristik örüntüleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldız ve ark., 2012).

Kişilik, zaman tespiti olarak, insanın ana rahmine düşmesinden başlayıp ölünceye kadar devam eden bir süreçtir. Bu bakımdan, yaşayan her insanın bir kişiliği vardır. Bu yüzden hiç kimseye kişiliksiz ifadesi kullanılamaz. Çünkü istenmeyen veya olumsuz olarak nitelendirilen özellikler de kişiliğin bir boyutudur (Can, 2007).

Herkesin kişiliği farklıdır. Çünkü herkesin bilgisi, becerisi, yeteneği, ilgisi, tecrübesi, duygusu, inancı, öğrenimi, birikimi, bünyesi, ırkı, yaşı vb. farklıdır. İnsan ilişkilerinde bu yapısal farklılıkları daima göz önüne almak ve ona göre davranmak gerekir. Örneğin, yönetim hayatında, hassas insanlar baskı altında iyi çalışmazlar. Çekingen kişiler sosyal yönlü ve dışa dönük olamazlar. Belli bir alanda uzmanlaşmış

kişiler başka alanlarda çalışmak istemezler. Bu nedenle, insanları kişiliklerine göre değerlendirmek gerekir (Can, 2007).

Kişilik; bir bireyin tüm tutum, ilgi ve becerilerini, giyim ve konuşma tarzını, fiziksel görünümünü, beden dilini, iletişim yeteneklerini, tepkilerini ve alışkanlıklarını kapsayan oldukça geniş bir konu ve böylelikle bireyin tüm özelliklerini açıklayan bir kavramdır. En genel tanımıyla kişilik; bireyin kendine özgü, onu diğerlerinden ayıran ve değişmez davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Hogan ve ark., 1996; Zweig ve Webster, 2004). Başka bir tanımla kişilik; bireyin çevresi ile etkileşimi ile şekillenen değişmez özellikler olarak özetlenmektedir (Goldberg, 1993; Olver ve Mooradian 2003).

Akyıldız'a (2006) göre kişilik, bireyin doğuştan sahip oldukları donanım ile sonradan edindikleri donanımları kapsamaktadır. Birincisi, bireyin psiko-sosyal varlığının biyolojik içeriğine, ikincisi ise sosyal boyutuna vurgu yapmaktadır. Bireyin kendine özgü tutum ve davranışları tamamen bu donanımların bir bütün olarak ürettiği süreçtir.

Cloninger, kişiliğin iki temel bileşeni olarak mizaç ile karakterdeki normal ve anormal varyasyonları açıklayan boyutsal bir psikobiyolojik kişilik modeli geliştirmiştir (Özer, 2012).

Cloninger'in psikobiyolojik modeli, genetik olarak birbirinden bağımsız, yaşam boyunca orta düzeyde durağan, sosyokültürel etkiler karşısında değişmez oldukları ve algısal bellekte kavram öncesi yanlılıkları içerdikleri varsayılan dört mizaç boyutu (yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı ve sebat etme) ve yetişkinlikte olgunlaştıkları ve kendilik kavramları hakkında içgörü öğrenmesi ile kişisel ve sosyal etkinliği etkiledikleri varsayılan üç karakter boyutunu (kendini yönetme, iş birliği yapma ve kendini aşma) içermektedir (Özer, 2012).

1.2.2. Mizacın Tanımı ve Mizacın Dört Boyutu

Mizacın karşılığı olan ‘temperament’, ‘karışım’ anlamına gelen ‘temperare’ sözcüğünden türetilmiştir. Mizaç bir kişinin yaşam boyunca değişmeyen genetik ve doğuştan gelen sabit özelliklerini simgeler (Coşkun, 2011).

1.2.2.1. Yenilik Arayışı (Novelty Seeking)

Yenilik arayışı; keşfedici bir etkinlik olarak yenilik karşısında dürtüsellik, abartılı olarak ödüle yaklaşım ve engellenmekten kaçınma olarak gözlenmektedir. Yüksek yenilik arayışı olan bireyler çabuk kızan, meraklı, kolayca sıkılan, dürtüsel, abartılı ve intizamsızdırlar. Özgünlük, keşif ve ödül potansiyeli taşıyan alışılmadık ve yeni olanı araştırma şevki, yenilik arayışının uyuma yönelik faydalarıdır. Dürtüsellik, öfke patlamaları, ilişkilerde potansiyel olarak maymun iştahlı ve çalışmalarda izleyici olma özellikleri ise olumsuz yanlarını oluşturmaktadır. Düşük yenilik arayıcı insanlar yavaş mizaçlı, meraksız, soğukkanlı, tutumlu, çekingen, tekdüzeliğe karşı sabırlı ve düzenli kimselerdir. Düşüncelilik, esneklik, sistemli çalışma ve titiz yaklaşım gibi özellikleri bunların gerekli olduğu durumlarda açık bir avantajdır. Potansiyel olarak etkinlikleri sıkıcı hale getiren tekdüzeliğe toleranslı olma ve şevksizlik ise olumsuz yanlarını yansıtmaktadır (Özer, 2012).

1.2.2.2. Zarardan Kaçınma (Harm Avoidance)

Zarardan kaçınma cezalandırılma ve hayal kırıklığı uyarılarına cevap olarak davranışın baskılanmasında kalıtımsal bir koşullanma içermektedir. Belirsiz bir korku, utangaçlık ve sosyal engellenmişlik, sorunlardan veya tehlikelerden pasif kaçınma, çabuk yorulma ve hatta başka insanları endişelendirmeyen durumlarda sorun beklentisi içindeki karamsarlık kaygısı olarak gözlemlenmektedir. Zarardan aşırı kaçınmanın uyumsal faydası, tehlike olasılığı olduğu zaman, ihtiyatlılık ve

dikkatli plan yapabilmektir. Zararı ise zarar görme olasılığı olmadığı zamanlarda da zarar beklentisi içinde olmaktır ki bu durum uyum bozukluğuna ve kaygıya neden olmaktadır. Birçok insanı endişelendirecek bir duruma karşın, zarardan küçük oranda kaçınan insanlar kaygısız, enerjik, cesur, sempatik ve iyimserdirler. Zarardan az kaçınmanın faydası tehlike ve belirsizlikle karşılaşıldığında kendine güvenme, strese girmeden ya da çok az strese girerek enerjik gayret sarf etme ve iyimserliğe neden olmasıdır. Zararı ise, tehlikeye karşı tepkisizlik ve gerçekçi olmayan iyimserlik, olası bir zarar görme durumunda ciddi sonuç riski ile ilişkili olmasıdır (Özer, 2012).

1.2.2.3. Ödül Bağımlılığı (Reward Dependence)

Ödül bağımlılığı aşırı duygusallık, sosyal duyarlılık, bağlanma ve başkaları tarafından onay bağımlılığı ile karakterizedir. Ödül bağımlılığı yüksek olan bireyler merhametli, adanmış, bağımlı ve girgin kişilerdir. Yüksek ödül bağımlılığının en önemli uyumsal faydalarından biri sosyal ilişkilerde sevgisini kolayca belli edebilen ve başkaları için gerçekten endişelenen özellikleri ile sosyal ilişkilerde duyarlılıklarıdır. Olumsuz yanları ise telkine yatkınlık ve sıklıkla, karşılaşılan insanlara aşırı sosyal bağlanmaları nedeniyle objektifliklerini kaybetmeleridir. Düşük ödül bağımlılığı olan bireyler pratik, inatçı, soğuk, topluma karşı duyarsız, tereddütlü ve yalnızlarsa bu duruma kayıtsız kişilerdir. Düşük ödül bağımlılığının faydaları; kişisel bağımsızlık ve başkalarını memnun etme adına bozulmayan objektifliktir. Sosyal içe çekilme, ayrılma ve toplumsal tutumlarda soğukluk bunun olumsuz yanlarıdır (Özer, 2012).

1.2.2.4. Sebat Etme (Persistence)

Sebat etme, zaman zaman olan zorlanmalara, bitkinlik ve engellenmelere karşın davranışın sürdürülmesindeki kalıtımsal bir yatkınlığı yansıtmaktadır. Çalışkanlık, kararlılık, hırslılık ve mükemmelliyetçilik olarak gözlenmektedir. Sebat etme özelliği yüksek olanlar aşırı çalışırlar, azimlilik gösterirler ve başarı hırsları yüksektir. Bu kişiler, çalışkan, azimli, beklenen ödül yanıtlarına aşırı çaba gösterme

eğilimindedirler, beklenenden daha başarılı olurlar ve yorgunluğu, engellenmeyi kişisel bir mücadele olarak algılarlar. Düşük sebat etme özellikli bireyler ise tembel, hareketsiz, karasız ve düzensizdirler. Nadiren daha yüksek başarı için çalışırlar ve kolaylıkla vazgeçme eğilimindedirler (Özer, 2012).

1.2.3. Karakter Tanımı ve Karakterin Üç Boyutu

Karakter kişiliğin kavramsal özüdür ve neokorteks ile hipokampus tarafından düzenlenen soyutlama, simgeleştirme, yorumlama, çözümleme, tüme varma gibi daha yüksek bilişsel işlevleri kapsar. Bu işlevler, mizaçla düzenlenen duygulanım, duyusal algılar ve bilişsel süreçler için önemlidirler ve dış dünya ile benlik hakkındaki kavramların gelişmesine yol açarlar. Karakter; değerlendirme, yapılandırma, soyut sembollerin uyumu ve mantık süreçlerine uyan bilginin mantıksal, kavramsal sunumunu temsil eder ve sadece bir kısmı olgun insanda iyi gelişir (Güleç, 2009).

1.2.3.1. Kendi Kendini Yönetme (Self-Directedness)

Kendi kendini yönetme, bireyin yürütücü işlevlerindeki farklılıkları ölçmektedir. Kendi kendini oldukça iyi yöneten bir kişi kendine güvenen, sorumlu, güvenilir, becerikli, hedefleri olan biridir ve kendi ile barışıktır. Kendi kendini yöneten bireylerin en büyük avantajları gerçekçi ve etkili olmalarıdır. Bu onların bireysel olarak seçtikleri ve belirledikleri hedeflere, davranışlarını uydurabilmelerini sağlamaktadır. Kendi kendini yönetme puanları düşük olan bireyler suçlayıcı, yardım arayıcı, sorumsuz, güvensiz, tepkiseldirler ve anlamlı içsel hedefleri tanımlayamamakta, kuramamakta ve bunları takip edememektedirler (Özer, 2012).

1.2.3.2. İşbirliği Yapma (Cooperativeness)

İşbirliği yapma bireyin kurallar koyucu işlevlerindeki farlılıkları ölçmektedir. Yüksek derecede işbirliği yapan insanlar, kendilerini toplumun bir parçası olarak algılamaktadırlar. Bu şekilde yüksek işbirliği yapan kişiler, empatik, hoşgörülü, merhametli, destekleyici ve prensipli olarak tanımlanmaktadırlar. Bu özellikler takım çalışmaları ve sosyal gruplar için avantajlıdır, fakat yalnız olarak yaşamak zorunda olanlar için değildir. İş biriliği yapma puanları düşük olan insanlar, tüm dikkatlerini kendilerine verirler, hoşgörüsüz, eleştirel, intikamcı ve fırsatçıdırlar. Kendilerini temel olarak başkalarından sakınırlar (Özer, 2012).

1.2.2.3. Kendi Kendini Aşma (Self-Transcendence)

Kendi kendini aşma, bireyin yargılayıcı işlevlerindeki farlılıkları ölçmektedir. Kendi kendini aşma, insanların kendilerini bütünüyle evrenin bir parçası olarak algılamalarını göstermektedir. Kendi kendini aşan bireyler adaletli, anlayışlı, dindar, sade ve alçak gönüllüdürler. Bu özellikler, yaşla birlikte kaçınılmaz şekilde karşılaşılan ölüm veya hastalıklara yakalanan insanlar için uyumsal bir şekilde avantajlıdır. Kendi kendini aşma puanları düşük olan insanlar pratik, tarafsız, materyalist, kontrolcü ve gösterişçi olma eğilimindedirler. Böyle bireyler, akılcı, tarafsızlık ve materyalistik başarılar nedeniyle, batı toplumlarında iyi özellik olarak görülmektedir (Özer, 2012).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; iş hayatında çok sık karşılaşılan fakat adlandırılamayan ya da fark edilip mücadele edilemeyen psikolojik şiddetin en sık yaşandığı sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri - iş yükü ile psikolojik şiddet arasında bağlantı olup olmadığını tespit etmektir.

Alt Amaçlar

- Psikolojik şiddete maruz kalan bireylerin kişilik özelliklerini tespit etmek,
- İş yerlerinde psikolojik şiddete maruz kalmış ancak yaşadıklarına bir anlam veremeyen bireylerin psikolojik şiddet konusunda bilgilenmesini sağlamak,
- Çalışmanın yapılacağı kurumu psikolojik şiddet konusunda önlem almaları ve çözüm bulmaları hususunda bilgilendirmektir.

2.2. Araştırmanın Önemi

İş yerinde psikolojik şiddet sürecinde en büyük zararı gören mağdur bireydir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik şiddetin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Psikolojik şiddet sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır. Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur. Psikolojik şiddetin birey üzerindeki sosyal etkilerine bakıldığında ise, öncelikle sosyal imajının zedelendiği gözlenir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki

kimliğini yitirmiş birey, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir. İşyerinde yaşadığı dışlanma sonrasında sosyal çevresinden de benzer davranışlara maruz kalması sonucunda, olan bitenlerle ilgili kendi kendine bir açıklama getiremez ve her şeyin suçunu kendinde arar. Daha sonra kendini tam bir yalnızlık içinde bulur. İşte bu dönemde, sağlığıyla ilgili olumsuzlukları da hissetmeye başlar (Tınaz, 2006).

