


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

Psychological Violence in the Workplace (Mobbing): Investigation of the Relationship Between Personal Characteristics and Workload

 Nazan TURAN,^a
 Bedriye ÖNCÜ^b

^aHemşirelik Bölümü,
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi,

^bRuh Sağlığı ve Hastalıkları AD,
Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi,
Ankara

Received: 05.08.2017
Received in revised form: 05.12.2017
Accepted: 10.01.2018
Available online: 04.06.2018

Correspondence:
Nazan TURAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Hemşirelik Bölümü, Ankara,
TÜRKİYE/TURKIYE
deniz-nazan@hotmail.com

ÖZET Amaç: İş hayatında çok sık karşılaşılan, fakat adlandırılmayan ya da fark edilip mücadele edilemeyen psikolojik şiddetin en sık yaşandığı sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri ve mevcut iş yükü ile psikolojik şiddet arasında bağlantı olup olmadığının saptanmasıdır. **Gereç ve Yöntemler:** Tanımlayıcı-ilişkisel olarak planlanan çalışmanın örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış ve gönüllülük esaslı çerçevesinde 61 kişi araştırmaya katılmıştır. Verilerinin toplanmasında, tanıtıcı özellikler-iş yükünü belirleyici soru formu; kişilik özelliklerini belirlemede mizaç ve karakter envanterinin 240 maddeli formu, psikolojik şiddeti değerlendirmek amacıyla Leyman tipolojisinden esas alınarak geliştirilen Algı Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. **Bulgular:** Çalışmada, psikolojik şiddet puan ortalaması kadınlarda 162,64±11,92, erkeklerde 167,54±13,97 ile oldukça yüksek bulunur iken; yapılan Pearson korelasyon analizine göre, psikolojik şiddet puan ortalamaları ile işyükü belirleyicileri arasında ilişki saptanamamıştır. Kullanılan mizaç ve karakter envanteri ölçeğinin alt boyutlarından kendi kendini yönetme ve iş birliği yapma alt boyutu ortalama puanı yüksek bulunur iken; kadınlarda sebat etme, erkeklerde ise zarardan kaçınma alt ölçek puanları düşük bulunmuştur. **Sonuç:** Çalışmada, psikolojik şiddet ve iş yükü arasında herhangi bir ilişki belirlenemezken, hemşirelerin bildirdikleri psikolojik şiddet puanı oldukça yüksek saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş yükü; kişilik değerlendirme; psikolojik şiddet

ABSTRACT Objective: The aim of this study is to examine 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. **Material and Methods:** The study was designed using descriptive-relational method, sample selection was done through purposive sampling and 61 people have participated in the study voluntarily. The following tools were used for data collection: descriptive characteristics questionnaire for assessing descriptive characteristics and workload of the nurses; temperament and character inventory (with 240-statements) for determining personality traits of the nurses who participated in the research; and Perception Assessment Scale that has been devised Leymann typology for evaluating mobbing. **Results:** Average score of Perception Assessment Scale was found to be 162.64±11.92 among women, and 167.54±13.97 among men, which is quite high. According to the results of Pearson correlation analysis, no significant relationship was found between Perception Assessment Scale and indicators of work load. Regarding the sub-dimensions of temporament and character inventory, self-directedness and cooperativeness average scores were found to be high, whereas persistence score was low among women, and harm avoidance score was low among men. **Conclusion:** In the study, no significant relationship was detected between mobbing and workload, but mobbing score of the nurses was found to be quite high.

Keywords: Workload; personality assesment; psychological violence

Psikolojik şiddet veya İngilizce söyleniş şekliyle “mobbing”, çalışma yaşamının var oluştundan bu yana yaşanan, insanın doğası gereği açığa çıkmasından kaçınılan, bir veya daha fazla kişiye yönelik, sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik dışı eylemlerdir.^{1,2} Özellikle çalışma alanında hizmet verenlerin ulaşmak istedikleri amaç ve amaca yüklediği değerlere yönelik tehlike arz eden durumlar söz konusu olduğunda, daha çok narsistik kişilik özelliğine sahip bireylerin yıkıcılık ilkesine başvurmaları sonucu ortaya çıkabilmektedir.^{2,3}

