

**T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**HASTANE ÇALIŞANLARINDA MOBİNG'İ (PSİKOLOJİK
ŞİDDET'İ) ETKİLEYEN UNSURLAR**

KENAN ÖKSÜZOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GAZİANTEP
HAZİRAN 2016**

**T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HASTANE ÇALIŞANLARINDA MOBİNG'İ (PSİKOLOJİK
ŞİDDET'İ) ETKİLEYEN UNSURLAR**

KENAN ÖKSÜZOĞLU

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. ALPTEKİN AKTALAY

**GAZİANTEP
HAZİRAN 2016**

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Bilim Dalı İş Sağlığı ve Güvenliği Programı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Kenan ÖKSÜZOĞLU tarafından hazırlanan "Hastane Çalışanlarında Psikolojik Şiddet'i Etkileyen Unsurlar" başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 30/06/2016 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Yrd. Doç. Dr. Alptekin AKTALAY



Ana Bilim Dalı Başkanı

Jüri Üyeleri:

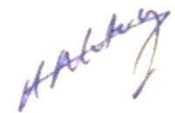
Yrd. Doç. Dr. Nilgün ULUTAŞDEMİR



Yrd. Doç. Dr. Derya ÖZBAŞ GENÇASLAN



Yrd. Doç. Dr. Alptekin AKTALAY (Tez Danışmanı)



Prof. Dr. Abdullah DEMİR


Enstitü Müdürü



T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (Tarih: 30/06/2016)

Adı Soyadı: Kenan ÖKSÜZOĞLU

İmzası: 

ÖZET

HASTANE ÇALIŞANLARINDA MOBİNG'İ (PSİKOLOJİK ŞİDDET'İ) ETKİLEYEN UNSURLAR: ŞANLIURFADA ÖZEL BİR HASTANEDE ARAŞTIRMA

Kenan ÖKSÜZOĞLU

Gaziantep Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü
Yüksek Lisans Tezi, 124 Sayfa, Mart 2016

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Alptekin AKTALAY

Bu çalışmanın amacı, Şanlıurfada Özel Bir Hastane çalışanlarının, psikolojik şiddet maruziyetinin, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır.

Araştırmanın evreni, Şubat 2016'da Şanlıurfa Şanlıurfada Özel Bir Hastane'nin 8/5 vardiyasındaki temizlik personeli, sekreter, hemşire, güvenlik ve diğer olarak 5 farklı departmanın 100 çalışanına uygulanmıştır. Geliştirilen algı ölçeği, yaş, meslek, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durumlarının farklılıkları göz önüne alınarak 100 çalışana dağıtılmış olup, bunlardan 72'si anketi doldurarak uygulamaya katılmışlardır.

Şanlıurfada özel bir hastane çalışanlarının psikolojik şiddet algılarını ölçmek amacıyla hazırlanmış olan anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kişisel bilgiler; ikinci bölümde,(Laymann, 1993) Tipolojisi üzerinden araştırmacı tarafından geliştirilen Psikolojik şiddet algı ölçeği; üçüncü bölümde de açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Araştırma verileri, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, spss programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın bulgularında; genel olarak, Şanlıurfada Özel Bir Hastanedeki çalışanların, ankette yer alan B1 ile B36 da yer alan davranış maddelerine %18 maruz kaldıkları gözlenmiştir. Hastane çalışanlarında psikolojik şiddete maruziyetleri ile ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına ve mesleklerine göre farklılaştığı, fakat cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Şiddet, İşyerinde Yıldırma, İşyerinde Psikolojik Taciz, İşyerinde Zorbalık, İşyerinde Duygusal Taciz



ABSTRACT**THE FACTORS EFFECTING THE PSİKOLOJİK ŞİDDET FOR WORKERS
AT HOSPITAL (PSYCHOLOGICAL VIOLENCE): A SDUDY ON SDU
MEDICAL FACULTY****Kenan ÖKSÜZOĞLU**

Gaziantep Üniversity, Department of Business Administration,
Master Thesis, 182 Pages, January 2016

Supervising: Yrd. Doç. Dr. Alptekin AKTALAY

The aim of this study is to determine; the psychological violence perception of the Employees of Şanlıurfa Özel Medical Faculty according to demographical variables whether it changes.

The domain of the research is the 215 Employees of Şanlıurfa Özel Medical Faculty. The survey was filled from 72 Employees who were selected by proficiencies and their ages. The survey has three parts. The first part contains personnel information. The second part is consist of scale of perception. The third part is description part. In order to analyse the data collected, was used. By means of frequencies, percentage, mean, standard deviation, alculated.

It is observed that according to findings of the research, generally; the Employees of Şanlıurfa Özel Medical Faculty weren't subjected to the attitudes in the survey. It can be said that the attitude of the Employees concerning with

Psikolojik şiddet (psychological violence) perception has differed due to age, education level, reasons for changing jobs and occupation. The other factors have no effect on the attitude of the Employees concerning with Psikolojik şiddet (psychological violence) perception.

Keywords: Psikolojik şiddet, Bullying, Psychological Violence, Psychological Terror, Harassment, Violence and Victim.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xv
TABLolar DİZİNİ	xvi
ÖNSÖZ	xvii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırma İle İlgili Sayıltılar	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Araştırmanın İçeriği.....	4
1.7. Araştırma İle İlgili Tanımlar.....	5