Psikolojik şiddetin yaşam kalitesine yönelik etkilerine bakıldığında, bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği; bunun etkilerini de ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Birey şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder. Psikolojik şiddete maruz kalan bireylerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mağdurda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

2.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma psikolojik şiddetin kişilik özellikleri ve iş yükü arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılacaktır.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mart 2012 – Haziran 2012 tarihleri arasında Ankara Özel Bayındır Hastanesi Söğütözü şubesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Ankara Özel Bayındır Hastanesi Söğütözü şubesi yoğun bakım, ameliyathane, acil servis ve yatan hasta katlarından çalışan ve araştırmaya gönüllü katılmak isteyen hemşireler oluşturmaktadır.

2.5. Araştırmaya Alınma Ölçütleri

- Çalışmaya gönüllü katılma,
- Kurumda 6 aydan fazla çalışıyor olma,
- 18 yaş üzerinde olmak.

2.6. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini ve iş yükünü değerlendirmede, tanıtıcı özellikler soru formu; araştırmaya katılan hemşirelerin kişilik özelliklerini belirlemede Mizaç ve Karakter Envanter Formu ve psikolojik şiddeti değerlendirmek amacıyla Leymann'ın Algı Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya katılanlara veri toplama araçları verilip doldurmaları istenmiştir. Anlaşılmayan durumlarda, araştırmacı tarafından açıklama yapılmıştır.

2.6.1. Tanıtıcı Özellikler Soru Formu

Tanıtıcı özellikler soru formunda araştırmaya katılanlara yönelik sosyo-demografik verilerin ve çalışma saatlerinin tespitini amaçlayan sorular bulunmaktadır. Formda çalışanın sosyo-demografik özelliklerini tanımaya yönelik olarak; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, iş tecrübesi, çalıştığı kurumdaki memnuniyet düzeyini içeren sorular yer almaktadır.

2.6.2. Mizaç ve Karakter Envanteri

Cloninger'in kişilik kuramını temel alarak geliştirdiği Mizaç ve Karakter Envanteri (MKE) 240 maddeden oluşan 'Doğru' ya da 'Yanlış' şeklinde yanıtlanan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Zaman sınırlandırması yoktur, 20-30 dakikada doldurulabilir. Bu yedi-faktörlü kişilik envanterinin geçerlik ve güvenirliği hem

genel toplum hem de psikiyatrik hastalarda sınanmıştır. MKE içerik olarak 15 yaş ve ustu bireyler için uygulama alanına sahiptir. MKE' nin 125 maddeli kısa formu, 140 maddeli formu ve en yaygın olarak kullanılan 240 maddeli formu mevcuttur (akt. Köse ve ark, 2004).

MKE çeşitli dillere çevrilmiş, çeşitli kültürlerde geçerlik ve güvenirliği gösterilmiştir. MKE'nin Türkçe uyarlamasının kültürel geçerliliğini sağlamak için, kültürel açıdan anlaşılması zor maddelerin varlığı dikkatle incelenmiş, Türk toplumu normlarına uymayan bir maddeye rastlanmamıştır. Ölçeğin son şekli Cloninger tarafından onaylandıktan sonra Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır (akt. Köse ve ark., 2004).

Ölçek 'Doğru' ya da 'Yanlış' şeklinde yanıtlanan 240 maddeden oluşan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. 12'si mizaç [(Keşfetmekten heyecan duyma (YA1, 11 madde), Dürtüsellik (YA2, 10 madde), savurganlık (YA3, 9 madde), Düzensizlik (YA4, 10 madde), Beklenti Endişesi (ZK1, 11 madde), Belirsizlik korkusu (ZK2, 7 madde), Yabancılardan çekinme (ZK3, 8 madde), Çabuk yorulma (ZK4, 9 madde), Duygusallık (ÖB1, 10 madde), Bağlanma (ÖB3, 8 madde), Bağımlılık (ÖB4, 6 madde), Sebat etme (SE, 8 madde)] ve 13'ü karakter [(Sorumluluk alma (KY1, 8 madde), Amaçlılık (KY2, 8 madde), Beceriklilik (KY3, 5 madde), Kendini kabullenme (KY4, 11 madde), Uyumlu ikincil huylar (KY5, 12 madde), Sosyal onaylama (İY1, 8 madde), Empati duyma (İY2, 7 madde), Yardımseverlik (İY3, 8 madde), Acıma (CO4, 10 madde), Erdemlilik (İY5, 9 madde), Kendilik kaybı (KA1, 11 madde), Kişiler ötesi özdeşim (KA2, 9 madde) ve Manevi kabullenme (KA3, 13 madde)] olmak üzere, 25 alt ölçekten (lower-order) ve 7 (higher-order) ölçekten oluşmaktadır. Ölçekler alt ölçeklerin toplamından oluşmaktadır

(örneğin, YA = YA1 + YA2 + YA3 + YA4) (akt. Köse ve ark, 2004).

Sebat etme (P) dışında tüm boyutlar, üç ve beş arasında alt ölçeklere ayrılmıştır. MKE'nin değerlendirilmesinde bazı maddeler tersine puanlanmaktadır. Bu maddelerin puanlanmasında Yanlış seçeneği işaretlenen maddeler 1 puan alır.

Ayrıca MKE içinde yer aldıkları halde puanlanmayan maddeler de mevcuttur (akt. Köse ve ark., 2004).

2.6.3. Algı Değerlendirme Ölçeği

Psikolojik şiddeti değerlendirmeyi amaçlayan Algı Değerlendirme Ölçeği (ADÖ) Yavuz tarafından Leymann Tipolojisi esas alınarak geliştirilmiştir (2007). Ölçekte 'hiç' (1), 'nadiren' (2), 'bazen' (3), 'sık sık' (4), 'çok sık' (5) arasında beşli Likert tipinde cevaplanan 36 soru 5 farklı kategoride sunulmuştur. Beş farklı kategori;

İletişim kategorisi [(7 madde) konuşurken sözün kesilmesi, üstler tarafından kendini ifade etmenin engellenmesi, çalışma arkadaşlarının tepkileri, azarlanma, haksız eleştirilme, kötü söz veya küfre maruz kalma, yazılı veya sözlü tehdit alma gibi], *sosyal etki kategorisi* [(4 madde) zor görev verilmesi, üstlerle görüşme talebinin engellenmesi, diğer çalışanların tepkileri, sosyal izolasyon], *itibar kategorisi* [(12 madde) asılsız söylentiler, kötü söze maruz kalma, alay edilme, stigmatize edilme, taklit edilme, dini konularda baskı, siyasi konularda baskı, utanç verici iş verilmesi, kararlara saygı duyulmaması, emeğin karşılığının verilmemesi, lakap takılması, sözel veya cinsel imalar], *mesleki durum kategorisi* [(7 madde) anlamsız görev verilmesi, görevden alınma, görev yeri değişimi, para cezası verme, fazla mesaiye bırakılma, disiplin cezasına çarptırılma, daha az yetenek gerektiren iş verilmesi], *fiziksel sağlık kategorisi* [(5 madde) ağır görev verilmesi, fiziksel şiddet, hafif şiddete maruz kalma, doğrudan cinsel taciz, tehdit alma] şeklinde sıralanmıştır. Algı değerlendirme ölçeğinin değerlendirilmesinde bu maddeler toplanmaktadır. Buna göre algı değerlendirme ölçeğinde alınabilecek maksimum puan 180 iken minimum puan ise 36' dır. Elde edilen toplam puanın yüksek olması maruz kalınan psikolojik şiddetin derecesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Algı Değerlendirme Ölçeğinin bu çalışma içindeki güvenirlilik araştırması sonucunda, cronbach-alpha iç tutarlılık katsayısı 0.900 bulunmuştur.

2.7. Uygulama

Araştırma için gerekli izinler Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'ndan ve araştırmanın yapılacağı Özel Bayındır Hastanesi Söğütözü şubesi bilimsel çalışma kurulundan alınmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılan hemşirelerden aydınlatılmış olur alınmıştır.

2.8. Verilerin Analizi

Anketlerin istatistiki analizi için verilen cevaplar kodlanmış ve değerlendirmeler SPSS 17,0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada demografik değişkenler için tanımlayıcı analizler, psikolojik şiddet, kişilik özellikleri ve iş yükü arasındaki ilişkiyi araştırmak için korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırma Özel Bayındır Hastanesi Söğütözünde şubesi yoğun bakım, ameliyathane, acil servis ve yatan hasta katlarında çalışan hemşireler ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın diğer sınırı ise, çalışmanın yapıldığı zaman dilimi ve anket soru sayısıdır. Araştırma bulguları, 2012 yılı Mart- Haziran aylarında toplam 294 soruluk anketten edinilen bilgiler doğrultusunda elde edilmiştir

3. BULGULAR

Çalışmaya 11 erkek ve 50 kadın olmak üzere toplam 61 kişi katılmıştır.

Tablo 3. Sosyodemografik özellikler

Sosyodemografik Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Erkek	11	18,0
Kadın	50	82,0
Eğitim		
Lise	15	24,6
Ön Lisans	3	4,9
Lisans	40	65,6
Yüksek Lisans	3	4,9
Medeni Durum		
Bekar	32	52,5
Evli	28	45,9
Dul	1	1,6

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları değerlendirildiğinde tüm katılımcıların %82'sini kadın, %18'ini ise erkeklerin oluşturduğu saptanmıştır.

%4,9'u yüksek lisans, %4,9'u ön lisans, % 24,6'sı lise, %65,6'sı lisans düzeyinde eğitim seviyesindedir. Toplam eğitim süresinin yıl olarak ortalaması ise 14,61±7,74 olarak saptanmıştır.

Katılımcıların %52,5'i bekâr, %45,9'u evli, %1,6'sı ise duldur.

Tablo 4. Sosyodemografik özellikler

Sosyodemografik Özellikler	Ort. + SS
Yaş	30,13±6,55
Eğitim süresi	14,61±7,74

Çalışmaya katılanlar yaş ve eğitim süresi bakımından değerlendirildiğinde, yaş ortalaması 30,13±6,55, ortalama eğitim süresi ise 14,61±7,74 yıl olarak saptanmıştır.

Tablo 5. Çalışma durumu

Çalışma Durumu	Ort. + SS
İş Tecrübesi (ay)	101,18±81,50
Mevcut işyerinde çalışma süresi (ay)	84,23±68,58

Çalışma durumu olarak, toplam iş tecrübesi ortalaması 101,18±81,50 ay saptanırken şu an çalıştığı kurumdaki toplam iş tecrübesi ise 84,23±68,58 ay olarak saptanmıştır.

Tablo 6. Çalışma durumu

Çalışma Durumu	N	%
Daha Önce Başka Kurumda Çalışma		
Hayır	30	49,2
Evet	31	50,8
Daha Önce Çalışılan Kurumdan Ayrılma Sebebi	3	4,9
Maaşı zamanında alamama	3	4,9
Zam yapılmaması	19	31,1
Ücret azlığı	4	6,6
Kişilerarası iletişim sorunları	6	9,8
Ulaşım sorunu	5	8,2
Çalışılan servis yoğunluğu	3	4,9
Primer bakım verilen hasta fazlalığı	10	16,4
Diğer		
Çalışma pozisyonu		
Hemşire	34	55,7
Sorumlu hemşire	5	8,2
Sorumlu hemşire yardımcısı	19	31,1
Süpervizör	3	4,9

Katılımcıların %49,2'si daha önce başka kurumda çalışmamış, %50,8'i daha önce başka kurumda çalışmıştır. Önceki çalıştığı kurumdan ayrılma sebebi olarak %31,1 ücret azlığı, %9,8 ulaşım sorunu, %8,2 çalışılan servisin yoğunluğu, %6,6

kişilerarası sorunlar, %4,9 ile maaşı zamanında alamama, zam yapılmaması ve primer bakım verilen hasta sayısının fazlalığı olarak bildirilmiştir.

Çalışmaya katılanların %55,7'si hemşire, %8,2'si sorumlu hemşire, %31,1'i sorumlu hemşire yardımcısı, % 4,9'nun ise süpervizör olarak çalışmaktadır.

Tablo 7. İş yükü belirleyicileri

İş Yükü Belirleyicileri	Ort. + SS
Haftalık çalışma süresi (saat)	48,97±7,37
Mevcut çalışma süresi (ay) Fazla mesai saati	84,23±68,58 17,08±4,32

Yapılan çalışmada haftalık çalışma süresi ortalama 48,97±7,37 saat, fazla mesai saati ortalaması ise 17,08±4,32 saat olarak saptanmıştır.

Tablo 8. İş yükü belirleyicileri

İş Yükü Belirleyicileri	N	%
Fazla mesaiye kalma		
Hayır	3	4,9
Evet	58	95,1
Fazla mesaiyi gönüllü yapma		
Hayır	16	27,6
Evet	45	72,4
Mesai bitiminde kendinizi nasıl hissediyorsunuz?		
Yorgun		
Agresif	51	83,6
Keyifsiz	10	16,4
Öfkeli	13	21,3
Gergin	3	4,9
Hassas	13	21,3
Konuşmama isteği	4	6,6
Uykulu	18	29,5
Sinirli	34	55,7
Halsiz	6	9,8
Öforik	29	47,5
Diğer	1	1,6
	1	1,6

Yapılan çalışmada katılımcıların %62,3'nün yakın gelecekte iş değişikliği yapmayı düşündüğü, %37,7'sinin iş değişikliği yapmayı düşünmediği saptanmıştır.

İş değişikliği yapmayı düşündüren nedenler arasında ulaşım sorunu saptanmadı. %24,6 ile izin sayısının yetersizliği, %19,7 ile çalışma saatlerinin fazlalığı ve %11,5 ile evrak işlerinin fazlalığı ve diğer nedenler ilk üç sırada saptanmıştır.