Yıkıcılık ilkesi dâhilinde hareket eden bireylerin ulaşmak, elde etmek istediği şey başkaları için herhangi bir değer ifade etmez iken; psikolojik şiddet içeren davranışları başlatmak, uygulamak için yeterli bir neden olabilmektedir.^{2,3} Başlayan psikolojik şiddet süreci içerisinde de cinsiyetlerinin herhangi bir belirleyici rolü olmamakla beraber; daha çok başarılı, dürüst, iyi niyetli, yardımsever, yenilikçi, iş birliğine açık bir kişilik-karakter özelliklerine çalışanların mağduriyet ile karşılaştıkları söylenebilmektedir.^{4,5}

Yaşanan mağduriyet, davranışlarla kendini görünür biçimde ortaya koymadığından, tanımlaması ve tarifi belki de en zor olan kavramdır.⁶ Ancak burada karar verilecek durum, mağduriyete sebep olan davranışların ve çalışma şartlarının yıldırıcı olup olmadığıdır. Bazen zor çalışma şartları, yoğun ve stresli iş temposu, vardiyalı çalışma sistemi psikolojik şiddeti tetikleyen faktör olabilmektedir.⁷ Bu çalışma koşulları ile bağlantılı olarak da özellikle merhamet, şefkat ve annelik duyguları ile özdeşleştirilen, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu hemşirelik mesleği üyelerinin, duygusal yapılarının ön planda olması sonucu kurum ile olan duygusal bağlılığı daha kolay zedelenebilmekte, mağdur kimliği ortaya çıkabilmekte, kendilik algısı değeri ve benlik saygısı azalabilmektedir.⁶

Karl Marx'ın artı-değer teorisine göre, çalışanın kendilik algısı değeri ve değersizlik duygusu; işe verilen emek, harcanan zaman, kişinin sahip olduğu özellikler ve kişisel becerileri sonucunda ortaya koydukları iş ile ilgilidir. Yani iyi bir iş ortaya çıkarmak, o işi ortaya koyan kişiyi çalışma alanında değerli bir çalışan yapabilmekte, benlik saygısını

artırabilmektedir. Ancak bu durum diğer çalışanlar açısından rekabet ve kıskançlık duygusunu da ortaya çıkarabilmektedir.⁸ Özellikle statü kaybetme korkusu yaşayan yöneticiler, nitelikli çalışanın iş yükünü artırma ve sonrasında da yaptıkları olumsuz eleştirilerle (işe emek verilmediği, işin dikkate alınmadığı vb.) çalışanı kendi gözünde yetersiz, o kurum için değersiz biri olduğu yönünde psikolojik şiddet içeren davranışlara maruz bırakabilmektedir.⁷

Bu bağlamda bu çalışmada, artı-değer teorisinin sosyal tahlilleri ile özümşenen “Hepimiz insanız ve her insan özeldir, değerlidir.” düşüncesinden yola çıkarak, iş yerinde uygulanan psikolojik şiddetin, kişilik özelliklerinin ve işyükü ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen amaç dâhilinde, “Hemşireler psikolojik şiddete maruz kalıyor mu?”, “Psikolojik şiddetin kişilik özellikleri ile ilişkisi var mıdır?”, “Psikolojik şiddetin iş yükü ile ilişkisi var mıdır?” sorularına yanıt aranmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN TİPİ

Bu çalışma, tanımlayıcı ve ilişkisel tipte planlanmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma, Haziran 2013-Ağustos 2013 tarihleri arasında Ankara’da, 246’sını doktor ve diğer sağlık elemanları ile 115’ini hemşire çalışanların oluşturduğu özel bir hastanede yürütülmüştür. Araştırma gönüllülük esaslı çerçevesinde 61 kişi katılmıştır. Örneklem seçiminde olasılıksız örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, evren birbirine benzer tabakalara ayrılmaktadır. Bunlar içinden araştırmacının sorununu en iyi temsil edebilecek tabaka seçilmektedir.⁹

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Çalışma verilerinin toplanmasında, araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini ve iş yükünü değerlendirmede, tanıtıcı özellikler soru formu; araştırmaya katılan hemşirelerin kişilik özelliklerini belirlemede mizaç ve karakter envanteri (MKE) nin 240 maddeli formu, psikolojik

şiddeti değerlendirmek amacıyla Leymann tipolojisinden esas alınarak, Yavuz tarafından geliştirilen Algı Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır.