2. KURAMSAL TEMELLER.....	6
2.1.Kavram çerçeve.....	6
2.1.1.Tarihçe.....	6
2.1.2. Psikolojik Şiddet Nedir?	8
2.1.3. Terminoloji.....	10
2.2. İşyerinde Psikolojik Şiddet Davranışları	12
2.2.1. İşyeri Şiddeti Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri	12
2.2.2. Bir İşyeri Şiddeti Olarak Psikolojik şiddet.....	13
2.2.3.İşyerinde En Çok Uygulanan On Psikolojik Şiddet Uygulamaları	17
2.2.4. Psikolojik Şiddet Davranışlarının On Etmeni.....	17
2.2.4.1. Çalışanların Şerefi, Doğruluğu, Güvenirliliği Ve Mesleki Yeterliliğine Saldırıları.....	17
2.2.4.2. Olumsuz Küçük Düşürücü, Yıldırıcı, Taciz Edici, Kötü Niyetli Ve Kontrol Edici İletişim	18
2.2.4.3. Doğrudan Veya Dolaylı, Gizli Veya Açıkça Yapılması.....	19
2.2.4.4. Bir Veya Birkaç Psikolojik Şiddet Uygulayan Tarafından Yapılması “Akbabalık”.....	20
2.2.4.5. Sürekli, Birden Fazla Ve Sistemli Bir Biçimde Belirli Bir Zaman İçinde Yapılması.....	20
2.2.4.6.Hatanın Psikolojik Şiddet Mağdurundaymış Gibi Gösterilmesi	20
2.2.4.7. Psikolojik Şiddet Davranışının, Psikolojik Şiddet Mağdurunun İtibarını Düşürmeye, Kafasını Karıştırmaya, Yıldırmaya, Yalıtmaya Yönelik Olması	21
2.2.4.8. Kişiyi Dışlama Niyetiyle Yapılması	21
2.2.4.9. İşyerinde Ayrılmayı Psikolojik Şiddet Mağdurunun Tercihymiş Gibi Göstermesi	21

2.2.4.10. Şirket Yönetimi Tarafından Anlaşılmaması, Yanlış Yorumlanması, Görmezden Gelinmesi, Hoş Karşılama, Teşvik Edilmesi Ve Hatta Kışkırtılması.....	21
2.2.5. İşyerinde Psikolojik Şiddet Belirtileri.....	22
2.2.5.1. Psikolojik Şiddetin Davranışsal Belirtileri	22
2.2.5.2. Psikolojik Şiddetin Fizyolojik Belirtileri	23
2.3. Psikolojik Şiddet Süreci.....	23
2.3.1. Örgütlerde Çatışma	23
2.3.1.1. Örgüt İçi Bağımlılıkların Ortaya Çıkardığı Çatışmalar	23
2.3.1.2. Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar.....	24
2.3.1.3. Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar	24
2.3.2. Psikolojik Şiddet - Çatışma İlişkisi.....	24
2.3.3. İşyerinde Uygulanan Psikolojik Şiddet Sürecinin Aşamaları	26
2.3.3.1. Birinci Aşama Anlaşmazlık (Çatışma).....	27
2.3.3.2. İkinci Aşama; Saldırgan Eylem.....	27
2.3.3.3. Üçüncü Aşama; İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi	28
2.3.3.4. Dördüncü Aşama; Yanlış Yakıştırmalarla Veya Tanılarla Damgalama.....	28
2.3.3.5. Beşinci Aşama; İşine Son Verme.....	29
2.4. Psikolojik Şiddet Türleri Ve Nedenleri	29
2.4.1. İşyerinde Psikolojik Şiddet Türleri	29
2.4.1.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Şiddet.....	29
2.4.1.2. Yatay (Fonksiyonel) Psikolojik Şiddet.....	30
2.4.2. İşyerinde Psikolojik Şiddetin Örgütsel Nedenleri	30
2.4.2.1. Kötü Yönetim.....	31
2.4.2.2. Yoğun Stresli İşyeri	31
2.4.2.3. Monotonluk.....	31
2.4.2.4. Yöneticilerin Psikolojik Şiddet Varlığına İnanmamaları veya İnkarı.....	32
2.4.2.5. Ahlak Dışı Uygulamalar	32

2.4.2.6. Küçülme, Yeniden Yapılanma Vb. Nedenler	32
2.5. İşyerinde Psikolojik Şiddet'in Etkileri Ve Mücadele Yöntemleri	32
2.5.1. Psikolojik Şiddetin Etkileri	32
2.5.1.1. Psikolojik Şiddetin Birey Üzerindeki Etkileri	32
2.5.1.2. Psikolojik Şiddetin Örgütler Üzerinde Ki Etkileri.....	34
2.5.2. Psikolojik Şiddet İle Mücadele Yöntemleri.....	35
2.5.2.1. Psikolojik Şiddet'le Bireysel Mücadele Yöntemleri	36
2.5.2.2. Psikolojik Şiddet'le Örgütsel Mücadele Yöntemleri.....	37
2.6. İlgili Araştırma Ve Yayınlar	39
İş Sağlığı Güvenliği İle Psikolojik Taciz Arasındaki İlişki.....	41
3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİ KAYNAKLARI	43
3.1. Araştırma Deseni/Yaklaşımı.....	43
3.2. Evren Ve Örneklem/Çalışma Grubu.....	43
Evren	44
Örneklem.....	44
3.3. Verilerin Toplanması Ve Analiz Yöntemi	44
3.3.1. Sosyo-Demografik Özellikler Anketi.....	44
3.3.2. Literatürde Sosyo-Demografik Özelliklere Dayanarak Verilen	
Cevaplar.....	44
3.3.2.1. Literatürün Geliştirmesi	45
3.3.2.2. Algı Ölçeğinin Geçerlilik Çalışması	45
4. BULGULAR.....	48
Uygulamaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre	
Dağılımları.....	48

Araştırma Anketinin Betimleme (C) Bölümünün Bulguları.....	49
Psikolojik şiddet davranışlarının kimler tarafından uygulandığı.....	49
4.1. BULGULAR.....	51
Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre	
Dağılımları	51
Çalışanların Literatürdeki Sorulara Verdikleri Cevaplara Göre	
Dağılımları	51
5. TARTIŞMA... ..	91
5.1. Sosyo-Demografik Özelliklerine (Yaş Durumu) Göre	
1. Tartışma	91
5.2. Sosyo-Demografik Özelliklerine (Cinsiyet Durumu) Göre	
2. Tartışma.....	92
5.3. Sosyo-Demografik Özelliklerine (Eğitim Durumu) Göre	
3. Tartışma.....	94
5.4. Sosyo-Demografik Özelliklerine (Medeni Durumu) Göre	
4. Tartışma.....	96
5.5. Sosyo-Demografik Özelliklerine (Meslek Durumu) Göre	
5. Tartışma.....	98
5.1.1.Araştırma Anketinin Betimleme (C) Bölümünün	
Tartışma	101

6. SONUÇ.....	102
7. ÖNERİLER.....	104
KAYNAKÇA.....	106
9.EKLER.....	113
ÖZGEÇMİŞ	124



KISALTMALAR DİZİNİ

s.	Sayfa Package for Social Sciences
TSK	Türk Silahlı Kuvvetleri
vb.	Ve Benzeri
TSSB	Travma Sonrası Stres Bozukluğu