İş değişikliği yapmayı düşündürmeyen nedenler arasında %27,9 ile seçkin bir kurumda çalışma ilk sırada yer alırken, %26,2 ile tazminat hakkından yararlanma, sosyo-ekonomik güvence hissi ve alışıldık bir ortam olması ikinci sırada, %18 ile iş yerinden memnun olma üçüncü sırada, %4,9 ile adil yönetim anlayışı dördüncü sırada ve %1,6 ile diğer nedenler son sırada saptanmıştır.

Tablo 9. Algı Değerlendirme Ölçeği puan ortalamaları

	Kadın (n: 50)			Erkek (n: 11)		
ADÖ	Minimum	Maximum	Ort. ±S.S	Minimum	Maximum	Ort. ± S.S
İletişim	19	35	29,30±4,07	22	35	30,45±4,61
Sosyal Etki	16	25	22,92±2,10	14	25	23,18±3,15
İtibar	36	60	54,00±5,34	35	60	55,72±7,02
Mesleki Durum	24	35	32,18±2,63	28	35	33,90±2,21
Fiziksel Sağlık	19	25	24,24±1,25	21	25	24,27±1,27
ADÖ toplam puanı	133	179	162,64±11,92	129	180	167,54±13,97

Tablo 10. Mizaç ve Karakter Envanteri puan ortalamaları

	Kadın (n:50)			Erkek (n:11)		
MKE	Minimum	Maximum	Ort.± SS	Minimum	Maximum	Ort.±SS
Yenilik Arayışı	9	31	17,80.±4,41	16	27	20,72.± 4,14
Zarardan Kaçınma	2	25	13,04.±5,46	2	17	9,90.±4,15
Ödül Bağımlılığı	6	19	12,94.±2,94	10	21	14,54.± 4,14
Sebat Etme	2	8	5,56.±1,69	3	7	5,00.±1,26
Kendi Kendini Yönetme	16	41	30,61.±5,18	23	32	26,45.±3,38
İş Birliği Yapma	20	39	31,88.±4,43	23	35	28,72.± 4,62
Kendi Kendini Aşma	10	29	19,50.±4,99	11	26	20,45.±4,59
MKE Toplam Puanı	106	148	131,46.±9,07	114	136	125,81.±7,62

Tablo 11. Algı Değerlendirme Ölçeği ile cinsiyet arasındaki ilişki

ADÖ	Cinsiyet	N	Ort. ±SS	F	P
İletişim	Erkek	11	30,45±4,61	0,79	0,37
	Kadın	50	29,30±4,07		
Sosyal etkileşim	Erkek	11	23,18±3,15	0,37	0,54
	Kadın	50	22,92±2,10		
İtibar	Erkek	11	55,72±7,02	0,02	0,88
	Kadın	50	54,00±5,34		
Mesleki durum	Erkek	11	33,90±2,21	0,09	0,76
	Kadın	50	32,18±2,63		
Fiziksel sağlık	Erkek	11	24,27±1,27	0,00	0,95
	Kadın	50	24,24±1,25		

Yaptığımız t testi sonucunda psikolojik şiddet puanı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ayrıca algı değerlendirme alt ölçeği olan fiziksel sağlık kategorisi erkeklerde 5,72±1,2, kadınlarda 5,76±1,2 ile en düşük, itibar kategorisi ise erkeklerde 16,27±7,0, kadınlarda 18,00±5,3 ile en yüksek standart ortalama sapma olarak bulunmuştur (Tablo 11).

Tablo 12. Algı Değerlendirme Ölçeği ile eğitim durumu arasındaki ilişki

		N	Ort.±SS	F	P
ADÖ	Eğitim durumu				
İletişim	Lise	15	28,86.±4,6		
	Ön lisans	3	30,33.±3,2	1,37	0,25
	Lisans	40	30,00.±4,0		
	Yüksek lisans	3	25,33.±1,5		
Sosyal etkileşim	Lise	15	22,66.±2,8		
	Ön lisans	3	24,00.±,0	4,08	0,01
	Lisans	40	23,30.±1,7		
	Yüksek lisans	3	19,00.±3,6		
İtibar	Lise	15	53,73.±6,3		
	Ön lisans	3	55,33.±2,0	3,47	0,02
	Lisans	40	55,15.±4,7		
	Yüksek lisans	3	45,00.±9,5		
Mesleki durum	Lise	15	32,86.±2,4		
	Ön lisans	3	31,00.±3,6	1,13	0,34
	Lisans yüksek lisans	40 3	32,62.±2,6 30,33±1,1		
Fiziksel sağlık	Lise	15	24,40.±1,0		
	Ön lisans	3	24,00.±1,0	0,64	0,58
	Lisans	40	24,27.±1,2		
	Yüksek lisans	3	23,33.±2,0		

Yaptığımız tek yönlü anova testi sonucunda ADÖ'nün sosyal etkileşim kategorisi (F: 4,08, p:0,01) ve itibar kategorisi arasında puan ortalamaları (F:3,47, p:0,01) eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir (Tablo 12). Gruplar arasında beliren bu farkın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testi Bonferroni uygulanmıştır. Sosyal etkileşim alt ölçeği için yüksek lisans grubun ortalamasının düşük olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. Lise ve ön lisans gruplarının ortalamaları arasında fark saptanmaması grup sayılarının yetersiz olmasına bağlanmıştır. İtibar alt ölçeği içinde benzer olarak yüksek lisans ve lisans grubunun ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır ($p<0.05$); diğer gruplar arasında fark saptanmamıştır.

Tablo 13. Algı Değerlendirme Ölçeği ile medeni durum arasındaki ilişki

ADÖ	Medeni durum	N	Ort. ±SS	F	P
İletişim	bekar	33	30,03±4,18	0,02	0,86
	evli	28	28,89±4,11		
Sosyal etkileşim	bekar	33	23,18±2,28	0,03	0,85
	evli	28	22,71±2,33		
İtibar	bekar	33	54,84±5,82	0,08	0,77
	evli	28	53,67±5,48		
Mesleki durum	bekar	33	32,78±2,40	0,79	0,37
	evli	28	32,14±2,87		
Fiziksel sağlık	bekar	33	24,27±1,17	0,01	0,89
	evli	28	24,21±1,34		

Medeni duruma göre ADÖ puan ortalamaları arasında fark saptanmamıştır (Tablo 13).

Tablo 14. Algı Değerlendirme Ölçeği ile çalışma pozisyonu arasındaki ilişki

ADÖ	Çalışma pozisyonu	N	Ort. ± SS	F	P
İletişim	Hemşire	34	29,41±4,41		
	Sorumlu hemşire+süpervizör Sorumlu yardımcı hemşire	8 19	31,25±3,88 28,94±3,77	0,01	0,92
Sosyal etkileşim	Hemşire	34	23,17±2,61		
	Sorumlu hemşire+süpervizör Sorumlu yardımcı hemşire	8 19	23,12±2,16 22,52±2,63	0,78	0,38
İtibar	Hemşire	34	54,85±5,30		
	Sorumlu hemşire+süpervizör Sorumlu yardımcı hemşire	8 19	53,87±5,38 53,52±6,41	0,03	0,84
Mesleki durum	Hemşire	34	32,79±2,70		
	Sorumlu hemşire+süpervizör Sorumlu yardımcı hemşire	8 19	32,12±2,85 32,10±2,46	0,36	0,55
Fiziksel sağlık	Hemşire	34	24,50±0,89		
	Sorumlu hemşire+süpervizör Sorumlu yardımcı hemşire	8 19	23,75±1,48 24,00±1,59	0,05	0,82

Hemşireler, sorumlu hemşireler, süpervizörler ve sorumlu yardımcı hemşirelerin ADÖ puan ortalamaları arasında fark saptanmamıştır (Tablo 14).

Tablo 15. Algı Değerlendirme Ölçeği ile yaş, iş tecrübesi ve mevcut iş yerinde çalışma süresi arasındaki ilişki

ADÖ	Yaş (r)	İş tecrübesi (r)	Mevcut iş yerinde çalışma süresi (r)
İletişim	-0,00	0,07	0,07
Sosyal Etkileşim	0,25*	0,29*	0,17
İtibar	0,17	0,26*	0,11
Mesleki durum	0,18	0,19	0,19
Fiziksel sağlık	0,09	0,11	0,09

** : p<0.05 anlamlılık düzeyini göstermektedir.*

Pearson korelasyon analizine göre ADÖ toplam puanı ile yaş, iş tecrübesi ve mevcut iş yerinde çalışma süresi ile ilişki saptanmamıştır (r:-0,16, p<0,05, r:-0,72, p<0,05 ve r:0,13, p<0,05). ADÖ' nün sosyal etkileşim ile yaş (r: 0,25, p<0,05); sosyal etkileşim ve itibar alt ölçeği ile toplam iş tecrübesi arasında (sırasıyla r: 0,29 ve r: 0,26, p<0,05) korelasyon saptanmıştır (Tablo 15).

Tablo 16. Algı Değerlendirme Ölçeği ile Mizaç ve Karakter Envanteri arasındaki ilişki

	Algı değerlendirme alt ölçekleri				
MKE	İletişim (r)	Sosyal etkileşim (r)	İtibar (r)	Mesleki durum (r)	Fiziksel sağlık (r)
Yenilik Arayışı	-0,20	-0,19	-0,14	-0,16	-0,04
Zarardan Kaçınma	- 0,32*	-0,32*	-0,36**	-0,12	0,03
Ödül Bağımlılığı	-0,09	0,08	0,03	0,17	-0,18
Sebat Etme	-0,03	-0,09	-0,14	0,12	0,07
Kendi Kendini Yönetme	0,11	0,06	0,02	-0,07	0,00
İş Birliği Yapma	0,27*	0,43**	0,40**	0,15	0,03
Kendi Kendini Aşma	0,08	0,12	0,09	0,13	-0,01

**:p<0.05, ** : p<0.01 anlamlılık düzeyini göstermektedir.*

Yapılan pearson korelasyon analizinde algı değerlendirme ile MKE alt ölçekleri arasındaki ilişki incelendiğinde zarardan kaçınma ile iletişim (r:-0,32, p<0,05), sosyal etkileşim (r:-0,32, p<0,05), itibar (r:-0,36, p<0,05) arasında negatif yönde, iş birliği yapma ile iletişim (r:0,27, p<0,05), sosyal etkileşim (r:0,47, p<0,05) ve itibar (r:0,40, p<0,05) arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 16).

Tablo 17. Algı Değerlendirme Ölçeği ile iş yükü belirleyicileri arasındaki ilişki

Algı değerlendirme ölçeği	İş Yükü Belirleyicileri		
	Haftalık çalışma süresi	Fazla mesai saati	Mesaiyi gönüllü yapma
İletişim	0,26	0,43	0,94
Sosyal etkileşim	0,42	0,60	0,78
İtibar	0,33	0,78	0,53
Mesleki durum	0,82	** 0,00	0,05
Fiziksel sağlık	0,56	0,23	0,72

p<0.01 anlamlılık düzeyindedir.

Yapılan pearson korelasyon analizine göre ADÖ ile haftalık çalışma süresi, fazla mesai saati ve mesaiyi gönüllü yapma arasında ilişki saptanmamıştır (r:0,12, p<0,01; r:-0,16, p<0,01 ve r:0,34, p<0,01). ADÖ'nün mesleki durum alt ölçeği ile fazla mesai saati (r:0,00, p<0,01) arasında korelasyon saptanmıştır (Tablo 17).

4. TARTIŞMA

İş yerinde karşılaşılan psikolojik şiddetle, kişilik özellikleri ve iş yükü arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla hemşireler üzerinde yapılan çalışmaya gönüllü olarak toplam 61 kişi katılmıştır. Araştırmanın sonucunda psikolojik şiddet puanı ortalaması kadınlarda 162,64, erkeklerde 167,54 ile oldukça yüksek bulunmuştur. Benzer olarak (Dilman, 2007; Üye, 2009; Atasoy, 2010; Karakaş, 2011; Ayhan, 2012) yapılan çalışmalarda da araştırmacılar, hemşirelerin psikolojik şiddete maruz kalma oranının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Akbaş (2009) ve Geçici ve Sağkal (2011), çalışmalarında hemşirelerin doktor ve diğer sağlık memurlarına göre daha az psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Buna sebep olarak da hastanelerde hizmet yürütmekte olan hemşirelerin mesleki kariyerlerinde ve iş başarılarında kendilerinden akademik bir beklenti olmaması ve rutin işleri yürütmeleri, iş tanımlarının daha net olması, sorumluluk alma açısından doktorlardan daha geri planda olmaları ve bilhassa hasta ve yakınlarıyla insani ilişkilerde daha rahat olmalarını neden olarak göstermiştir. Yavuz (2007) ise yaptığı çalışmada psikolojik şiddet puan ortalamasını 49,46 ile oldukça düşük bulmuş, bunu çalışmanın yapıldığı hastanenin yönetimsel açıdan olumlu bir atmosfer oluşturmasına bağlamıştır. Kanımızca araştırmanın örneklemini oluşturan üniversite hastanesinin farklı birimlerinde ve çok farklı görevlerde çalışan kişilerin alınmış olması da sonuçları etkilemiş olabilir. Bizim çalışmamızda puanların yüksek bulunmasının nedeni özel hastanedeki çalışma koşulları olabilir.