Tanıttıcı Özellikler Soru Formu: Araştırmaya katılanlara yönelik sosyodemografik verilerin ve çalışma saatlerinin saptanması amaçlayan sorular bulunmaktadır. Formda çalışanın sosyodemografik özelliklerini tanımaya yönelik olarak; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, iş tecrübesi, çalışma saatleri ve fazla mesai yapma durumlarını içeren 18 soru yer almaktadır.

Mizaç ve Karakter Envanteri: Cloninger'in kişilik kuramını temel alarak geliştirdiği MKE 240 maddeden oluşan 'doğru' ya da 'yanlış' şeklinde yanıtlanan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. On ikisi 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), yabancıardan 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).¹⁰

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 almaktadır. Ayrıca, MKE içinde yer aldıkları halde puanlanmayan maddeler (madde 69, 75, 101, 11, 118, 134, 140, 170, 176, 190, 213, 230, 239, 240) mevcuttur. Ölçek ve alt ölçeklerin puanlanmasında, ortalama

ve standart sapmalarının %10'un üstünde olması dikkate alınmaktadır.¹⁰

İçerik olarak 15 yaş ve üstü bireyler için uygulama alanına sahip olup, uygulamada zaman sınırlandırması bulunmamaktadır, 20-30 dk'da doldurulabilmektedir. Bu yedi-faktörlü kişilik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliği hem genel toplum hem de psikiyatrik hastalarda sınanmıştır. MKE'nin ayrıca, 125 maddeli kısa formu ve 140 maddeli formu mevcuttur.¹⁰ Ancak kişiliği, boyutsal ve psikobiyojik açıdan kapsamlı olarak ele alması nedeni ile bu çalışmada 240 maddelik formun kullanılması tercih edilmiştir.

Algı Değerlendirme Ölçeği: Psikolojik şiddeti değerlendirmeyi amaçlayan Algı Değerlendirme Ölçeği (ADÖ), Yavuz tarafından Leymann Tipolojisi esas alınarak geliştirilmiş ve Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı 0,8588 olarak bulunmuştur. Ölçekte "hiç" (1), "nadiren" (2), "bazen" (3), "sık sık" (4), "çok sık" (5) arasında beşli likert tipinde yanıtlanan 36 soru; iletişim (7 madde), sosyal etki (5 madde), itibar (12 madde), mesleki durum (7 madde) ve fiziksel sağlık (5 madde) olmak üzere beş farklı kategoride sunulmuştur. ADÖ'nün 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.¹¹

ADÖ'nün bu çalışma içindeki güvenilirlik araştırması sonucunda, Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı 0,900 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Araştırmacı tarafından hazırlanan anket katılımcılara zarf içinde dağıtılmış, gerekli açıklamalar yapılmıştır. Formu doldurduktan sonra tekrar zarf içinde ve zarf kapalı şekilde toplanmıştır. Anketin doldurulması yaklaşık 60 dk sürmüştür.

ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU

Çalışma Helsinki Deklarasyonu 2008 prensiplerine uygun olarak yürütülmüş ve çalışmanın yapıldığı kurumun BH/THD sayılı etik kurulundan yazılı onay alınmıştır. Ancak, uygulamanın yapıldığı kurumun etik kurul üyelerinin "psikolojik şiddet içe-

ren davranışların genelde kimler tarafından uygulandığı,” “bu tür davranışlara maruz kalan kişilerin tepkilerinin ne olduğu”, “başka bir çalışanın bu tür davranışlara maruz kalması durumuyla karşılaşmış karşılaşılmadığı”, “maruz kalınan davranışların temel nedeni” gibi kaynağını, mağdurun tepkisini ve başkasına uygulanma durumunu saptamaya yönelik olarak hazırlanan anket maddelerinin uygulanmasına izin vermemeleri sonucunda bu anket soruları çıkarılmış, izin verilen maddeler ve ölçekler üzerinden uygulama yapılmıştır. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas ilkesine özen gösterilerek, örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin yazılı ve sözlü onamları alınmıştır.

İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Elde edilen verilerin istatistiki analizi için verilen yanıtlar kodlanmış ve SPSS 17,0 programı ile değerlendirilmeler yapılmıştır. Araştırmada psikolojik şiddet, kişilik özellikleri ve iş yükü arasındaki ilişkiyi araştırmak için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Anlamlılık derecesi olarak $p<0,05$ düzeyi alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Örneklem grubunda yer alan hemşirelerin, genel olarak anket uygulamalarına zaman ayırma konusunda isteksiz olmaları, araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

BULGULAR

PSİKOLOJİK ŞİDDET PUANLARI

ADÖ'nün alt boyutlarından itibar alt boyutu kadınlarda (%54) ve erkeklerde (%55,7) yüksek,

sosyal etki alt boyutu ise kadınlarda (%22,9) ve erkeklerde (%23) düşük bulunur iken, ADÖ puan ortalaması kadınlarda $162,64\pm 11,92$, erkeklerde $167,54\pm 13,97$ ile oldukça yüksek bulunmuştur (Tablo 1).

PSİKOLOJİK ŞİDDET VE İŞYÜKÜ

Araştırmada iş yükü belirleyicisi olarak belirlenen haftalık çalışma süresi ortalama $48,97\pm 7,37$ saat, fazla mesai saati ortalaması ise $17,08\pm 4,32$ saat olarak saptanmıştır. Yapılan Pearson korelasyon analizine göre, ADÖ ile işyükü belirleyicileri arasında ilişki saptanmaz iken ($r:0,12$, $p<0,01$; $r:-0,16$, $p<0,01$ ve $r:0,34$, $p<0,01$) ADÖ'nün mesleki durum alt ölçeği ile iş yükü belirleyicilerinden fazla mesai saati ($r:0,00$, $p<0,01$) arasında ilişki saptanmıştır (Tablo 2).

PSİKOLOJİK ŞİDDET VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Kullanılan MKE ölçeğinin alt boyutlarından kendi kendini yönetme ve iş birliği yapma alt boyutu ortalama puanı yüksek bulunur iken, kadınlarda sebat etme, erkeklerde ise zarardan kaçınma alt ölçek puanları düşük bulunmuştur (Tablo 3). ADÖ ile MKE alt ölçekleri arasındaki ilişki incelendiğinde zarardan kaçınma ile iletişim ($r:-0,32$, $p<0,05$), sosyal etkileşim ($r:-0,32$, $p<0,05$) ve 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 bulunmuştur (Tablo 4). MKE'de kadınlarda ve erkeklerde iş birliği yapma ve kendi kendini yönetme ilk sırada yer alır iken, sebat etme ise en son sırada yer almaktadır.

TABLO 1: Algı Değerlendirme Ölçeği puan ortalamaları.

ADÖ Alt ölçekler	Kadın (n= 50)			Erkek (n= 11)		
	Minimum	Maximum	Ort±SS	Minimum	Maximum	Ort±SS
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 puan	133	179	162,64±11,92	129	180	167,54±13,97

ADÖ: Algı Değerlendirme Ölçeği.

TABLO 2: Algı Değerlendirme Ölçeği ile iş yükü belirleyicileri arasındaki ilişki.

ADÖ	İş yükü belirleyicileri	
	Haftalık çalışma saati	Fazla mesai saati
İletişim	0,26	0,43
Sosyal etki	0,42	0,60
İtibar	0,33	0,78
Mesleki durum	0,82	** 0,00
Fiziksel sağlık	0,56	0,23

p<0.01.

ADÖ: Algı Değerlendirme Ölçeği.