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa No
Tablo II.1 Yurtdışında Kullanılan Kavramlar	10
Tablo II.II. Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar	11
Tablo II.III. Çatışma - Psikolojik Şiddet Etkileşimli Süreç	25
Tablo II.IV. Çatışma ve psikolojik şiddet ortamları arasındaki farklılıklar.....	26
Tablo III. I. Sorulara Verilen Cevapların B1-B36 Maddelerinin Aritmetik Ortalamalarının Büyükten Küçüğe Sıralı Dağılımları.....	45
Tablo III. II. Sorulara Verilen Cevapların B1-B36 Maddelerinin Aritmetik Ortalamalarının Büyükten Küçüğe Sıralı Dağılımları.....	47
Tablo IV. I. Uygulamaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	48
Tablo IV. II. psikolojik şiddet davranışlarının kimler tarafından uygulandığı	50
Tablo I. Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları.....	51
Tablo II. Çalışanların İş Pozisyonlarına Göre Dağılımları.....	52
Tablo III.- XXXVIII. Çalışanların B1-B36 Sorusuna Verdikleri Cevapların Dağılımları.....	53-69
Tablo IV. III. Çalışanların Sorulan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı.....	70
Tablo IV. IV. Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Verdikleri Cevapların Dağılımı (ANOVA).....	72
Tablo IV. V. Çalışanların İş/Pozisyonlarına Göre Verdikleri Cevapların Dağılımı (ANOVA).....	78-83
Tablo IV. V. Çalışanların yaşı ile verdikleri cevaplar arasındaki ilişki korelasyonu	85-90

ÖNSÖZ

Hayat, kişinin en zor mücadelesidir. çocukken başlayan kişinin ailedeki yer edinme gayreti, daha sonra okula ve okul bittikten sonra da iş yaşamıyla tanışmaktadır. Kişi; ister çalışkan, ister tembel olsun; ister yetenekli, ister yeteneksiz olsun her koşulda, iş hayatı boyunca, zaman zaman artan veya azalan dozlarda bu hayatla mücadele kısmını mutlaka yaşayacaktır. Kendisine haksızlıklar yapıldığını düşünecek, kimi zaman bu düzene kızacak, kimi zaman da arkadaşlarına sitem edecektir. Bu çalışmayla, iş hayatında sürekli var olan ve var olamaya devam edecek psikolojik şiddet unsurlarına çözüm üretmek veya sona erdirmek amaçlanmamıştır. Gerek yöneticilerde, gerekse yönetilen kişilerde “farkındalık” aratmak suretiyle, kişilerin yaşadıklarına anlam katmak, iş yaşamındaki ortama ilişkin daha bilinçli bir hayat sürmelerine katkıda bulunmak hedeflenmiştir. Çalışma hakkında benden yardımlarını esirgemeyen manevi abim Bilişim Teknolojileri öğretmeni Mehmet Halim HANAY’a, manevi amcam Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni Ömer AKGÜN’e ve içindekiler kısmının hazırlanmasında bana yardımcı olan sevgili öğrencim İbrahim SARIOĞLU’na teşekkür borçluyum.

Çalışmama anket formlarını doldurarak katılan, başta Hastane Müdürü Sayın Soner Kemal TEPE olmak üzere; tüm Edessa Hastanesi Çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Özellikle değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Alptekin AKTALAY’ya bana ayırdığı değerli zaman ve sağladığı destek için minnettarım.

Yayımların toplanmasında, bana verdiği destek için sevgili abim Mehmet ÖKSÜZOĞLU’a ve aileme teşekkür ederim.

Son olarak ta; gösterdiği sabır ve destek için sevgili annem Naciye ÖKSÜZOĞLU’na uzun ve sağlıklı bir hayat dileklerle...



1. GİRİŞ

Gerek basında, kamu ve özel sektörde adından her geçen gün daha sıkça söz ettiren bir olgu ile karşı karşıyayız. Çalışma hayatının ayrılmaz ve inkar edilemez bir parçası olan bu olgu “psikolojik şiddet”tir.

İlk olarak 1960’lı yıllarda; hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz, “psikolojik şiddet” kelimesini, hayvanların bir yabancı hayvanı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Yaklaşık yirmi yıl sonra, benzer davranışları Profesör Heinz Leymann çalışanlar arasında gözlemleyerek, psikolojik şiddet terimini işyerinde yetişkinler arasında ki grup şiddetini tanımlamak için kullanmıştır (Davenport et al, 2003).

Mob” kelimesi, Latince “**möbile vulgus**” "kararsız kalabalık" sözcüklerinden gelmektedir. İngilizce’de; düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, büyük insan veya eşya gurubu vb. anlamlara gelmektedir. (Webster's College Dictionary, 1997:174) Psikolojik şiddet işyerinde, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir psikolojik terördür (Leymann, 1990). Psikolojik şiddet olgusunu; kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme olarak ifade etmektedir (Tınaz, 2006:7).

Bu saldırgan davranışın hedefindeki kişi açısından, kendisini savunmakta güçlük çektiği ve bu bağlamda da “çatışma”dan farklı olduğuna dikkat çekmektedir. Psikolojik şiddet, aslında iş yaşamımızda her zaman var olmuş, ancak yakın zamana kadar adlandırılmamış bir olgudur. Uluslararası araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, Psikolojik şiddet mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdur ve mağdurelerinin çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır. Çalışma yaşamının ve toplumsal hayatın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği psikolojik şiddet üzerinde yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalırken, pek

çok ülkede, konuya yönelik farkındalığı arttırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır (Salin, 2001).

İşyerinde psikolojik şiddet olgusuyla ilgili ilk araştırma Leymann ve Gustavsson tarafından İsveç'te 1984'te yapılmış ve kavram bilimsel alanda ilgi odağı olarak diğer çalışmaların ortaya çıkışına ön ayak olmuştur. Takip eden yıllarda Norveç'te; 1989'da Matthiesen, Raknes ve Rökkum; 1990'da Kihle; 1991'de Einarsen & Raknes; Finlandiya'da; 1991'de Paanen ve Vartia, 1994'te Björkqvist; Almanya'da; 1993'te Becker, 1996'da Knorz ve Zapf, yine 1996'da Zapf; Avusturya'da; 1995'te Niedle; Avusturalya'da; 1991'de Toohey, 1995'te McCarthy benzer konu ve kavramları içeren çalışmalara imza atmışlardır. Devamında da; Hollanda, İngiltere, Fransa ve İtalya'da benzer araştırmalar görülmeye başlanmıştır.