Konuyla ilgili yazında, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla iş yerinde psikolojik şiddet mağduru oldukları ortaya çıkmıştır. Bunun nedenini, yaşlı çalışanların yeni iş bulmada gençlere oranla şanslarının daha az olmasına bağlamıştır. (Einarsen ve Skogstad, 1996; Leymann ve Gustavsson, 1996). Yani yaşı ilerlemiş bir çalışan yeni bir iş bulma kaygısını daha fazla yaşadığı için psikolojik şiddete maruz kaldığında buna karşı koymamakta ve psikolojik şiddetin devam etmesine neden olabilmektedir. Oysa gençler iş yerinde psikolojik şiddet davranışları

ile karşılaştıklarında, bununla baş etme stratejileri uygulamakta ve yeni bir iş bulmak için o iş yerini terk etmektedirler. Böylece daha az zarar görmektedirler. Öte yandan Türkiye'de yapılan bazı çalışmalarda (Gökçe, 2006; Bahçe, 2007; Köse ve Uysal, 2010; Tutar ve ark., 2010; Öztürk ve ark., 2011) araştırmacılar yaşın psikolojik şiddete maruz kalma durumunu etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Kök (2006), Yavuz ve Çarıkçı (2009) çalışmalarında "Yaş arttıkça psikolojik şiddete maruz kalma oranı artmaktadır." sonucuna ulaşmışlardır. Acar ve Dündar (2008), Şahin (2010), Çoban ve Hacıcaferoğlu (2011) ise araştırmalarında yaş ile psikolojik şiddet arasında ilişki olduğunu söylemişlerdir. Demirçivi (2008), Koç ve Bulut (2009) çalışmalarında 25 yaş altında, Çöl (2008) sağlık çalışanların 25-35 yaş arası, Işık (2007) 20-35 yaş arasının, Dündar (2010) 31-57 yaş gruplarının psikolojik şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir. Çobanoğlu (2005) psikolojik şiddet mağdurlarında yaş faktörünün, ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiğini, ülkemiz için 25-30 yaş arası çalışanlar üzerinde yoğun psikolojik şiddet içeren baskılar olduğunu belirtmektedir. Kutlu (2006), iş yerlerinde psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerine etkileri konusunda elektronik posta ile yaptığı anket çalışmasında, psikolojik şiddete maruz kalanların 26-32 yaş grubunda olduğunu belirtmiştir. Aksoy (2008) da genç çalışanların risk grubunda olduğunu ifade etmiştir. Neden olarak da hemşirelerin liseden mezun olduklarında hemen iş bulabildikleri ve küçük yaşta mesleki bilgi - beceri eksikliklerini göstermiştir. Leymann ve Gustafsson (1996), yaşlı çalışan olarak nitelendirilebilecek 55 yaş üstü çalışanların genç çalışanlardan daha fazla oranda duygusal tacize maruz kaldıklarını göstermişlerdir. Yaptığımız çalışmada ise psikolojik şiddet ile yaş arasında anlamlı bir ilişki saptanmamış ve çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamaları 30,13±6,55 olarak bulunmuştur. Ayrıca örneklemin yaş dağılımı (18-54 ve yaş ort. 30,13±6,55) ve daha çok genç yaştaki hemşirelerden oluşması bu sonuca neden olmuş olabilir. Araştırmanın yürütüldüğü hastanede göreve yeni başlayan hemşirelere oryantasyon, rehberlik ve kurum içi prosedür-politikalara yönelik verilen eğitim ve bilgilendirmelerin verilmesi Aksoy'un (2008) söz ettiği bilgi-beceri eksikliğine bağlı risk artışını ortadan kaldırmış olabilir. Öte yandan Türk kültüründe daha tecrübeli, kıdemli ya da belli yaşa gelmiş kişilere gösterilen saygı ve hoşgörü dünya yazınında bildirilen yaşla psikolojik şiddet arasında görülen ilişkinin ülkemizde yapılan hemen hemen tüm çalışmalarda

saptanmamasının nedeni olabilir. Bunların haricinde yakın zamana kadar ülkemizde emeklilik yaşının genç olması da Türkiye çalışmalarının sonuçlarını etkilemiş olabilir.

Yapılan bütün çalışmalar göstermiştir ki, psikolojik şiddete her yaşta maruz kalınabilir.

Leymann' a göre, iş yerinde psikolojik şiddet mağduru olmada cinsiyetin herhangi bir belirleyici rolü bulunmamaktadır(1996). Schuster (1996) ise psikolojik şiddete maruz kalmada cinsiyetler arasında farklılıkların söz konusu olduğunu söylemiştir. Bizim çalışmamızda erkek örneklem sayısı kısıtlı olsa da psikolojik şiddet ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Yapılmış olan (Bahçe, 2007; Aksoy, 2008; Koç ve Urasoğlu, 2009; Yavuz ve Çarıkçı, 2009; Köse ve Uysal, 2010; Tutar ve ark., 2010) bazı çalışmalarda, psikolojik şiddet ile cinsiyet arasında bağlantı olmadığı söylenmiştir. Ancak Gökçe (2006) kadınların sosyal ilişkiler ve mesleki konulara yönelik, erkeklerin ise kişisel ve fiziksel şiddete yönelik psikolojik şiddet içeren davranışlarla karşılaştıklarını ve psikolojik şiddetin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Solakoğlu (2007) ise yaptığı çalışmada kadınların psikolojik şiddete uğrama olasılığının daha yüksek olduğunu söylemiştir.

Sağlık sektöründe çalışanlara bakıldığında sektörün büyük bir kısmını kadın hemşireler oluşturmakta ve kadın çalışan sayısı daha fazla olduğundan kadınlarda psikolojik şiddete rastlama oranı daha fazladır. Bu durumda göz önüne alındığında yapmış olduğumuz çalışmanın diğer çalışmalar uyumlu olduğu ve psikolojik şiddet ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark görülmediği sonucuna varılmaktadır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında hemşireler için iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalmada cinsiyet ayrımı olmadığı söylenebilir.

Medeni durum ile psikolojik şiddet arasındaki ilişkiye bakıldığında aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin içinden

evli olanların oranı %45,9, bekârların %52,5, boşanmış olanların ise % 1,6 olduğu görülmektedir. Benzer şekilde (Işık, 2007; Yavuz ve Çarıkçı, 2009; Tutar ve ark., 2010; Gök, 2011; Öztürk ve ark., 2010) yapılan çalışmalarda da medeni durumun psikolojik şiddete maruz kalma durumunu etkilemediği belirtilmiştir. Ancak Aksoy (2008), Camcı ve Kutlu (2011) bekar çalışanların genç ve tecrübesiz oldukları gerekçesiyle risk altında olduklarını söylemişlerdir. Orhan (2009) ise boşananların psikolojik şiddete maruz kalma durumlarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bizim yapmış olduğumuz çalışmada ise boşanmış kişi %1,6'dır ve yapılan çalışmanın sonucunu değiştirmemiştir.

Çalışanların eğitim düzeyleri ise psikolojik şiddete maruz kalmalarını etkilemiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin % 65,6'sı lisans, % 24,9'u lise, %4,9'u ön lisans, %4,9'u yüksek lisans mezunudur. Yüksek lisansı olan hemşireler ADÖ'nün hem sosyal etkileşim hem de itibar alt ölçeklerinden diğer hemşirelere göre daha düşük puan almıştır (Tablo 3.7). Hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda (Gökçe, 2006; Bahçe, 2007; Tutar ve ark., 2010) psikolojik şiddet mağduru olma ile eğitim durumu arasında fark olmadığı araştırmacılar tarafından söylenmiştir. Çöl (2008), Yavuz ve Çarıkçı (2009), Köse ve Uysal (2010) eğitim seviyesinin arttıkça psikolojik şiddette uğrama olasılığının arttığını ifade etmişlerdir. Akbaş (2008), yaptığı çalışmada doktora eğitim düzeyine sahip çalışanların psikolojik şiddete daha çok maruz kaldığını söylemiştir. Çöl (2008), psikolojik şiddete uğrayan çalışanların daha çok yüksekokul ve lisans mezunu olduğunu ortaya koymuştur. Özgür (2012) ise yaptığı araştırmada araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarıyla psikolojik şiddete maruz kalmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve lisans mezunu hemşirelerin daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığından söz etmiştir. Bizim yaptığımız çalışmada doktora derecesine sahip çalışan hiç yokken, ön lisans ve yüksek lisans derecesine sahip hemşire sayısı ise toplamı 6, lisans derecesine sahip kişi sayısı 40, lise derecesinde ise 15 kişi mevcuttur. Örneklemde yüksek lisans mezunu hemşire sayısının diğerlerine göre az olması sonuçlarımızı etkilemiş olabilir. Bizim çalışmamızda lise, ön lisans ve lisans mezunu hemşireler arasında fark yokken yüksek lisans mezunu olanlar iki farklı alanda fark bildirmiştir. Öte yandan lise, ön lisans ve lisans mezunu hemşireler arasında ADÖ puanları arasında fark

saptanmaması dikkate değer bir bulgudur. Kurumumuzda göreve başlayan her hemşireye kurum tarafından diploma derecesi göz önüne alınmaksızın verilen kurum içi oryantasyon ve rehberlik eğitimleri ayrıca yılda iki kez hastanenin tüm çalışan personeline yönelik düzenlediği zorunlu hizmet içi eğitimler ve yöneticiler tarafından yine yılda iki kez olmak üzere yapılan performans değerlendirmeleri sonuçları etkilemiş olabilir.

Çalışmamızda hemşirelerin her türlü mesleki statüde psikolojik şiddete maruz kalabileceği bulunmuştur ve katılımcıların %13,1'i sorumlu hemşire (süpervizörler dahil), %31,1'i sorumlu hemşire yardımcısı, %55,7'ini ise hasta bakımı veren hemşireler oluşturmaktadır. Sorumlu hemşirelerin ADÖ puanı 164,13±13,73, sorumlu hemşire yardımcılarının 161,11±12,58, hasta bakımı veren hemşirelerin ise 164,74±12,07 olarak bulunmuş ve mesleki statüleri ne olursa olsun psikolojik şiddete maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Benzer olarak Dilman (2007), Tutar ve ark. (2010), Geçici (2011), Öztürk ve ark. (2011), Şahin ve Dündar (2011), Baş (2012) çalışmalarında mesleki statü ile psikolojik şiddete maruz kalma arasında fark olmadığını tespit etmişlerdir. Acar ve Dündar (2008), mesleki statü ile psikolojik şiddet arasında ilişki olduğunu söylerken, Işık (2007) ise orta ve üst kademe yönetici dışındakilerin daha çok psikolojik şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir. Yani, psikolojik şiddet sadece üstler tarafından astlara yapılan ve astların maruz kaldığı bir durum değil, her statüde çalışan hemşirenin maruz kaldığı bir durumdur.

Psikolojik şiddet olgusunun temelinde kişilik özelliklerinin önemli ve büyük bir yer tuttuğu yazarlarca savunulan bir görüştür. Öyle ki birçok araştırmacı psikolojik şiddet oluşumunu kişilik teorileri ile açıklamayı uygun görmektedir. Araştırmacıların öne sürdükleri iddialar kişilik teorisi aracılığı ile neden bazı bireylerin diğerlerinden farklı olarak psikolojik şiddet davranışlarının hedefi olduğu sorusu cevap bulmaktadır. (Rayner ve Hoel, 1997; Zapf, 1999). Literatürde de ADÖ ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki olduğunu belirten çalışmalar yer almaktadır. Karavardar (2009), Günel (2010) yaptığı çalışmada beş faktör kişilik boyutunu ele almıştır. Buna göre, iyimser, kolay sinirlenmeyen, eleştirilere açık, kaygı düzeyi düşük olan duygusal denge boyutu haricinde yer alan, kişinin güçlükler

karşısında kolay pes etmeyen, hedeflerine ulaşmak için gayret eden, detaylara dikkat eden, planlı hareket eden ve disiplinli sorumluluk boyutu; kişinin girişken, kendinden emin, gerektiğinde hayır diyebilen, çıkarlarını koruyan, başkalarına mesafeli yaklaşmayan, sıcakkanlılık özellikleri gösteren dışadönüklük boyutu; kişinin başkalarını düşünen, yardımsever, gösteriş meraklısı olmayan, başkalarıyla geçimli, açık sözlü ve dürüst kişilerin olduğu geçimlilik boyutu; kişinin sürekli yeni fikir üreten, farklı ilgi alanları olan, yaratıcılığı yüksek, sabit fikirli ve tutucu olmayan deneyime açıklık boyutu ile psikolojik şiddet arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Günel (2010), beş faktör kişilik boyutunu ele alarak yaptığı çalışmada bireyin dışadönüklük özelliği arttıkça itibara yönelik saldırılara ve fiziksel saldırılara maruz kalma düzeyi azaldığını diğer bir deyişle dışa dönük bireyleri hedef alan bu tür psikolojik şiddet davranışlarının amacına ulaşmadığını saptamıştır. Ayrıca duygusal denge kişilik özelliği ile psikolojik şiddet içeren davranışlara maruz kalma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre; bireyin duygusal denge özelliği arttıkça psikolojik şiddet mağduriyeti de artmaktadır ve son olarak gelişime açıklık kişilik özelliği ile psikolojik şiddet mağduriyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle; bireyin gelişime açıklık özelliği arttıkça psikolojik şiddet mağduriyetinde azalma görülmektedir. Bizim çalışmamızda MKE'nin zarardan kaçınma alt ölçeği (belirsiz korku, utangaçlık ve sosyal engellenmişlik, sorunlardan veya tehlikelerden pasif kaçınma, çabuk yorulma hatta başka insanları endişelendirmeyen durumlarda sorun beklentisi içindeki karamsarlık kaygısı gözlemlenen, tehlike olasılığı olduğu zamanlarda ihtiyatlı ve dikkatli plan yapabilen) ile ADÖ' nün iletişim, sosyal etkileşim ve itibar alt ölçekleri arasında ters yönde bir ilişki saptanmıştır. MKE' nin iş birliği yapma (empatik, hoşgörülü, merhametli, destekleyici ve prensipli, takım çalışmasına yatkın) alt ölçeği ile ADÖ' nün iletişim, sosyal etkileşim ve itibar alt ölçekleri arasında ise pozitif korelasyon saptanmıştır. Buna göre korku, sosyal engellenmişlik, pasif kaçınma, karamsarlık arttıkça ADÖ' nün puanları düşmektedir. Bu kişiler iletişim, sosyal etkileşim ve itibar alt ölçeklerinden daha düşük puan almıştır. Zarardan kaçınma özelliği iş yerinde psikolojik şiddet açısından koruyucu olabilir. Diğer yandan empati, hoşgörü ve destekleyici yaklaşım arttıkça ADÖ' nün puanları artmaktadır. Bu kişiler iletişim, sosyal etkileşim ve itibar alt ölçeklerinden daha yüksek puan

almıştır. İş birliği yapma özelliği iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalmada etken olabilir.