TARTIŞMA

Araştırmanın sonucunda; psikolojik şiddet puanı ortalaması kadınlarda 162,64±11,92, erkeklerde 167,54±13,97 ile oldukça yüksek bulunmuştur. Puanların yüksek bulunmasına neden olarak özel hastanedeki çalışma koşulları gösterilebilmektedir. Benzer amaçla yapılan bazı çalışmalarda da, hemşirelerin psikolojik şiddete maruz kalma oranının yüksek olduğu belirtilir iken; öte yandan hemşirelerin mesleki kariyerlerinde ve iş başarılarında kendilerinden akademik bir beklenti olmaması, rutin işleri yürütmeleri, iş tanımlarının net olması, sorumluluk alma açısından doktorlardan geri planda olmaları, bilhassa hasta ve yakınlarıyla insani ilişkilerde daha rahat olmaları nedeni ile daha az psikolojik şiddete maruz kaldıklarını gösteren çalışmalar mevcuttur.¹²⁻¹⁵ Kimi araştırmacılar ise psikolojik şiddet puanlarının düşük bulunmasının nedenini; hastanenin yönetsel açıdan olumlu bir atmosfer oluşturmasına, kimileri de psikolojik şiddetin, sessiz salgın bir hastalık gibi ilerlemesine bağlamıştır.^{11,16} Ancak, aynı amaç doğrultusunda

yapılan mevcut çalışmaların sonuçları arasında ortaya çıkan farklılığın nedeni olarak, çalışmaların örneklemelerinin hastanelerin farklı birimlerinde ve farklı görevlerde çalışan kişilerden veya sadece hemşirelerden seçilmesi düşünülebilmektedir.

Yapılan çalışmada, psikolojik şiddet ile iş yükü arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer amaç doğrultusunda yapılan araştırmalarda, iş yerinde psikolojik şiddet ile iş yükü artışı ve iş doyumunun düşüklüğü ilişkilendirilmiştir. Ayrıca çalışma sürelerinin fazla olmasının iş yükünü artırdığı üzerinde durulmuş, ancak psikolojik şiddet ile iş yükü arasında direkt bir bağlantıya rastlanılamamıştır.¹⁷ Öte yandan, sağlık sektöründe çalışan hemşire sayısının yetersizliği nedeni ile hemşire başına düşen hasta sayısının fazla olması, evrak işleri, hasta ve yakınları ile sağlıklı iletişim kurma ve sürdürme çabalarının da iş yükünde artışa sebep olduğunu düşündürmektedir. Ancak tüm bu olumsuz çalışma koşullarına rağmen, iş yükü artışının fazla mesaiye kalma durumunu beraberinde getirmesi, fazla mesai saatlerinin ücret olarak ödenmesi sonucunda çalışanların mesaiye gönüllü olarak devam etmeleri, iş yükü ile psikolojik şiddet arasında ilişki olmamasının nedeni olarak düşünülebilmektedir.

Psikolojik şiddet olgusunun temelinde kişilik özelliklerinin önemli ve büyük bir yer tuttuğu ise araştırmacılar tarafından savunulan bir görüşür. Öyle ki birçok araştırmacı psikolojik şiddet oluşumunu kişilik özellikleri ile açıklamayı uygun görmektedir.¹⁸⁻²⁰ Ayrıca araştırmacılar, neden bazı bireylerin diğerlerinden farklı olarak psikolojik şid-

TABLO 3: Mizaç ve karakter envanteri puan ortalamaları.

MKE	Kadın (n= 50)			Erkek (n= 11)		
	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: Mizaç ve karakter envanteri.

TABLO 4: Algı Değerlendirme Ölçeği ile mizaç ve karakter envanteri arasındaki ilişki.

MKE Alt ölçekler	Algı değerlendirme alt ölçekleri				
	İletişim (r)	Sosyal etki (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.

ADÖ: Algı değerlendirme ölçeği; MKE: Mizaç ve karakter envanteri.

det davranışlarının hedefi olduğu sorusuna yanıt aramaktadır. Bu doğrultuda, katılımcıların kişilik özellikleri ile psikolojik şiddete maruz kalma durumları test edilmiştir.

Beş faktör kişilik boyutunu ele alınarak yapılan çalışmalarda; mağduriyet yaşayanların iyimser, kolay sinirlenmeyen, eleştirilere açık, güçlükler karşısında kolay pes etmeyen, çalışkan, girişken, kendinden emin, açık sözlü, yardımsever ve yenilikçi bireyler olup sabit fikirli ve tutucu olmayan bireyler olduğu saptanmıştır.¹⁸ Buna göre, 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. Ulaşılan bu sonuç ise da Silva ve Saldanha'nın psikolojik şiddet uygulayan kişilerin, yeni çalışma yöntemlerine ve farklı bakış açılarına ön yargılı, yenilikçi ve girişimci olmayan bireyler olduğunun saptanması ile desteklenmiştir.¹⁹