1.1.Problem

Bu çalışmanın konusu, “Demografik değişkenlerin Şanlıurfada Özel Bir Hastanede Çalışanların Psikolojik Şiddeti Etkileyen Unsurlar Üzerindeki Etkilerini değerlendirmektir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddeti etkileyen maruziyetlerinin, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Şanlıurfadaki Özel Bir Hastanedeki çalışanlar arasında psikolojik şiddet maruziyetinin *yaşlarına* göre farklılık var mıdır?
2. Şanlıurfadaki Özel Bir Hastanedeki çalışanlar arasında psikolojik şiddet maruziyetinin *cinsiyetlerine* göre farklılık var mıdır?
3. Şanlıurfadaki Özel Bir Hastanedeki çalışanlar arasında psikolojik şiddet maruziyetinin *eğitim durumlarına* göre farklılık var mıdır?
4. Şanlıurfadaki Özel Bir Hastanedeki çalışanlar arasında psikolojik şiddet maruziyetinin *medeni durumlarına* göre farklılık var mıdır?

5. Şanlıurfadaki Özel Bir Hastanedeki çalışanlar arasında psikolojik şiddet maruziyetinin *meslek gruplarına* göre farklılık var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma neticesinde, Şanlıurfadaki Özel Bir Hastanedeki çalışanların psikolojik şiddeti etkileyen unsurlarının, demografik değişkenler karşısında nasıl bir yol izlediği araştırılacak; elde edilen bulgular, değerlendirilecektir.

Ankette yer alan sorular ile ortaya çıkarılmak istenen tutumlar göz önüne alındığında; araştırma yapılan şirket veya kurumların daha da önemlisi yönetimde olanların bu gibi çalışmalara izin vermesi pek kolay olmayacaktır. Bu bakımdan elde edilen veriler son derece önemlidir.

1.4. Araştırma İle İlgili Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan çalışanların tamamı, algı ölçeği sorularını özgür iradeleriyle ve hiçbir baskı altında kalmaksızın, içten ve yansız olarak yanıtladıkları varsayılacaktır.

2. Araştırmanın çalışma grubu, evreni temsil etmektedir.

3. Kullanılacak ölçme araçları ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilir oldukları varsayılmaktadır.

4. Bu alanda uzman olanların literatürde yer alan yayınlarının bilimsel olduğu varsayılacaktır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, Şanlıurfadaki Özel Bir Hastanedeki çalışanlarının yaklaşık olarak %30'una raslantısal yöntemle belirlenmesiyle uygulanmıştır. Bulgular, örneklem genişliği ve araştırmanın yapıldığı zaman açısından belirli bir çerçevede içinde düşünülecektir. Çünkü görüşlerde zaman içinde değişiklikler olması mümkündür.

2. Araştırma, alt problemlerde belirtilen sorular ile sınırlıdır.

3.Araştırma, çalışma grubunu oluşturan çalışanların veri toplama araçları kapsamındaki verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.6 Araştırmanın İçeriği

Araştırmanın birinci bölümünde; giriş, araştırmanın konusu, amacı, önemi, sayıltıları, içeriği ve ilgili tanımlara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise kuramsal temeller; kavram ve terminoloji, işyerinde psikolojik şiddeti etkileyen davranışları, süreç, süreçte rol alanlar, türleri ve nedenleri, etkileri ve mücadele yöntemleri ve ilgili araştırmalar ana başlıklarında irdelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın; yöntemi, araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama yöntemi, başvuru istatistiksel teknikler hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde bulgular ve yorumlar ile beşinci bölümde de sonuç ve öneriler sunulmuştur.

1.7 Araştırma İle İlgili Tanımlar

Psikolojik şiddet: Sözlük anlamına göre psikolojik şiddet, anlamsız bir tanım veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete yada kalabalık, büyük insan veya eşya gurubu vb. anlamlara gelmektedir (Webster's College Dictionary, 1997).

Psikolojik şiddet, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir psikolojik terördür (Leymann, 1990).

Psikolojik şiddet, mağdurların kendilerine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırıdır. (Field, 1996) Psikolojik Şiddet; bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport et al, 2003).

Psikolojik Şiddet Uygulayan: İşyerinde psikolojik Şiddet davranışlarını uygulayan kimsedir.

- Saldırgan,
- Tacizci,
- Duygusal saldırgan,
- Psikolojik şiddet tacizcisi,
- Zorba vb. ifadeler de aynı anlam doğrultusunda kullanılmaktadır.

Psikolojik Şiddet Mağduru: İşyerinde Psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan kimsedir.

- Duygusal saldırıya uğrayan,
- Psikolojik şiddet kurbanı,
- Mağdur,
- Kurban vb. terimler de aynı maksatla kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, işyerinde Psikolojik şiddet kavramı ile ilgili, kuramsal ve tanımlayıcı bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Kavramsal Çerçeve

2.1.1. Tarihçe

İlk olarak 1960'lı yıllarda; hayvan davranışlarını inceleyen Avusturalya'lı bilimadamı Konrad Lorenz, “psikolojik şiddet” kelimesini, hayvanların bir yabancı hayvanı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır (Davenport et al, 2003). Lorenz, terimi küçük hayvanların tek ve büyük bir hayvanı kaçırmak için bir arada ona saldırımları olarak kavramlaştırmıştır (Leymann, 1996).