Dilman (2007), Aksoy (2008), Üye (2009), Turgut (2011) yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin çalışma sürelerinin fazla olmasının iş yükünü attırdığı üzerinde durmuşlardır. Ayrıca Aksoy (2008) yaptığı çalışmada iş yükü fazla olan hemşirelerin kişilik bozukluğu gösteren yönetici ve kıdemli meslektaşları tarafından psikolojik şiddet ile karşı karşıya kaldığını belirtmiştir. Yavuz ve Çarıkçı (2009), Baş (2012) çalışma şekline psikolojik şiddetin değişmediğini belirtmiştir. ADÖ ile iş yükü belirleyicileri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için ADÖ puanları ile haftalık çalışma süresi ve fazla mesai saati arasındaki korelasyon incelenmiş ve anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bunun nedeni olarak çalışmaya katılan 61 kişi içinden 45' inin fazla mesai yapmayı gönüllü olarak kabul etmesi gösterilebilir ve araştırmada ortalama çalışma süresinin 84,23±68 saptanması olabilir. Nitekim Işık (2007) ise yaptığı araştırmada haftalık 60 saatten fazla çalışanların daha çok psikolojik şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir.

Yazına göre hemşirelik mesleğine yeni başlayan, toplam iş tecrübesi az olan grubun daha çok psikolojik şiddete maruz kalması düşünülebilir. Ayrıca meslekte yeni olan hemşirelerin mesleğe bakış açıları diğerlerine göre farklı olabilir. İlk yıllarda mesleklerini daha çok önemsemeleri, işyerinde yenilikler yapmak için istekli ve idealist olmaları başkalarını rahatsız edebilir. Ayrıca tecrübesiz olmaları nedeniyle psikolojik şiddet için kolay hedef olarak görülebilirler (Rayner ve Hoel, 1997; Zapf, 1999). Bizim yaptığımız çalışmada ise ADÖ ile toplam iş tecrübesi arasında fark gözlenmemiştir. Coşar ve ark. (2009) yaptıkları çalışmada toplam iş tecrübesi az olan genç hemşirelerin psikolojik şiddete maruz kalma oranını yüksek bulmuşlardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile kişilik özellikleri ve iş yükü arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda;

Hemşirelerin kendi bildirdikleri psikolojik şiddet ölçeği puanları oldukça yüksek bulunmuştur. Yazına göre, yaş arttıkça psikolojik şiddete maruz kalma oranı artarken bizim çalışmamızın sonucunda yaş ile psikolojik şiddet arasında ilişki saptanmamıştır. Bu örneklemde psikolojik şiddete maruz kalmada cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumunun etkisi olmadığı görülmüştür ve bu çalışılan ortamın özelliklerine bağlanmıştır. Ayrıca çalışanların mesleki statüleri ne olursa olsun psikolojik şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik şiddet üstler tarafından astlara yapılabilir ya da yalnızca astlar arasında yaşanabilir düşüncesinin aksine her düzeyde çalışan psikolojik şiddete maruz kalabilir.

Yazına göre, çalışma sürelerinin uzun olması iş yükünü arttırmakta ve psikolojik şiddete maruz kalmayı etkilemektedir. Bizim çalışmamızda ise toplam iş süresi ile psikolojik şiddet arasında fark tespit edilememiştir. Bu fark çalışmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun gönüllü olarak uzun çalışma saatlerini kabul etmeleri ile açıklanabilir; yine uzun çalışma saatleri bütün grubun çok yüksek psikolojik şiddet puan ortalamalarının nedeni olabilir.

Psikolojik şiddete maruz kalanların kişilik ve karakter özelliklerinde baktığımızda ise, yüksek işbirliği yapan, empatik, hoşgörülü, merhametli, destekleyici ve prensipli iş birliği yapma karakterine sahip hemşirelerin psikolojik şiddete maruz kalma oranı yüksek bulunmuştur. Belirsiz bir korku, utangaçlık ve sosyal engellenmişlik, sorunlardan veya tehlikelerden pasif kaçınma, çabuk yorulma ve hatta başka insanları endişelendirmeyen durumlarda sorun beklentisi içindeki karamsarlık taşıyan zarardan kaçınma kişilik özelliği taşıyan hemşirelerde ise psikolojik şiddete uğrama oranın düşük olabileceği bulunmuştur. Bu çalışma ile iş

yaşamında sıklıkla gözlenen psikolojik şiddet davranışlarının çözümünde mağdur olan bireylerin kişilik özelliklerinin de dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

Psikolojik şiddet kişiler üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar yanında iş yerlerinde etkinliği ve verimliliği azaltması, kişiler arası ilişkileri bozarak çatışmalara neden olması, çalışanların çalıştığı kuruma bağlılığını azaltması, işgücü devrine neden olması vb. gibi iş yerlerinin ve çalışanlarının başarısını olumsuz yönde etkileyebilecek düzeyde sonuçlara neden olmaktadır. Bu nedenle gerek çalışanlar gerekse kurum yöneticileri bu konuda dikkatle eğitilmelidir.

Psikolojik şiddetin temelinde kişilik özellikleri önemli ve büyük bir yer tutmaktadır. O nedenle çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin ve bu özelliklerin bireylerde oluşturduğu davranış biçimlerinin bilinmesi çoğu sorunun ortaya çıkmadan önlenmesi açısından oldukça yararlı olacaktır.

Kurum içerisinde yöneticiler psikolojik şiddete karşı duyarlı olmalıdırlar. Bu kavramın ne olduğu, kuruma, çalışanlara ve topluma ne ölçüde zararlar verdiği, bununla nasıl baş edilmesi gerektiği daha da önemlisi nasıl önlenmesi gerektiği konusunda hizmet içi eğitimler verilmeli, farkındalık sağlanmalıdır.

Kalite ve akreditasyon ve/veya insan kaynakları birimi, hasta güvenliği gibi çalışan güvenliğini de garanti edecek prosedürlerin içine psikolojik şiddeti de dahil etmelidir. Çalışan haklarını içeren bildirgenin görünen bir yere asılması sağlanmalıdır.

Hemşirelerin, eğitimleri süresince iletişim becerileri, çatışma ile başa çıkma, kişisel gelişim konularında, mezuniyet sonrasında ise iş yerleri tarafından hizmet içi eğitim programları ile gelişimlerinin sürdürülmesi sağlanmalıdır.

Uzun çalışma saatlerinin olumsuz etkisi olarak psikolojik şiddet ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik şiddet ise iş verimini düşürecek, çalışanın ruh sağlığını bozacak ve dolaylı/dolaysız maliyeti arttıracaktır. O nedenle çalışma saatlerinin çalışan açısından uygunluğu sağlanmalıdır.

ÖZET

İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kişilik Özellikleri ile İş Yükü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Psikolojik şiddet, iş yerlerinde çalışanlar arasında belirli bir süre yaşanan, rahatsız ve huzursuz edici davranışlardır. Zor çalışma şartları, nöbetler, olanaksızlıklar, özellikle kamu kurumlarında çalışanlarda yetersiz ücret, akademik kariyer ve yükselme sırasında yapılan adaletsizlikler, yönetici ve çalışanların kişilik özellikleri gibi sebepler ise sağlık sektöründe yaşanan psikolojik şiddeti tetikleyen etkenlerdir.

Bu çalışma iş hayatında çok sık karşılaşılan fakat adlandırılamayan ya da fark edilip mücadele edilemeyen psikolojik şiddetin en sık yaşandığı sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri - iş yükü ile psikolojik şiddet arasında bağlantı olup olmadığını tespit etmek için tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Araştırmanın verileri Ankara' da özel bir hastanede çalışan 61 hemşireden elde edilmiştir.

Araştırmada demografik özellikler için "Hemşire Bilgi Formu", "Algı Değerlendirme Ölçeği" ve "Mizaç ve Karakter Envanteri" uygulanmıştır. Elde edilen araştırma verilerini analiz etmek için SPSS 17 paket programı kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, yaş, eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet ve mesleki statü ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Psikolojik şiddet ile mizaç ve karakter envanteri alt ölçekleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, zarardan kaçınma ile psikolojik şiddet arasında negatif yönde, iş birliği yapma ile psikolojik şiddet arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanırken, psikolojik şiddet ile iş yükü belirleyicileri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: İş yükü, kişilik özellikleri, psikolojik şiddet

SUMMARY

Psychological Violence in the Workplace (Mobbing): To Examine of Relationship between Personality Traits and Workload

Psychological violence are the uncomfortable and disturbing behaviors among employees in a certain period of time in the workplaces. Difficult working conditions, seizures, impossibilities, workers meager wages, especially in public institutions, academic career and the injustices done during the promotion, personality traits of managers and employees are the reasons that trigger the severity of psychological violence in the health care industry.

This study, is a very common in business life, but can not be called or noticed and can not be fought against, psychological violence, the most common personality Traits of nurses working in the health sector- in order to determine whether there is a link between the workload and the psychological violence a descriptive study was planned. The study' s data were obtained from 61 nurses working in a private hospital in the City of Ankara.

İn this research has been used for demographic characteristics "Nurse Information Form", "Perception Rating Scale" and "Temperament and Character Inventory" form. The SPSS software package has been used to analyze the research data obtained.

According to the results of the study, the mean psychological violence score was found to be high in this sample. There is any significant relationship between age, education level, marital status, gender and occupational status and the psychological violence. Psychological violence and the relationship between temperament and character inventory subscales were evaluted, there is a negative relationship between psychological violence and harm avoidance, between colaboration and psychological violence a positive relationship was found, but among psychological violence and workload predictors, any meaningfull relationship could not be identified.

Key Words: Workload, personality traits, psychological violence

KAYNAKLAR

ACAR, A.B., DÜNDAR, G. (2008). İş yerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37:119.

ADAMS, A. (1997). Bullying at work. Journal of Community & Applied Social Psychology, 7: 177-180.

AGENCY LABOUR RELATİONS (2006). Harassment & Bullying in the Workplace. Erişim: [3/harassment_and_bullying_in_the_workplace-3.htm], Erişim Tarihi: 12.11.2011

AKBAŞ, S. (2009). İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve iş tatmini ilişkisi - sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi.

AKSOY, F. (2008). Psikolojik şiddetin (mobbing) sağlık çalışanlarına etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.

AKYILDIZ, H. (2006). Freud'çu, liberal ve marksist kişilik kuramlarının türevi olarak toplum, iktisat ve siyaset teorileri. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6: 1-23.

ALPARSLAN, M. A., TUNÇ, H. (2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zeka etkisi. SDÜ Vizyoner Dergisi, 1: 146-159.

ARPACIOĞLU, G. (2005). İşyerinde Yalnızım! 'Mobbing' Türkiye'de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi. İçinde: İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler. Editör.: Deniz Yalım. İstanbul:Hayat Yayıncılık.

ATASOY, I. (2010). Sağlık sektöründe mobbig: Sakarya ilinde kamu ve özel hastanelerde çalışan ebe ve hemşireler üzerine bir araştırma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

AYHAN, G. (2012). Hemşirelerde psikolojik şiddet (mobbing) ile atılganlık düzeyi ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

BAHÇE, Ç. (2007). "Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

BAŞ, M. (2012). Bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerde mobbing ve anksiyete. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.

BELİKIRIK, D. (2009). Asistan Doktorlarda Yıldırma Algısı ve Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

BJÖRKQUİST, K., ÖSTERMAN, K., HJELT-BACK, M. (1994). Aggression among university employees. Aggressive Behavior, 20: 173-184.

BOLAT, O., İ. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 25(2)

BOZBEL, S., PALAZ, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları. TİSK Akademi Dergisi, 2: 67-79.

BROWNE, M. N., SMİTH, M. A. (2008). Mobbing in the workplace: The latest illustration of pervasive individualism in American law. Employee Rights and Employment Policy Journal, 12: 131-161.

CAN, Y. (2007). A Tipi ve B Tipi Kisilikler Bakımından Mobbing Kisilik İliskisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

CASSİTO, M. G. (2003). Raising Awareness Of Psychological Harassment At Work. Albany, NY, USA: World Health Organization.

COŞAR, F., H. Yıldız Eryılmaz (2009). " Mesleki Bir Risk: Hemşirelerin Çalışma Alanlarında Yaşadıkları Şiddet" Sakarya Üniversitesi Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışması Kongresi, Kongre Bildirileri III.cilt.

COŞKUN, Ş., K. (2011). Hızlı Döngülü Bipolar I Hastalarının Afektif Mizaç Özellikleri. Kocatepe Tıp Dergisi, 12: 86-94

CRAWFORD, N. (1997). Bullying at work: A psychoanalytic perspective. Journal Of Community & Applied Social Psychology, 7: 219-225.

COWIE, H., NAYLOR, P., RIVERS, I., SMITH, P. K., PEREIRA, B. (2002). Measuring workplace bullying. Aggression and Violent Behavior, 7: 33-51.

ÇAMCI, O., KUTLU, Y. (2012). Kocaeli'nde sağlık çalışanlarına yönelik işyeri şiddetinin belirlenmesi. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 2: 11-5

ÇOBAN, B., HACICAFEROĞLU, S. (2011). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 2:48.

ÇOBANOĞLU, Ş. (2005). İş Yerlerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.

ÇÖL, S. (2008). İşyerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi, 4:122-28.

DAVENPORT, N., SCHWARTZ, R. D., ELLIOT, G. P. (2003). Mobbing: İş Yerinde Duygusal Taciz (Çeviri: Osman Cem Önertoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

DEMİRÇİVİ, B.,M. (2008). Otel işletmelerinde yıldırma eylemlerinin is gören verimliliğine etkisi ve insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

DİLMAN, T. (2007). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

DURNA, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma, Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 1(19)

DÜNDAR, T. (2010). Sağlık çalışanlarının yıldırmaya maruz kalmalarında hastane etik iklimi ile sosyodemografik özelliklerinin rolü: Bolu ili hastanelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.