Kendilerini psikolojik şiddet kurbanı olarak algılayan 107 kişi üzerinde, Minnesota Kişilik Envanteri'nin gözden geçirilmiş versiyonunun uygulandığı çalışmada ise psikolojik şiddete bağlı mağduriyet yaşayan çalışanlarda nevroitik ve paranoid bileşen puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır.²⁰ Aynı kişilik envanteri ile psikolojik şiddete maruz kalan 146 kişinin kişilik ve psikopatolojik profillerinin değerlendirildiği çalışmada da mağdurların karar vermede zorluk çekme, pasif agresif özellikler gösterme, ayrıca destek ve şefkat ihtiyacı olan somatik belirtiler gösteren bireyler olduğu sonu-

cuna ulaşılmıştır.²¹ Şüphesiz çalışanların uğramış oldukları art niyetli ve planlı şekilde, ısrarla ve defalarca gölge şeklinde devam eden baskılara maruz kalmaları, bu kişilik özelliklerinin ortaya çıkmasında etken faktör olabilmektedir. Genel insan hakları standartları ve etik olmayan iletişim, aşırı psikososyal stres kaynakları da göz önüne alındığında, mağdur edilen bireyde yoğun korku hissi ile beraber paranoid düşüncelere ve somatik yakınmalara neden olabilmektedir.

Çalışmada kullanılan MKE'nin iş birliği yapma alt ölçeği ile ADÖ'nün iletişim, sosyal etkileşim ve itibar alt ölçekleri arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. İş birliği yapan bireylerin, kişiliğin geçimlilik boyutunda olumlu özellikler sergilediği bilinmektedir.¹⁸ Dolayısıyla hemşirelerinde bu kişilik özelliklerine sahip olma durumlarında hastanelerde hem çatışma yaşayan hem de çatışmayı yönetmek durumunda kalan kişiler olmaları nedeni ile her iki tarafın da kazanabileceği bir yaklaşım olan tümleştirme yaklaşımını benimsemeleriyle psikolojik şiddete maruz kalma riskleri azalıyor olabilmektedir. MKE'nin zarardan kaçınma alt ölçeği ile ADÖ'nün iletişim, sosyal etkileşim ve itibar alt ölçekleri arasında ters yönde bir ilişki saptanmıştır. Buna göre; korku, sosyal engellenmişlik, pasif kaçınma, karamsarlık arttıkça çalışanların olayları olumsuz algulamaları ve çabuk moral bozukluğu yaşamaları olasıdır diye düşünülebilmektedir. Çalışanların olumsuz duygulanımlarının yükselmesine bağlı olarak da daha çok ve önemli düzeyde psikolojik şiddetin rapor edilmesinin nedeni olabilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, psikolojik şiddet ve işyükü arasında herhangi bir ilişki saptanmazken, hemşirelerin bildirdikleri psikolojik şiddet puanı oldukça yüksek bulunmuştur. Ayrıca; hemşirelerin yüksek iş birliği yapma, empatik, hoşgörülü, merhametli, destekleyici ve prensipli iş birliği yapma karakteri özelliklerine sahip olmalarının psikolojik şiddet ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bağlamda, “Hepimiz insanız ve her insan özeldir, değerlidir.” düşüncesinden yola çıkarak; psikolojik şiddet kavramının ne olduğu, kuruma, çalışanlara ne ölçüde zararlar verdiği, bununla nasıl baş edilmesi gerektiği daha da önemlisi nasıl önlenmesi gerektiği konusunda hizmet içi eğitimler verilerek, farkındalık sağlanmalıdır. Ayrıca, kalite ve akreditasyon ve/veya insan kaynakları birimi, hasta güvenliği gibi çalışan güvenliğini de garanti edecek prosedürlerin içine psikolojik şiddete karşı “önce insan” anlayışını dâhil etmelidir. Çalışan haklarını içeren bildirgenin görünen bir yere asılması sağlanmalıdır. Uzun çalışma saatlerinin ve yoğun iş temposunun etkisi olarak, psikolojik şiddetin ortaya çıktığı unutulmamalı ve kurum tarafından çalışma saatlerinin çalışan açısından uygunluğu sağlanmalıdır. Tüm bunlara ek olarak,

kişilik testleri işe alımlarda yaygın olarak kullanılmalı ve test sonucuna göre kişi iş yükü açısından değerlendirilip, ona göre bölümlere yerleştirilmelidir.

Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğrudan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet, gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üyeliği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

Yazar Katkıları

Fikir/Kavram: Nazan Turan, Bedriye Öncü Çetinkaya; **Tasarım:** Nazan Turan, Bedriye Öncü Çetinkaya; **Denetleme/Danışmanlık:** Bedriye Öncü Çetinkaya; **Veri Toplama ve/veya İşleme:** Nazan Turan; **Analiz ve/veya Yorum:** Nazan Turan, Bedriye Öncü Çetinkaya; **Kaynak Taraması:** Nazan Turan; **Makalenin Yazımı:** Nazan Turan; **Eleştirel İnceleme:** Bedriye Öncü Çetinkaya; **Kaynaklar ve Fon Sağlama:** Nazan Turan; **Malzemeler:** Nazan Turan.

KAYNAKLAR

1. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). 3. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın; 2011. p.246.
2. Zapf D, Leymann H. Mobbing and victimization at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5(Special Issue):215-37.
3. Yazıcı K. [General view to the values education]. *Türklük Bilimi Araştırmaları* 2006;20(19): 499-522.
4. Leymann H. The context and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5(2): 165-84.
5. Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5(2):215-37.
6. Çevik A. [Mağduriyet psikolojisi ve sosyal yansımaları]. 21. Yüzyılda Sosyal Bilimler 2013;2(1):65-81.
7. Çobanoğlu Ş. İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. 1. Baskı. İstanbul: Timaş Yayınları; 2005. p.256.
8. Marx K. Artı Değer Teorileri. Çeviri editörü: Fincancı Y. 1. Baskı. Ankara: Ankara Şahin Matbaası; 1998. p.424.
9. Hayran O, Özbek H. Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri ve İstatistik Yöntemleri. 1. Baskı. Ankara: Nobel Kitabevi; 2012. p.336.
10. Cloninger CR, Przybeck TR, Svrakic DM, Wetzel RD. The Temperament and Character Inventory (TCI): A Guide to Its Development and Use. Center for Psychobiology of Personality. 1st ed. Department of Psychiatry: Washington University School of Medicine; 1994. p.87.
11. Çarıkcı İ, Yavuz H. [The mobbing (psychological violence) perception among employees: a study on health sector]. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2009;2(10):47-62.
12. Etienne E. Exploring workplace bullying in nursing. *Workplace Health Saf* 2014;62(1):6-11.
13. Teymourzadeh E, Rashidian A, Arab M, Akbari-Sari A, Hakimzadeh SM. Nurses exposure to workplace violence in a large teaching hospital in Iran. *Int J Health Policy Manag* 2014;3(6):301-5.
14. Karcioğlu F, Akbaş S. [Psychological violence and job satisfaction in the workplace]. *Journal of Atatürk University Economics and Administrative Sciences* 2010;24(3):139-61.
15. Geçici Bahçeli N, Sağlık T. [Examination of mobbing exposure status of nurses working in paid]. *Maltepe University Journal of Nursing Sciences and Art* 2011;4(1):53-62.

16. Aytac S, Bozkurt V, Bayram N, Yildiz S, Aytac M, Akinci FS, et al. Workplace violence: a study of Turkish workers. *Int J Occup Saf Ergon* 2011;17(4):385-402.
17. Turgut T. [Work enthusiasm: workload, flexible working hours, manager support and work-family conflict associations]. *Atatürk University Journal of Economics and Administrative Sciences* 2011;25(3-4):155-79.
18. Karavardar G. [Mobbing and the relation with some personality characteristics]. *Journal of New World Sciences Academy* 2010;5(3):212-33.
19. da Silva João AL, Saldanha Portelada AF. Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *J Interpers Violence* 2016;1-6.
20. Balducci C, Alfano V, Fraccaroli F. Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence Vict* 2009;24(1):52-67.
21. Girardi P, Monaco E, Prestigiacomo C, Talamo A, Ruberto A, Tatarelli R. Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing. *Violence Vict* 2007;22(2):172-88.