İsveçli Doktor Heinemann, 1970'li yıllarda çocuklarda, diğer çocuklara (özellikle yalnız olana) yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırdı. Doktor Heinemann bu davranışları tanımlamak için “psikolojik şiddet”i, Konrad Lorenz'den ödünç aldı (Leymann, 1996:4). Kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini anlatan kitabını “Psikolojik şiddet: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” 1972 yılında İsveç'te yayınladı (Davenport et al, 2003). Doktor Caroll Brodsky, işyerinde Psikolojik şiddet davranışını tanımlayan ilk kitabı -Taciz Edilmiş Çalışan- 1976'da yazmıştır. Brodsky kitabının başlığındaki “taciz“ kelimesi; başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimleri yapmak, sürekli diğer kişiyi kışkırtmak, ona baskı yapmak, onu korkutmak, yıldırma, ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak anlamına kullanmıştır (Davenport et al, 2003). Ancak Brodsky bu konuları Psikolojik şiddet bağlamında, doğrudan ve bilinçli olarak analiz etmemiştir. Daha

çok sıradan bir çalışanın günlük yaşantısındaki güçlüklerin oluşturduğu stres üzerinde durmuştur. (Leymann, 1996: 5)

1983'te üç ergenlik çağındaki gencin intihar etmeleri üzerine, dönemin Mili Eğitim Bakanı Norveç'te çok geniş çaplı bir araştırma başlattı. Araştırmayı Profesör (yüksek uzman) Doktor Dan Olweus idare etmiş ve okullarda ki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu araştırma da "olguyu" tanımlamak için zorbalık 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 fazlasının, okulda zorba veya kurban olarak bu olgunun içinde yer aldığı görülmüştür (Olweus, 1993).

Aynı yıllarda, benzer davranışları Profesör Heinz Leymann çalışanlar arasında gözlemledi. Psikolojik şiddet terimini işyerinde yetişkinler arasındaki grup şiddetini tanımlamak için kullandı. Önceleri İsveç'te başladığı çalışmalarını Almanya'da kamuoyunun dikkatine sundu. Konuyla ilgili ilk raporunu 1984'te yayınladı. Leymann'ın uyarıları ile; özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Afrika'da pek çok araştırma yapılmıştır (Leymann, 1996). Bir gazeteci olan Andrea (Adams, 1992)'de, "Bullying At Work: How To Confront And Overcome – İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri" isimli kitabını yayımlamıştır. 1995'te ölümünün ardından, adına 1997'de zorbalık kurbanlarına yardım için bir vakıf kuruldu. Vakfın internet sitesi sayesinde, Psikolojik şiddet hakkında detaylı araştırmalar yürütüldü. İngiliz yazar Tim Field, "Bully In Sight – Görünürdeki Zorba" adlı kitabını yayınladı (1996:6). Aynı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da benzer yayınlar popülerlik kazanmaya başladı. Konuya yönelik bilincin artması, bir takım yardım örgütlerinin ve internet sitelerinin kurulmasını sağladı.

Ülkemizde ise, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot'ın "Psikolojik Şiddet: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitabı, "Psikolojik şiddet İşyerinde Duygusal Taciz" adıyla Osman Cem Öneroy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılık'tan ortaya çıkmıştır.

Daha sonra 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitaplarıyla devam etmiştir.

2.1.2. Psikolojik Şiddet Nedir?

“Mob” kelimesi, 16. yüzyılın sonlarına doğru Latince “**möbile vulgus**” - ararsız kalabalık- sözcüklerinin kısa söylemi olarak ortaya çıkmıştır. İngilizce’de; düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, büyük insan veya eşya gurubu vb. anlamlara gelmektedir (Webster's College Dictionary, 1997).

Leymann’agöre Psikolojik şiddet bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, planlı bir şekilde düşmanca sıradışı bir iletişim kurularak uygulanan bir psikolojik terördür. Bu durumdaki kişi çaresiz bir şekilde köşeye sıkıştırılır ve sürgelen psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalır (altı aydan daha uzun bir süre). (Leymann, 1990)

Psikolojik şiddet; kişiye işyerinde, tacizkar, zorbaca ve saldırganca davranarak onu sosyal ortamdan dışlamak veya işyerindeki pozisyonunun, kapasitesinin altında işler vererek onu küçük düşürmektir. (Zapf, 1999:5)

Bu saldırgan davranış bakımından odaktaki kişinin kendisini savunmakta zorlandığı ve bu bağlamda da “çatışma”dan çok bir psikolojik şiddet olduğu ortaya çıktığı dikkat çekmektedir. (Salin, 2001:15)

Psikolojik şiddeti, mağdurların kendilerine olan güvenine ve öz- saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlayan Psikolojik şiddet davranışının altında yatan başlıca nedenlerin; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu olarak ifade etmektedir. Kısaca “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak tasvir edilebileceğini söylemektedir. Psikolojik şiddet duygusal bir saldıradır (Field, 1999).

Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, et al, 2003).

“Mob”u; kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” olarak tanımlamış; “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “psikolojik şiddet”i ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme olarak ifade etmiştir (Tınaz, 2006).

Psikolojik şiddeti "Bir işyerinde başarısı, bilgisi ve olumlu tavırları sebebiyle bazı kişilere tehdit oluşturan bir çalışana, bir veya birkaç kişinin çeteleşerek uyguladığı, sistematik ve uzun süreli duygusal eziyet" olarak tarif ediyor (Arpacıoğlu, 2005).

Psikolojik şiddet uygulayan kişi; saldırgan, mütecaviz ya da hakaret edici davranışla, gücü kötüye kullanarak kurbanın kendisini tehdit altında, aşağılanmasına neden olmaktadır (Tutar, 2005).

Psikolojik şiddet’te amaç, mağdurun özgüvenini zayıflatarak, onun kronik bir endişe içine ve yoğun stres altına girmesidir. Psikolojik şiddet; çalışanlara manevi baskı uygulayarak veya onları hataya sevk ederek kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden kurtulmaktır (Baykal, 2005).

Bu tanımların ışığı altında Psikolojik şiddet;

- İşyerinde gerçekleşen,
- Bir veya daha fazla kişi tarafından,
- Bir veya daha fazla kişiye,
- Sistemli bir şekilde,
- Düşmanca ve ahlakdışı bir yaklaşımla,
- Süreklilik gösteren bir sıklıkla,
- Çok çeşitli sebepleri olabilen,
- Kişiyi sindirme maksadı ile,

Kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışları ifade etmektedir.