EİNARSEN, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. International Journal of Manpower, 20: 16-27.

EİNARSEN, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. Agression and Violant Behavior, 5: 379-401.

EİNARSEN, S., SKOGSTAD, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. European Work and Organizational Psychologist, 5: 185-201.

ESER, O. Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. Erişim: [http:// turkoloji.cu.edu.tr/.../oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf], Erişim Tarihi: 13.05.2012

GEÇİCİ, N., SAĞKAL, T. (2011). Ödemiş'te çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 4(1)

GOLDBERG, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. American Psychologist, 48: 26-34.

GÖK, S. (2011). Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees. International Journal of Human Sciences; 8: 318-34.

GÖKÇE, T. A. (2006). İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi,Ankara Üniversitesi.

GROEBLINGHOFF, D., BECKER, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. Europen Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 277-294.

GÜLEÇ, M., Y. (2009). Psikosomatik Hastalıklarda Mizaç ve Karakter. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 1:201-214

GÜNEL, Ö. D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. Dokuz Elül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(12).

GÜRHAN, N. (2013). A' dan Z'ye Mobbing. Akademisyen Kitabevi. 1. Basım. 67-69

HECKER, T. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians. The Journal of Academic Librarianship, 33: 439-445.

HOGAN, R., HOGAN, J., ROBERTS, B. W. (1996). Personality measurement and employment decisions: Questions and answers. American Psychologist, 51: 469-477.

IŞIK, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi. 78-105.

İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. [http://www.tbmm.gov.tr./komisyon/kefe/index.htm], Erişim Tarihi: 14.04.2012

JACKSON, D., CLARE, J., MANNIX, J. (2002). Who would want to be a nurse? Violence in the workplace - A factor in the recruitment and retention. Journal of Nursing Management., 10: 13-20.

KARAKAŞ, S. (2011). Mobbinge Maruz Kalan Hemşirelere Verilen Atılganlık Eğitiminin Mobbinle Başetmeye Etkisi. Doktora Tezi

KARAVARDAR, G. (2009). İş Yaşamında Psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik özellikleri ile ilişkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.

KATZ, D., KAHN, R. L. (1996). The Social Psychology of Organizations. USA: Wiley İnternational Edition.

KOÇ, M., URASOĞLU BULUT, H. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet, yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. International Online Journal of Edicational Sciences, 1: 64-80.

KÖK BAYRAK, S. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Nedenleri. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. s.: 161-170.

KÖSE, S., SAYAR, K., AK, İ., AYDIN, N., KALELİOĞLU, Ü., KIRPINAR, R. A., REEVES, R. A., PRZYBECK, T. R., CLONINGER, C. R. (2004). Mizaç ve Karakter Envanteri (Türkçe TCI): Geçerlik, güvenirliği ve faktör yapısı. Klinik Psikofarmakoloji Bülteni, 14: 107-131.

KÖSE, S., UYSAL, Ş. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma. Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. Sosyal Bilimler Dergisi. 8: 261-76.

KUTLU, F. (2006). İş Yerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Tükenmişliği Üzerinde Etkisi. Yüksek Lisans Yezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

LEYMANN, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims, 5: 119-126.

LEYMANN, H. (1996). The Contect and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 165-184.

LEYMANN, H., GUSTAFSSON, A. (1996). Mobbing at work and the development of post traumatic stress disordes. Europen Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 251-275.

NAİME, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. Ivey Business Journal, 13: 1-6.

NIELD, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 239-249.

Okulda İntihar,(2006). Hürriyet Gazetesi, [hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=4295488], Erişim Tarihi: 12.09.2012

ORHAN, U. (2009). Akademisyenlere uygulanan psikolojik taciz'in (mobbing) nedenleri ve etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

OLVER, J. M., MOORADIAN, T. A. (2003). Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. Personality and Individual Differences, 35: 109-125.

OLWEUS, D. (1993). Bullying at School What We Know and What We Can Do. Oxford: Blackwell.

ÖZÇELiK, B. (2009). Mobbing Bilgilendirme ve Destek Merkezi Kuruldu. Hürriyet İK, Sayı: 704, Tarihi: 5.Nisan.2009.

ÖZER, İ. (2012). Obez erişkinlerde yeme tutumu ile çocukluk çağı travmaları, psikopatoloji, mizaç ve karakter özellikleri arasındaki ilişki,

ÖZLER. E. D., DİL ŞAHİN, M., ATALAY, C. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22: 37-60.

ÖZTÜRK, H., YILMAZ F., HİNTİSTAN, S., BAYRAMOGLU, T. (2010). Hemsirelerin Yasadığı Mobbing. II. Uluslar Arası Saglıkta Performans Ve Kalite Kongresi Bildiriler. 27-35

RANDALL, P. E. (2001). Bullying in Adulthood: Assessing The Bullies and Their Victims. USA: Brunner - Routledge.

RAYNER, C. (1997). Bullying at work. After Andrea Adams. Journal of Community & Applied Social Psychology, 7: 177-180.

RAYNER, C., HOEL, H. (1997). A Summary Review of Literature Relating To Workplace Bullying. Journal Of Community And Applied Social Psychological. 7: 181–191.

RAYNER, C., SHEEHAN, M., BERKER, M. (1999). Theoretical approches to the study of bullying at work. International Journal Of Manpower, 20: 11-16.

ROWSHAN, B. (2011). Stres Yönetimi. 3. Basım. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

SARI, P. (2009). "Mobbing, Duygusal Şiddet/ Yıldırma" Sendikal Notlar, Dosya Yayıncılık, Ankara.

SCHUSTER, B. (1996). Rejection, exclusion and harassment at work and in schools. European Psychologist, 1: 293-317.

SEIGNE, E. (1998). Bullying at Work. İçinde: Bullying at Work in Ireland, Ed.: C.Rayner, M.Sheehan, M.Barker. Research Update Conference: Proceedings, Staffordshire University, Stafford.

SOLAKOĞLU, İ. (2007). İşletmelerde mobbingin örgütsel stresle ilişkisi ve bir sağlık kuruluşunda uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, 98-132.

SÜRGEVİL, O., FETTAHLIOĞLU, O., GÜCENMEZ, S., BUDAK, G. (2007). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,17: 36-58.

ŞAHİN, S. (2010). Çalışanların psikoşiddet algılaması ve kadın çalışanlar üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi.

ŞAHİN, B., DÜNDAR, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 66-1: 148.

TINAZ, P. (2006). İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

TURGUT, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ilişkileri, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4)

TUTAR, I., BAŞLAMA, M. C., KÜTAHNECİOĞLU, N., DERELİ, Ö. (2010). İşyerinde Mobbing (Duygusal Taciz): İzmir'de Bir Uygulama Örneği. Erişim : [http://www.mskongre.org/doc/isiltutar.doc], Erişim Tarihi: 04.02.2012

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). Temel Hak ve Özgürlükler, 2. Kısım, 1. Bölüm, 12. Madde.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). Çalışma Hakkı ve Ödevi. 3. Bölüm, 49. Madde.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu İşkence İlkesi. 94. Madde, 1. Fıkra.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 4857 sayılı İş Kanunu. 77. Madde, 1-2. Fıkra.

ÜYE, C. (2009). Hemşirelerin yöneticileri tarafından mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi.

VARTIA, M. (1996). The Sources Of Bulding – Psychological Work Enviroment And Organizational Climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2: 203-214.

VARTIA, M. (2003). Workplace Bullying - A Study on the Work Environment well being and health. Finnish Institute of Occupational Health, People and Work Research Reports 56, Helsinki.

VONBERGEN, C. W., JOSEPH A. Z., BARLOW . S. (2006). Legal remedies for workplace bullying: Grabbing the bully by the horns. Employee Relations Law Journal, 32: 14-27.

WAGGONER, C. (2003). When does incivility turn into downright hurtful behavior teachers behaving badly. American School Board Journal, 29-31.

YAVUZ, H. (2007). Çalışanlarda mobbing (psikolojik siddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

YAVUZ, H., ÇARIKÇI, İ. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10;56-9.

YILDIZ, S., BOZ, İ., YILDIRIM, B. F. (2012). Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasındaki ilişki: Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:26, Sayı:1

YÜCETÜRK, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi? 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. s.: 973-984.

YÜCETÜRK, E., ÖKE. M. K. (2005). Mobbing and bullying: Legal aspects related to workplace bullying in Turkey. South-East Europe Review, 2: 61-70

YÜKSEL, İ. (2002). Vardiyalı ve vardiyasız çalışan hemşirelerin iş güçlüğünü ayırt edici değişkenlerin belirlenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 7(1):200

ZAPF, D. (1999). Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. International Journal of Manpower, 20(1/2): 70.

ZAPF, D., EINARSEN, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice – an introduction. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10: 369-373.

ZAPF, D., KNORZ, C., KULLA, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 215-237.

ZAPF, D., LEYMANN. H. (1996). Mobbing and victimization at work. European Journal of Work and Organızatıonal Psychology, 5: 161-164.

ZWEİG, D., WEBSTER, J. (2004). What are we measuring? An examination of the relationships between the Big-Five Personality Traits, Goal Orientation and Performance Intentions. Personality and Individual Differences, 36: 1693-1708.

EKLER

Ek 1. 22 Nisan 2006 Hürriyet

Okulda intihar

Yaşar ANTER-Cavit AKGÜN/MUĞLA, (DHA)

Muğla Üniversitesi Sağlık Meslek Yüksek Okulu eski Müdürü Yrd. Doç. Dr. Mursayettin Eksen, sözleşmesinin sona erdiği yazısını alınca okulun merdiven boşluğunda kendini astı. Öğrenciler yönetimi protesto etti.



MUĞLA Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu eski Müdürü Yrd. Doç. Dr. Mursayettin Eksen, okulda kendini asarak hayatına son verdi. 49 yaşındaki Eksen'in cesedi dün sabah merdiven boşluğunda okulun hizmetlileri tarafından bulundu. Eksen'in 3 gün önce sözleşmesinin devam etmeyeceğine dair rektörlük yazısı aldığı ve 2 gündür de evine uğramadığı belirtildi. Eksen, bıraktığı 2 sayfalık mektupta üniversitede hak etmediği davranışlara maruz bırakıldığını, görev süresinin uzatılmadığını ve küçük düşürüldüğünü, yönetim tarafından doçentlik hakkının verilmediğini belirttiği öne sürüldü.

Eksen'in ölümüyle ilgili açıklama yapan Rektör Prof. Dr. Şener Oktik ile bazı öğrenciler ve bir profesör arasında sert tartışmalar yaşandı. Okul içine alınmayan öğrenciler hocalarının cenazesi ambulansa alınırken alkışlarla okul bahçesinde yürüyerek tepkilerini dile getirdi. Öğrenciler okul girişinden ayrılmadı.



Eksen'in cenazesi dün memleketi Yatağan'ın Turgut Beldesi'nde toprağa verildi. Cenaze törenine Vali Temel Koçaklar ve Rektör Prof. Dr. Şener Oktik, Eksen'in öğrencileri, öğretim üyesi ve görevlisi arkadaşları ile yaklaşık 1500 kişilik kalabalık topluluk katıldı. Eksen'in arkadaşları Prof. Dr. Mansur Harmandar ve Dr. Selçuk Özdağ, cenazede MÜ yönetimini suçlayarak şöyle dediler: "Görevden alındıktan sonra baskılara maruz kaldı. Son olarak görev süresi uzatılmadı. Eksen, bunu kendisine yedirememiş, çok ağırına gitmişti. Ona rektörlük tarafından ders verilmediği gibi tuvaletin yanında küçük bir odaya sıkıştırılıp görev yapması isteniyordu. Eksen bu baskıların ilk kurbanıdır" dediler.

EK 2. Kurul Onayı

özel bayındır hastanesi

Ankara, 29.03.2012
Sayı : BH/THD-62/12

Sn.Prof.Dr. Saynur CANKAT
Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı Başkanı
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Cebeci – Ankara

İlgi : Nazan Turan'ın "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) : Kişilik Özellikleri ve İş Yükü Arasındaki İlişikinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması

Sayın Cankat,

Literatür bilgilerine göre; söz konusu tez çalışmasında kullanılan Leymann Tipoloji'sinin, yalnızca ekte verilen, 36 sorusunun güvenlik ve geçerlilik araştırmasının yapıldığına dair kanıtlar mevcuttur. Bu nedenle; çalışmanın içeriğinin, psikolojik şiddeti ölçmek için, güvenirlilik ve geçerlilik katsayısı yüksek olan bu 36 soruyu içerecek şekilde düzenlendiğinde kurumumuzda uygulanması mümkün olacaktır.

Saygılarımla,

Doç.Dr. Yaman ZORLUTUNA
Genel Müdür Yardımcısı
Tıbbi Hizmetler Direktörü

Ek : Leymann Tipoloji'sinin güvenilirlik ve geçerlilik katsayısı yüksek 36 sorusu.

bayek a.ş. | Kızılırmak Mah. 53. Cad. No:17 Söğütözü 06520 ANKARA
Tel: 0312.287 90 00 • Fax: 0312.285 07 33 • 444 777 4
sogutozu@bayindirhastanesi.com.tr • www.bayindirhastanesi.com.tr
Joint Commission INTERNATIONAL
Türkiye İş Bankası kuruluşudur. | TÜRKİYE İŞ BANKASI

özel bayındır hastanesi

Ankara, 11.04.2012

Nazan TURAN
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi
Psikiyatri Anabilim Dalı
Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı
Cebeci - Ankara

C.C. : Sn.Doç.Dr. Oğuz Karaeminoğulları, Sn. Dr. Hakan Akan, Sn.Gülizar Göl

İlgi : "İşyerinde Psikoloji Şiddet (Mobbing) kişiliközellikleri ve İş Yükü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması.