2.1.3. Terminoloji

Konuyla ilgili tartışmalar hem yurtiçinde hem de yurtdışında sürmektedir. Konunun tarihi gelişimi içinde benzer tutumları tanımlamakta yurtdışında kullanılan kavramlar ve kullanan kişiler şu şekildedir: (Maarit Vartia-Väänänen, 2003:9-10)

Tablo 11.1. Yurtdışında kullanılan kavramlar

YAZAR	KAVRAM
Brodsky (1976)	Harassment
Thylefors (1987)	Scapegoating
Leymann (1990,1996)	Psikolojik şiddet / Psychological terror
Wilson (1991)	Workplace Trauma
Björkqvist, Österman Hjelt-Bäck (1994)	Work Harassment
Einarsen & Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Trott & MacLean (1994), Keashly (1998)	Abusive Behaviour/ Emotional Abuse
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Bullying
Hoel & Cooper (2000)	Bullying
Zapf (1999)	Psikolojik şiddet
Salin (2001)	Bullying

(Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesinden alınmıştır, eprints.sdu.edu.tr 2014)

Heinz Leymann, terminoloji bahsinde, “Bullying”i okullarda çocuklar ve ergenler arasındaki sıklıkla fiziksel şiddeti içeren davranışlar için; “Psikolojik şiddet”i ise, işyerinde daha sistemli ve bilinçli olarak gerçekleşen ve nadiren fiziksel şiddet içeren tutumları ifade etmek için kullanılmasını salık vermiştir. (Leymann, 1996:1)

Ülkemizde kavram henüz tam oturmamıştır. “Bullying”i “zorbalık”, “Psikolojik şiddet”i ise “yıldırma” olarak Türkçe’ye uyarlamak mümkündür. İşyerinde benzer davranışlar için kullanılan kavramlar ve kullanan yazarlar tablo II. 1. verilmiştir.

Tablo II.11. Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar

YAZAR	KAVRAM
Önertoy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Batlaş (2004)	İşyerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Şiddet
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz

(Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesinden alınmıştır, eprints.sdu.edu.tr 2014)

13’üncü Ulusal Yönetim ve organizasyon Kongresi’nde (2005) Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet) ile ilgili üç sunum yapılmış ve sunumlarda “Psikolojik şiddet” yerine “Yıldırma” kavramı kullanılmıştır.

Bullying (zorbalık), şiddet ve saldırganlıktan farklıdır. Şiddet ve saldırganlık; sistematik olmamasına rağmen, Bullying (zorbalık) sistemli ve tekrarlanarak gerçekleşen bir durumdur. Bu davranışı yapanlar ile bu davranışa maruz kalanlar arasında bir güç dengesizliği vardır. İşyerlerinde “Psikolojik şiddet” daha çok ince

şiddet biçiminde başlamakta ve kurban sosyal ortamdan dışlanmaktadır. Bullying (zorbalık), kaba davranış ve söz olarak uygulanırken, Psikolojik şiddet her tür incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış olarak ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2005).

Bu kavramlar arasından, bana göre de “Psikolojik Şiddet” işyerinde olsun, sosyal çevrede olsun insan hayatının her yaşam alanlarını ele alırsak yaşananları en iyi ifade eden kavramdır. Bu nedenle çalışmamda bu saldırgan davranışı tanımlamada “Psikolojik Şiddet” kavramını kullanmayı uygun buldum.

2.2. İşyerinde Mobbing (Psikolojik Şiddet) Davranışları

2.2.1. İşyeri Şiddeti Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri

Shallcross, Uluslararası Çalışma Örgütünü (ILO)’nün 2000 yılı raporlarında işyeri şiddetinin tanımın sadece fiziksel hareketlerle sınırlamayıp bunun yanında pasif ve psikolojik hareketleri de içerecek biçimde genişletmesine dikkat çekmektedir İşyerinde şiddet olarak tanımlanan bu davranışlar: (Shallcross, 2003) (Tınaz, 2006: 43)

- Cinayet,
- Tecavüz,
- Soygun,
- Silahla yaralama,
- Dayak,
- Fiziksel saldırı,
- Tekmeleme,
- Isırma,
- Yumruklama,
- Tükürme,
- Tırnaklama,
- Sıkma, sıkıştırma,
- Sinsice yaklaşma,
- Din ve ırkla ilgili taciz,

- Zorbalık ve kabadayılık,
- **Psikolojik şiddet,**
- Eziyet etmek, zulmetmek ve mağdur etmek,
- Yıldırma,
- Tehdit etmek,
- Dışlama,
- Rahatsız edici mesajlar bırakmak,
- Sınır gösterileri,
- Kaba davranışlar,
- İş araç - gereç ve gereklilikleriyle ilgili engellemeler,
- Düşmanca davranışlar,
- Küfür etmek,
- Bağırma,
- İsim takmak,
- Kasıtlı sessizlik,
- Kabul edilmez dolaylı imalardır.

2.2.2. Bir İşyeri Şiddeti Olarak Psikolojik şiddet

Psikolojik şiddet işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir. Bu şekilde uygulanan şiddet türünde, Psikolojik şiddet uygulayan kişi veya grup, işini daha verimli yapabilecek olan kişiye karşı çalışma yaşamını zorlaştırıcı bir takım davranışları yapması söz konusudur. Bu türden davranışların bazıları aşağıdadır:

- Kin gütmek,
- Acımasız ve zalimce davranışlar,
- Kasıtlı kötü niyetli davranışlar,
- Aşağılayıcı davranışlar,
- Sarımsak,
- Bağırıp çağırarak iş yaptırmak,
- Kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etmek,

- Güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,
- Sürekli olarak diğerlerini eleştirmek,
- Gereksiz sorularla rahatsız etmek (Tınaz, 2006).

İşyeri Şiddeti Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri ile Bir İşyeri Şiddeti Olarak Psikolojik şiddet arasındaki fark Psikolojik şiddeti uygulayan tarafın planladığı eylem karşısında uyguladığı davranış biçimleridir.

Kimberly, "psikolojik şiddet yüksek eğitilmiş kişiler arasında; varlığı güç fark edilen, zekice, fakat yaygın olan bir gerçektir." diyerek bu konuda, akademik çevreninde aynı sorunla karşı karşıya olduğunu vurgulamaktadır (Kimberly, 2005).

Yine aynı şekilde; Lewis, örnek olay metotlu çalışmasında, 15 üniversite öğretmeni ile görüşerek, bu alandaki Psikolojik şiddet davranışlarının belirlemeye çalışmıştır (Lewis, 2005).

Laymann, daha detaylı olacak şekilde; kırk beş ayrı psikolojik şiddet (psikolojik şiddet) davranışını beş ana başlık altında toplamıştır. Araştırma anketinde psikolojik şiddet algısını ortaya konmasında ki ölçeğin geliştirilmesi bu kırk beş davranıştan yola çıkarak gerçekleştirilmiştir (Laymann, 1993).

Bu davranışlar gruplar halinde şöyledir:

Birinci Grup

Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu engellemek

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Sözlünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırlır veya yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.

- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız edirsiniz.
- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup

Sosyal İlişkilere Saldırıları

- Çevrenizdeki insanlar kişiyle konuşmaz.
- Kişinin, başkalarına ulaşmanız engellenir.
- Kişiyeye diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
- Meslektaşlarınızın kişiyle konuşması yasaklanır.
- Kişi sanki orada değilmiş gibi davranılır.

Üçüncü Grup

İtibara Saldırıları

- Kişinin arkasından kötü konuşulur.
- Kişi hakkında Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Kişi Gülünç duruma düşürülür
- kişiyeye Akıl hastasıymış gibi davranılır.
- Kişinin bir özrü ile alay edilir.
- Kişiyi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilir.
- Kişinin dini veya siyasi görüşü ile alay edilir.
- Kişinin özel yaşamıyla alay edilir.
- Kişinin milliyeti ile alay edilir.
- Kişinin özgüvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanılır

- Kişinin çabaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kişinin kararları sürekli sorgulanır.
- Kişiyi alçaltıcı isimlerle anarlar.
- Kişiyi cinsel imalar yapılır.

Dördüncü Grup

Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

- Kişi için özel bir görev yoktur.
- Kişiyeye verilen işler geri alınır, kişi kendine yeni bir iş yaratamaz.
- Kişiyeye sürdürülmesi için anlamsız işler verilir.
- Kişinin sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- Kişinin işi sürekli değiştirilir.
- Kişinin özgüvenini etkileyecek işler verilir.
- Kişinin itibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışındaki işler verilir.
- Kişiyeye mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- Kişinin evine ya da işyerine zarar verilir.

Beşinci Grup

Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

- Kişi fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Kişiyeye fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Kişinin gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Kişiyeye fiziksel zarar verilir,
- Kişiyeye cinsel taciz uygulanır.

2.2.3. İşyerinde En Çok Uygulanan On Psikolojik Şiddet Uygulamaları

1998 yılında ABD’de internet üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına göre işyerlerinde en çok karşılaşılan on psikolojik şiddet davranışı aşağıdadır:

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiyeye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağının kaydırılması),
- Bağırılma,
- Şerefin lekelenmesi (Çobanoğlu, 2005).

Ølafsson; Jóhannsdóttir, araştırmalarında; sıklığı en fazla olan Psikolojik şiddet davranışlarının; "kendi görevi olmayan işlerin verilmesi ve belli zamanda üstesinden gelemeyeceği kadar çok iş yükünün kişiyeye yüklenmesi"olarak gözlemlenmiştir (Ølafsson; Jóhannsdóttir, 2004).

2.2.4. Psikolojik Şiddet Davranışlarının On Etmeni

Psikolojik şiddet davranışları, çeşitli biçimlerde, sistemli ve belirli bir sıklıkla gerçekleşir. Yukarıda bahsi geçen davranışların “Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet) davranışı” olarak gerçekleşmesi aşağıdaki özellikleri taşımasıyla ilgilidir. Bu özellikler ise:

2.2.4.1. Çalışanların Şerefi, Doğruluğu, Güvenirliliği ve Mesleki Yeterliliğine Saldırıları

Psikolojik şiddet’de çalışanların mesleki ahlakını ve yeterliliğini alçaltıcı davranışlar vardır. Mesleki yeterlilik sorgulandığı zaman aynı zamanda o kişiye güvenilmediği de ortaya çıkmış olur. Çalışanların algılamalarına göre, eğer kişiye güvenilmiyorsa yaptıkları işte değersizdir ve kendilerini değersiz hissetmelerine neden olur. Sonuç “benlik” duygusunun kaybıdır ki, bu da psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet)’ başladığının habercisidir.

2.2.4.2. Olumsuz Küçük Düşürücü, Yıldırıcı, Taciz Edici, Kötü Niyetli ve Kontrol Edici İletişim

Olumsuz iletişim kişiyi utandırmaya ve küçük düşürmeye yönelik saldırgan iletişimdir. Tipik davranışlar şunlar olabilir:

- Yüzünüze gülünmesi,
- Hakkınızda uygunsuz şakaların yapılması,
- Söylentiler çıkarılması veya önyargılı olunması,
- Kişiliğinize karşı kurmaca bir olay geliştirilmesi,
- Mesleki yeteneklerinize kara çalınması,
- İş için gereken bilgilerin saklanması,
- Fiziksel ve sosyal olarak izole edilmeniz,
- Kişinin işiyle ilgili sizden habersiz işler yapılması,
- Kural ve düzenlemelerin sık sık değiştirilmesi,
- kişinin gelen ve giden mektuplarınızın kontrol edilmesi
- Verilen süre içinde başarılması çok zor görevler verilmesi,
- Sorumluluklarınızın geri alınması ve işlerin kişiden daha düşük nitelikli kimselere verilmesi,
- Bağırma, kapıları çarpma ve masa yumruklama gibi saldırgan tavırlar sergilenmesi,
- Geceleri ilgisiz konularda telefonlar alma.

2.2.4.3. Doğrudan veya Dolaylı, Gizli veya Açıkça Yapılması

Psikolojik şiddet davranışlarının belli bir formu yoktur. Doğrudan veya dolaylı, gizli veya açık; kısaca her biçimde karşımıza çıkabilir. Durum karşısında kişinin yaşadıkları şunlar olabilir:

- Yardım eli uzatılmadı,
- Vaatler verildi tutulmadı,
- Göz teması kurulmadı,
- İlişkiler en aza indirildi ya da toptan kaldırıldı,
- Küçük öldürücü jestler yapıldı,
- Arkanızdan konuşuldu,
- Telefonsuz bir odaya geçirildiniz,
- Daha önce yüz yüze konuşulan konular artık e-posta veya notlar ile yapılmaya başlandı,
- Daha önce işin bir parçası olan kamu / medya ile temas kesildi,
- İşiniz bunu yapabilecek nitelikte olmayan kişilere kontrol ettirildi,
- İş tanımları sizin haberiniz olmadan değiştirildi,
- Politikalar değiştirildi veya izlenmedi,
- Karışık mesajlar aldınız,
- Tutarsız gösterildiniz,
- Üzüldünüz,
- Destekçileriniz gözden düşürüldü,
- Paranoyak bir ortam yaratıldı,
- Yetki ve sorumluluklar azaltıldı veya kaldırıldı,
- Anlamli işler yerine anlamsız ve küçük düşürücü görevler verildi,
- Üstlenmeye yeteri kadar hazır olmadığınız görevler verildi,
- Özel yaşamınıza saldırılar yapıldı.