Sayın Nazan Turan,

Yukarıda başlığı belirtilen çalışmanızın ekte verilen Leymann Tipolojisi'nin güvenlik ve gerçekliliği kanıtlanmış 36 parametresini kullanmanız kaydıyla, kurumumuz bünyesinde yapılması uygun bulunmuştur.

Saygılarımla,

BAYEK TEDAVİ HİZMETLERİ A.Ş. Kızılırmak Mah. ANKARA Söğütözü

Doç.Dr. Yaman ZORLUTUNA
Genel Müdür Yardımcısı
Tıbbi Hizmetler Direktörü

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÖNETİM KURULU KARARI

Toplantı Sayısı : 11	Karar Sayısı: 409	Toplantı Tarihi: 16.03.2012

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 12.03.2012 tarih ve 8 sayılı yazısı görüşüldü.

Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nazan TURAN'ın, "*İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kişilik özellikleri ve İş Yükü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" adlı tez projesinin, çalışmanın yürütüleceği kurumdan alınacak izin belgesinin eklenmesinden sonra değerlendirilmesine oybirliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR
Erdoğan ALBAYRAK
Enstitü Sekreteri

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. A.Cavidan AKÖREN
İmza
Üye
Prof. Dr. Aydın KARAARSLAN
Katılamadı

Enstitü Müdür Yardımcısı
Prof. Dr. M. Kemal KÜÇÜKERSAN
İmza
Üye
Prof. Dr. Serpil ALTUNDOĞAN
İmza

Enstitü Müdür Yardımcısı
Prof. Dr. İlkay YILDIZ
İmza
Üye
Prof. Dr. Ayhan BAŞTAN
İmza

Ek 3. Anket Formu

A. DEMOGRAFİK VERİ TOPLAMA FORMU

1)Yaşınız:

2)Cinsiyetiniz:
(Erkek (Kadın

3)Eğitim :

A) En son mezun olunan okul
(Lise
(Ön Lisans
(Lisans
(Yüksek Lisans
(Doktora
(Diğer (Açıklayınız).....

B)Toplam eğitim süresi (yıl olarak belirtiniz).....

4)Medeni Durumunuz:
(Bekar
(Evli
(Boşanmış
(Dul
(Ayrı yaşıyor
(Diğer (Açıklayınız).....

5)Toplam iş tecrübeniz.....yıl .....ay

6) Daha önce başka kurumda çalıştınız mı?
(Evet (Hayır

Cevabınız hayırsa 8. soruya geçiniz.

7)Daha önce çalışmış olduğunuz kurumdan ayrılma sebebiniz nedir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)

(Maaşları zamanında almamak
(Zam yapılmaması
(Ücret azlığı
(Fazla çalışma saatleri
(Kişilerarası iletişimdeki sorunlar
(Ulaşım sorunu
(Çalışılan servisin yoğunluğu
(Primer bakım verilen hasta sayısının fazlalığı
(Diğer (Açıklayınız).....

8)Mevcut iş yerinizde ne kadar süredir çalışmaktasınız?.....yıl .....ay

9)İşyerinizdeki pozisyonunuz?
(Hemşire
(Sorumlu hemşire
(Sorumlu yardımcı hemşire
(Süpervizör

10)Çalışmakta olduğunuz kurumu tercih etme sebebiniz nedir?

11)Haftalık çalışma saatiniz: .....

12)Fazla mesai yapıyor musunuz? (Cevabınız hayır ise 14.soruya geçiniz.)
Evet (Hayır (

Cevabınız evet ise:
Mesai yapmayı gönüllü kabul ediyorum (
Mesai yapmayı gönülsüz kabul ediyorum. (

13)Haftada kaç saat mesai yapıyorsunuz?.....

14)Mesai bitiminde kendinizi nasıl hissediyorsunuz? (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)

(Yorgun (Agresif (Keyifsiz (Öfkeli
(Gergin (Hassas (Konuşmama isteği (Uykulu
(Sinirli (Halsiz (Öforik
(Diğer (Açıklayınız)

15) Yakın bir gelecekte iş yeri değişikliği yapmayı düşünüyor musunuz?

Evet (Hayır (

16) 15. soruya cevabınız evet ise;size iş yeri değişikliği yapmayı düşündüren en uygun neden ya da nedenleri işaretleyiniz (Birden fazla şık işaretlenebilir).

(Çalışma saatlerinin fazlalığı
(İzin sürelerinin yetersizliği
(Kötü kişilerarası ilişkiler
(Kariyer imkanı tanınmaması
(Evrak işlerinin fazlalığı
(Servis yoğunluğu
(Ulaşım
(Kendi çalışma alanı dışında çalışma
(Diğer (Açıklayınız)

17) 14.soruya cevabınız hayır ise; neden işyeri değişikliği yapmayı düşünmediğinizi açıklayınız. (Lütfen en doğru sebepleri işaretleyiniz.)

(Tazminat hakkından yararlanmak
(Sosyo-ekonomik açıdan güvencede hissetmek
(Adil yönetim anlayışının benimsenmiş olması
(Seçkin bir kurum olması
(Alışıldık bir çalışma ortamı olması
(İş yerinden memnunum
(Diğer (Açıklayınız)

18)Psikolojik şiddet (mobbing) hakkında bilginiz var mı?

Evet Hayır

B. Halen çalıştığınız işyerinde, son bir yıl içerisinde;

		Çok sık	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiç
B1	Siz konuşurken, sebepsiz yere, çevrenizdekilerce sözünüz kesiliyor mu?					
B2	Üstleriniz, kendinizi rahatça ifade etmenizi engelliyor mu?					
B3	Birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi rahatça ifade etmenizi engelliyor mu?					
B4	Toplum önünde yüksek sesle azarlandınız mı?					
B5	Yaptığınız iş haksız yere eleştirildi mi?					
B6	Kötü söz veya küfre maruz kaldınız mı?					
B7	Yazılı veya sözlü tehditler aldınız mı?					
B8	Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmadıkları oldu mu?					
B9	Yönetim kademesinden herhangi birisiyle görüşme isteğiniz/girişiminiz engellendi mi?					
B10	İstenmeyen, zor işlerin size verildiği oldu mu?					
B11	Diğer çalışanların sizinle konuşmaları yasaklandı mı?					
B12	İş arkadaşlarınız siz orada değilmişsiniz gibi davrandılar mı?					
B13	İnsanların arkanızdan kötü konuştuğunu düşündüğünüz oldu mu?					
B14	Hakkınızda asılsız söylentilerin ortaya atıldığını düşündüğünüz oldu mu?					
B15	Gülünç durumlara düşürüldünüz mü?					
B16	Size sanki akıl hastasıymışsınız gibi davranıldığını düşündünüz mü?					
B17	Sizi gülünç duruma düşürmek için bir takım davranışlarınız taklit edildi mi?					
B18	Dini inançlarınızdan dolayı herhangi bir baskı veya zorlama gördünüz mü?					
B19	Siyasi görüşünüzden dolayı herhangi bir baskı veya zorlama gördünüz mü?					
B20	Utanç verici işleri yapmaya zorlandınız mı?					
B21	Çabalarınız karşılığınızı alamadığınızı düşündüğünüz oldu mu?					
B22	İşinizle ilgili kararlarınıza gereken önemin gösterilmediği oldu mu?					
B23	Küçük düşürücü isimlerle çağırıldığınız mı?					
B24	Şahsınıza sözle veya davranışla cinsel imalarda bulunuldu mu?					

		Çok sık	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiç
B25	Size verilen işler, yapamadığınız bahane edilerek, alınıp başkasına verildi mi?					
B26	Anlamsız görevler verildi mi?					
B27	Sahip olduğunuz yetenekten daha az yetenek gerektiren işler aldınız mı?					
B28	Görev yeriniz değiştirildi mi?					
B29	Yaptığınız hatalar sebep gösterilerek, para (veya herhangi maddi bir yaptırım) cezası verildi mi?					
B30	Gereksiz yere, fazla mesaiye bırakıldınız mı?					
B31	Disiplin cezası aldınız mı?					

B32	Fiziksel olarak, görevinizin gerektirdiğinden daha ağır işler yapmaya zorlandınız mı?					
B33	Fiziksel şiddet tehditleri aldınız mı?					
B34	Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulandı mı?					
B35	Fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?					
B36	Doğrudan cinsel tacize uğradınız mı?					

Mizaç ve karakter envanteri (Türkçe TCI)

		DOĞRU	YANLIŞ
1.	Çoğu kimse zaman kaybı olduğunu düşünse bile, sırf eğlence ya da heyecan olsun diye çoğu kez yeni şeyler denerim.	D	Y
2.	Çoğu kimseyi kaygılandıran durumlarda bile, genellikle her şeyin iyiye gideceğine güvenirim.	D	Y
3.	Çoğu kez güzel bir konuşma ya da şiirden derinden etkilenirim.	D	Y
4.	Çoğu kez koşulların kurbanı olduğumu düşünürüm.	D	Y
5.	Benden çok farklı olsalar bile, genellikle başkalarını olduğu gibi kabul ederim.	D	Y
6.	Mucizelerin olabileceğine inanırım.	D	Y
7.	Beni inciten kimselerden intikam almak hoşuma gider.	D	Y
8.	Bir şeye yoğunlaştığımda, çoğu kez zamanın nasıl geçtiğinin farkına varmam.	D	Y
9.	Çoğu kez yaşamımın, pek az bir amacı ya da anlamı olduğunu düşünürüm.	D	Y
10.	Herkesin karşısına çıkabilecek sorunlara çözüm bulmakta, yardımcı olmak isterim.	D	Y
11.	Belki de yaptığımdan daha fazlasını başarabilirim, ancak bir şeye ulaşmak için kendimi gereğinden fazla zorlamada bir yarar görmüyorum.	D	Y
12.	Başkaları endişelenecek bir şey olmadığını düşünseler bile, tanıdık olmayan ortamlarda çoğu kez gergin ve endişeli hissederim.	D	Y
13.	İşleri yaparken geçmişte nasıl yapıldığını düşünmeksizin, çoğu kez o anda nasıl hissettiğimi temel alarak yaparım.	D	Y
14.	İşleri başkalarının arzularına bırakmaktansa, genellikle kendi tarzıma göre yaparım.	D	Y
15.	Çoğu kez çevremdeki kimselerle öylesine bağlantılı olduğumu düşünürüm ki, sanki aramızda bir ayrılık yokmuş gibi gelir.	D	Y
16.	Benden farklı düşünceleri olan kimselerden, genellikle hoşlanmam.	D	Y
17.	Çoğu durumda doğal tepkilerim, geliştirmiş olduğum iyi alışkanlıklara dayanır.	D	Y
18.	Bir çok eski arkadaşımın güvenini kaybedecek olsam bile, zengin ve ünlü olmak için, yasal olan hemen her şeyi yapardım.	D	Y
19.	Çoğu kimseden daha çok tedbirli ve denetimliyimdir.	D	Y
20.	Bir şeylerin yanlış gidebileceğinden endişelendiğim için, çoğu kez yapmakta olduğum işi bırakmak zorunda kalırım.	D	Y
21.	Yaşantı ve duygularımı kendime saklamak yerine, arkadaşlarımla açıkça tartışmaktan hoşlanırım.	D	Y
22.	Çoğu kimseden daha az enerjiye sahibim ve daha çabuk yorulurum.	D	Y
23.	Yapmakta olduğum işe kendimi fazla kaptırıp başka her şeyi unuttuğumdan, çoğu kez "dalgın" olarak adlandırılırım.	D	Y
24.	Ne yapmak istediğimi seçmede kendimi nadiren serbest hissederim.	D	Y
25.	Bir başkasının duygularını, çoğu kez kendiminkiler kadar dikkate alırım.	D	Y
26.	Bir kaç saat sessiz ve hareketsiz kalmaktansa, çoğu zaman biraz riskli şeyler (sarp tepeler ve keskin virajlar üzerinde araba kullanmak gibi) yapmayı tercih ederim.	D	Y
27.	Tanımadığım kimselere güven duymadığım için, çoğu kez yabancılarla tanışmaktan kaçınırım.	D	Y
28.	Başkalarını edebileceğim kadar çok memnun etmekten hoşlanırım.	D	Y
	...yaparken "yeni ve geliştirilmiş" yollardan çok, eski "denenmiş ve doğru"		

30.	Zaman yokluğu nedeniyle, genellikle işleri önemlilik sırasına göre yapamam.	D	Y
31.	Çoğu kez hayvanları ve bitkileri yok olmaktan korumaya yarayacak işler yaparım.	D	Y
32.	Çoğu kez başka herkesten daha zeki olmayı dilerim.	D	Y
33.	Düşmanlarımın acı çektiğini görmek bana hoşnutluk verir.	D	Y
34.	Her ne zaman olursa olsun, çok düzenli olmak ve kişiler için kurallar koymaktan hoşlanırım.	D	Y
35.	Dikkatim çoğu kez başka bir şeye kaydığı için, uzunca bir süre aynı ilgilerimi sürdürmem güçtür.	D	Y
36.	Tekrarlanmış uygulamalar bana, çoğu anlık dürtüler ya da telkinlerden daha güçlü olan, iyi alışkanlıklar kazandırdı.	D	Y
37.	Genellikle o kadar kararlıyımdır ki, başkaları vazgeçtikten sonra bile çalışmaya devam ederim.	D	Y
38.	Yaşamda, bilimsel olarak açıklanamayan bir çok şeye hayran olurum.	D	Y
39.	Bırakabilmeyi dilediğim bir çok kötü alışkanlığım var.	D	Y
40.	Sorunlarıma çoğu kez bir başkasının çözüm sağlamasını beklerim.	D	Y
41.	Çoğu kez nakit param bitinceye ya da aşırı kredi kullanıp borçlanıncaya değin para harcarım.	D	Y
42.	Gelecekte bir hayli şanslı olacağımı düşünürüm.	D	Y
43.	Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha geç kurtulurum.	D	Y
44.	Yalnız olmak beni her zaman rahatsız etmez.	D	Y
45.	Gevşemekteyken, çoğu kez beklenmedik içgörü ya da anlayış parıltıları yaşarım.	D	Y
46.	Başkalarının benden ya da işleri yapma tarzımdan hoşlanıp hoşlanmadıklarına pek aldırmam.	D	Y
47.	Herkesi memnun etmek mümkün olmadığı için, genellikle kendim için ne istiyorsam sadece onu edinmeye çalışırım.	D	Y
48.	Görüşlerimi kabul etmeyen kimselere karşı sabırlı değilimdir.	D	Y
49.	Çoğu kimseyi pek de iyi anladığım söylenemez.	D	Y
50.	Ticarette başarılı olmak için sahtekar olmak zorunda değilsiniz.	D	Y
51.	Bazen kendimi doğayla öylesine bağlantılı hissederim ki, her şey tek bir canlı organizmanın parçasıymış gibi görünür.	D	Y
52.	Konuşmalarda konuşmacı olmaktan çok, iyi bir dinleyiciyimdir.	D	Y
53.	Çoğu kimseden daha çabuk öfkelenirim.	D	Y
54.	Bir grup yabancıyla tanışmak zorunda olduğumda, çoğu kimseden daha sıkılganımdır.	D	Y
55.	Çoğu kimseden daha duygusalımdır.	D	Y
56.	Bazen neler olacağını sezmeme olanak veren, bir "altıncı his"e sahipmişim gibi gelir.	D	Y
57.	Birisi beni bir şekilde incitti mi, genellikle acısını çıkartmaya çalışırım.	D	Y
58.	Tutumlarımı, büyük ölçüde denetimim dışındaki etkiler belirler.	D	Y
59.	Her gün amaçlarıma doğru bir adım daha atmaya çalışırım.	D	Y
60.	Çoğu kez başka herkesten daha güçlü olmayı dilerim.	D	Y
61.	Karar vermeden önce işler konusunda uzunca süre düşünmeyi tercih ederim.	D	Y

62.	Çoğu kimseden daha çok çalışırım.	D	Y
63.	Çok kolay yorulduğumdan, çoğu kez kısa uykulara ya da ek dinlenme dönemlerine gereksinim duyarım.	D	Y
64.	Başkalarının hizmetinde olmaktan hoşlanırım.	D	Y
65.	Üstesinden gelmem gereken geçici sorunlara aldırmaksızın, daima her şeyin yolunda gideceğini düşünürüm.	D	Y
66.	Çok miktarda para biriktirmiş olsam bile, kendim için para harcamaktan hoşlanmakta güçlük çekerim.	D	Y
67.	Çoğu kimsenin bedensel olarak tehlike hissettiği durumlarda, genellikle sakin ve güvenli kalırım.	D	Y
68.	Sorunlarımı kendime saklamaktan hoşlanırım.	D	Y
69.	Kişisel sorunlarımı, çok az ya da kısa bir süre tanıdığım kişilerle tartışmakta sakınca görmem.	D	Y
70.	Seyahat etmek ya da yeni yerler araştırmaktansa, evde oturmaktan hoşlanırım.	D	Y
71.	Kendilerine yardımı dokunamayan zayıf kimselere yardım etmenin zekice olduğunu düşünmüyorum.	D	Y
72.	Bana haksız davranmış olsalar bile, başkalarına haksızca davranırsam, zihinsel huzurum kalmaz.	D	Y
73.	Insanlar genellikle bana nasıl hissettiklerini anlatırlar.	D	Y
74.	Çoğu kez sonsuza değin genç kalabilmeyi dilerim.	D	Y
75.	Yakın bir arkadaşı kaybedince, genellikle çoğu kimseden daha çok üzüntü duyarım.	D	Y
76.	Bazen sanki zaman ve mekanda sonu ve sınırı olmayan bir nesnenin parçasıymışım hissine kapılırım.	D	Y
77.	Bazen başkalarına karşı sözcüklerle açıklayamadığım bir bağlantı hissederim.	D	Y
78.	Bana geçmişte haksızlık yapmış olsalar bile, başka kimselerin duygularını dikkate almaya çalışırım.	D	Y
79.	Katı kurallar ve düzenlemeler olmaksızın, insanların her istediklerini yapabilmeleri hoşuma gider.	D	Y
80.	Bir grup yabancıyla buluşunca, bana dostça davranmadıkları söylenmiş olsa bile, rahat ve açık sözlü olmayı sürdürürdüm.	D	Y
81.	Gelecekte bir şeylerin kötüye gideceği konusunda, genellikle çoğu kimseden daha endişeliyimdir.	D	Y
82.	Bir karara varmadan önce genellikle her olguyu etraflıca düşünürüm.	D	Y
83.	Başkalarına karşı sempatik ve anlayışlı olmanın, pratik ve katı düşünceli olmaktan daha önemli olduğunu düşünürüm.	D	Y
84.	Çoğu kez etrafımdaki tüm nesnelere karşı güçlü bir bütünlük duyusu hissederim.	D	Y
85.	Çoğu zaman "Süperman" gibi özel güçlerimin olmasını dilerim.	D	Y
86.	Başkaları beni çok fazla denetliyor.	D	Y
87.	Öğrendiklerimi başkalarıyla paylaşmaktan hoşlanırım.	D	Y
88.	Dinsel yaşantılar, yaşamımın gerçek amacını anlamamda bana yardımcı olmuştur.	D	Y
89.	Çoğu kez başkalarından çok şey öğrenirim.	D	Y
90.	Tekrarlanmış uygulamalar, başarılı olmamda bana yardımı olan, pek çok şeyde iyi olmama olanak vermiştir.	D	Y

181. Hüzünlü bir film seyrederken, ağlama ihtimalim çoğu kimseden daha fazladır. D Y
182. Hafif rahatsızlık ya da gerginlikten çoğu kimseye göre daha çabuk kurtulurum. D Y
183. Cezalandırılmayacağımı sandığımda, çoğu kez kuralları ve düzenlemeleri ihlal ederim. D Y
184. Çoğu ayartıcı durumda, kendime güvenebilmem için iyi alışkanlıklar geliştirmemi sağlayacak, çok sayıda uygulama yapmam gerekir. D Y
185. Keşke başkaları bu kadar çok konuşmasalar. D Y
186. Önemsiz ya da kötüymüş gibi görünseler bile, herkes itibar ve saygı ile muamele görmelidir. D Y
187. Yapılması gerekli olan işleri sürdürebilmek için, çabuk kararlar vermekten hoşlanırım. D Y
188. Yapmaya çalıştığım her şeyde, genellikle şansım açıktır. D Y
189. Çoğu kimsenin tehlikeli nitelendirebileceği şeyleri (ıslak ya da buzlu bir yolda hızlı araba kullanmak gibi), genellikle kolayca yapabileceğime dair kendime güvenirim. D Y
190. Başarılı olma şansı olmadıkça, bir şey üzerinde çalışmayı sürdürmede bir yarar görmüyorum. D Y
191. İşleri yaparken yeni yollar araştırmaktan hoşlanırım. D Y
192. Eğlence ya da heyecan için para harcamaktansa, biriktirmekten zevk alırım. D Y
193. Bireysel haklar, herhangi bir grubun gereksinimlerinden daha önemlidir. D Y
194. Kendimi, ilahi ve olağanüstü bir manevi güçle temas içinde hissettiğim yaşantılarım oldu. D Y
195. İçinde, ansızın varolan herşeyle berrak ve derinden bir aynılık duygusu edindiğim, epeyce coşkulu anlarım oldu. D Y
196. İyi alışkanlıklar, işleri istediğim şekilde yapmamı kolaylaştırır. D Y
197. Çoğu kimse benden daha çok çare bulucu görünür. D Y
198. Sorunlarım için, çoğu kez başkalarını ve koşulları sorumlu tutarım. D Y
199. Bana kötü davranmış olsalar bile, başkalarına yardım etmekten hoşnutluk duyarım. D Y
200. Çoğu kez, tüm yaşamın kendisine bağlı olduğu manevi bir gücün parçasıymışım hissine kapılırım. D Y
201. Arkadaşlarla birlikteyken bile, çok fazla "açılmamayı" tercih ederim. D Y
202. Kendimi zorlamaksızın, genellikle tüm gün boyunca bir şeylerle "meşgul" kalabilirim. D Y
203. Başkaları çabuk bir karar vermemi isteseler bile, karar vermeden önce hemen her zaman tüm olgular hakkında ayrıntılı düşünürüm. D Y
204. Bir şeyi yanlış yaptığımı anladığımda, sıkıntıdan öyle kolayca kurtulamam. D Y
205. Çoğu kimseden daha mükemmeliyetçiyimdir. D Y
206. Bir şeyin doğru mu yanlış mı olduğu, sadece bir görüş meselesidir. D Y
207. Şimdiki doğal tepkilerimin, genellikle ilkelerim ve uzun vadeli amaçlarımla tutarlı olduğunu düşünürüm. D Y
208. Tüm yaşamın, bütünüyle açıklanamayacak bir manevi düzen ya da güce bağlı olduğuna inanırım. D Y
209. Bana kızgın oldukları söylenmiş olsa bile, yabancılarla tanıştığımda güvenli ve rahat olacağımı düşünürüm. D Y
210. İnsanlar yardım, sempati ve sıcak bir anlayış bulmak için bana yaklaşmanın kolay olduğunu söylerler. D Y

211. Yeni düşünceler ve etkinliklerden heyecan duymada, çoğu kimseye gore daha geriyimdir.	D	Y
212. Bir başkasının duygularını incitmemek için söylenecek olsa bile, yalan söylemekte sıkıntı yaşarım.	D	Y
213. Hoşlanmadığım bazı insanlar var.	D	Y
214. Başka herkesten daha fazla hayran olunmak istemem.	D	Y
215. Sıradan bir şeye bakarken, çoğu kez olağan üstü bir şey olur ve sanki onu ilk kez görüyormuşum duygusuna kapılırım.	D	Y
216. Tanıdığım çoğu kimse, başka kimin incineceğine aldırmaksızın, yalnızca kendisini düşünür.	D	Y
217. Yeni ve alışılmadık bir şey yapmak zorunda olduğumda, genellikle gergin ve endişeli hissederim.	D	Y
218. Çoğu kez kendimi tükenmişlik sınırına dek zorlar ya da gerçekte yapabileceğimden daha fazlasını yapmaya çalışırım.	D	Y
219. Kimileri para konusunda aşırı cimri ya da eli sıkı olduğumu düşünür.	D	Y
220. Mistik yaşantı söylentileri, muhtemelen sadece birer hüsnü kuruntudan ibarettir.	D	Y
221. Sonucunda acı çekeceğimi bilsem bile, irade gücüm çok güçlü ayartmaları üstesinden gelmeyecek kadar zayıftır.	D	Y
222. Herhangi birisinin acı çektiğini görmekten nefret ederim.	D	Y
223. Yaşamımda ne yapmak istediğimi biliyorum.	D	Y
224. Yaptığım işin doğru mu yanlış mı olduğunu düşünüp taşınmak için, düzenli olarak zaman ayırırım.	D	Y
225. Çok dikkatli olmazsam, benim için işler çoğu kez ters gider.	D	Y
226. Kendimi keyifsiz hissettiğimde, yalnız kalmak yerine arkadaşlarla birlikte olduğumda, genellikle daha iyi hissederim.	D	Y
227. Aynı şeyi yaşantılamayan birisiyle duyguları paylaşmanın, mümkün olmadığını düşünürüm.	D	Y
228. Çevremde olup bitenlerden bütünüyle haberdar olmadığım için, başkalarına çoğu kez sanki başka bir dünyadaymışım gibi gelir.	D	Y
229. Keşke başka herkesten daha iyi görünüşlü olsam.	D	Y
230. Bu anket formunda çok yalan söyledim.	D	Y
231. Arkadaş canlısı oldukları söylenmiş olsa bile, genellikle yabancılarla tanışmak zorunda kalacağım sosyal ortamlardan uzak dururum.	D	Y
232. Baharda çiçeklerin açmasını, eski bir arkadaşı yeniden görmek kadar severim.	D	Y
233. Zor durumları, genellikle bir meydan okuma ya da fırsat olarak değerlendiririm.	D	Y
234. Benimle ilgili kimseler, işleri benim tarzıma göre yapmayı öğrenmek zorundadırlar.	D	Y
235. Sahtekar olmak, yalnızca yakalandığınızda sorun yaratır.	D	Y
236. Hafif rahatsızlık ve gerginlikten sonra bile, genellikle çoğu kimseden daha fazla güvenli ve enerjik hissederim.	D	Y
237. Herhangi bir kağıdı imzalamam istendiğinde, herşeyi okumaktan hoşlanırım.	D	Y
238. Yeni bir şeyler olmadığında, genellikle heyecan ya da coşku verici bir şey aramaya başlarım.	D	Y
239. Bazen keyifsiz olurum.	D	Y
240. Ara sıra insanların arkasından konuşurum.	D	Y

ÖZGEÇMİŞ

I- Bireysel Bilgiler

Adı : Nazan
Soyadı : Turan
Dogum yeri ve tarihi : Ankara, 07.08.1981
Uyruğu : TC
Medeni durumu : Bekar
İletişim adresi ve telefonu :

Bayındır Hastanesi Söğütözü/ Ankara

Tel. (iş): 0 312 2879000 / dahili 1156
Eposta: deniz-nazan@hotmail.com

II- Eğitimi

1999 – 2003 Gaziantep Üniversitesi Hemşirelik Bölümü
(Lisans programı Bölüm İkinciliği derecesi ile tamamlanmıştır)

Yabancı dili: İngilizce

IV- Mesleki Deneyimi

2003- …. Bayındır Hastanesi Yoğun Bakım Ünitesi Sorumlu Yrd.

2011- …. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Misafir Öğretim Görevlisi