2.2.4.4. Bir veya Birkaç Psikolojik Şiddet Uygulayan Tarafından Yapılması “Akbabalık”

Psikolojik şiddet uygulayan nadiren yalnızdır. Suçun faili kendi müttefik çemberini, yani “çete”sini yaratır. Genelde süreci bir kişi başlatır ve diğerleri ona katılır. Bu grup davranışı insanlar yaptıklarını haklı görme olanağı tanır.

2.2.4.5. Sürekli, Birden Fazla ve Sistemli Bir Biçimde Belirli Bir Zaman İçinde Yapılması

Psikolojik şiddet mağdurlarını en fazla etkileyen Psikolojik şiddet'in sıklığıdır. Psikolojik şiddet yoğunlaştıkça ve süresi uzadıkça etkisi şiddetlenir. Kişilerin dayanma sınırları farklılık gösterir ki; birisi için hala dayanabilir olan bir başkasına çok büyük zararlar verebilir. Leymann'ın bulguları; davranışların haftada bir ve süresinin altı ayı geçecek şekilde gerçekleştiği yönündedir (Leymann, 1996).

2.2.4.6. Hatanın Psikolojik Şiddet Mağdurundaymış Gibi Gösterilmesi

Çalışanların performansı oldukça yüksekken aniden yetersizmiş gibi gösterilebilirler veya daha önce şikayet konusu olmayan bazı hata ve eksiklikleri sorun yaratmaya başlayabilir. Bu durumdan, Psikolojik şiddet mağdurunun sağlığı olumsuz etkilenerek kişide bir takım semptomlar görülmeye başlanabilir. Bunlara; konsantrasyon bozukluğu sebebiyle ortaya çıkan olumsuzluklar, hastalık izinleri veya istirahatlar örnek olarak verilebilir. Böylece işletme; iş sözleşmesini sona erdirmek, çalışanın işine son vermek için gerekli adımları atmak ya da Psikolojik şiddet mağdurunu istifaya zorlamak için gerekli olan zemini hazırlamış olur.

2.2.4.7. Psikolojik şiddet Davranışının, Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet) Mağdurunun İtibarını Düşürmeye, Kafasını Karıştırmaya, Yıldırmaya, Yalıtmaya Yönelik Olması

Çalışma arkadaşları ve yönetimin, kişinin mesleki itibarına ve de bizzat kişiliğine yapılan bu saldırılarda yer alır. Bu durumda kişinin işten uzaklaşması ya da uzaklaştırılması için gerekli tetikleme sağlanmış olur.

2.2.4.8. Kişiyi Dışlama Niyetiyle Yapılması

Psikolojik şiddet davranış, psikolojik şiddet mağdurunu bulunduğu sosyal ortamdan dışlama amacı güder. Çalışana, kendini her an kapı dışarı konulacakmış hissini yaşatır.

2.2.4.9. İşyerinde Ayrılmayı Psikolojik şiddet Mağdurunun Tercihymiş Gibi Göstermesi

Psikolojik şiddet mağdurunun, bulunduğu ortamda izole edilerek, iş yaşamının çekilmez hale gelmesi sonucu; çalışan çareyi işi terk etmekte, ya da kamu alanında ise tayin istemekte bulacaktır.

2.2.4.10. Şirket Yönetimi Tarafından Anlaşılmaması, Yanlış Yorumlanması, Görmezden Gelinmesi, Hoş Karşılanması, Teşvik Edilmesi ve Hatta Kışkırtılması

İşletme yönetiminin; Psikolojik şiddeti görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, olgunun büyümesine neden olan en önemli faktördür. Böylece anlaşmazlık kontrolden çıkar. Psikolojik şiddet mağdurunun, problemini anlaşma ile çözebileceği, yapıcı öneriler alabileceği en önemlisi sığınabileceği bir yer yoktur (Davenport et al, 2003).

2.2.5. İşyerinde Psikolojik Şiddet Belirtileri

2.2.5.1. Psikolojik Şiddetin Davranışsal Belirtileri

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşları ile aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır. • Kişinin arakasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Kişi her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılı olarak kontrol edilir.
- Kişi, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Kişi, sözlü veya yazılı taleplerine yanıt alamaz.
- Kişi, iş arkadaşları veya üstleri tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Kişi, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.
- Kişinin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Kişinin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.

Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır (Tınaz, 2006 ;Leyman 1999).

2.2.5.2. Psikolojik şiddetin Fizyolojik Belirtileri

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk,
- Deriyle ilgili: Kaşınma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları,
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık,
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı,
- Kalple ilgili: hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi,
- Eklemlerle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları,
- Sindirim sistemi ile ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser,
- Solunum sistemi ile ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları,
- Bağışıklık sistemi ile ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme (Tınaz, 2006; Leyman 1999).

2.3. Psikolojik şiddet Süreci

2.3.1. Örgütlerde Çatışma

Psikolojik şiddet sürecine geçmeden, çatışma kavramına kısaca değinilmelidir. Bir örgütte çatışma; bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanabilir (Eren, 2003)'nin sınıflandırmasıyla; örgütler deki çatışma nedenleri:

2.3.1.1. Örgüt İçi Bağımlılıkların Ortaya Çıkardığı Çatışmalar

- Sınırlı kaynaklara karşılıklı bağımlılıklar,
- Faaliyetlerin zamanlamasında iç bağımlılıklar
- Örgütsel görev ve sorumluluklarda ki karışıklıklar.

2.3.1.2. Amaçlarda Ortaya Çıkan Farklılıklardan Kaynaklanan Çatışmalar

- Sınırlı kaynaklara bağlılık,
- Rekabetçi ödüllendirme sistemleri,
- Bireysel amaçlardaki farklılıklar,
- Örgütsel amaçların subjektif çalıştırılması.

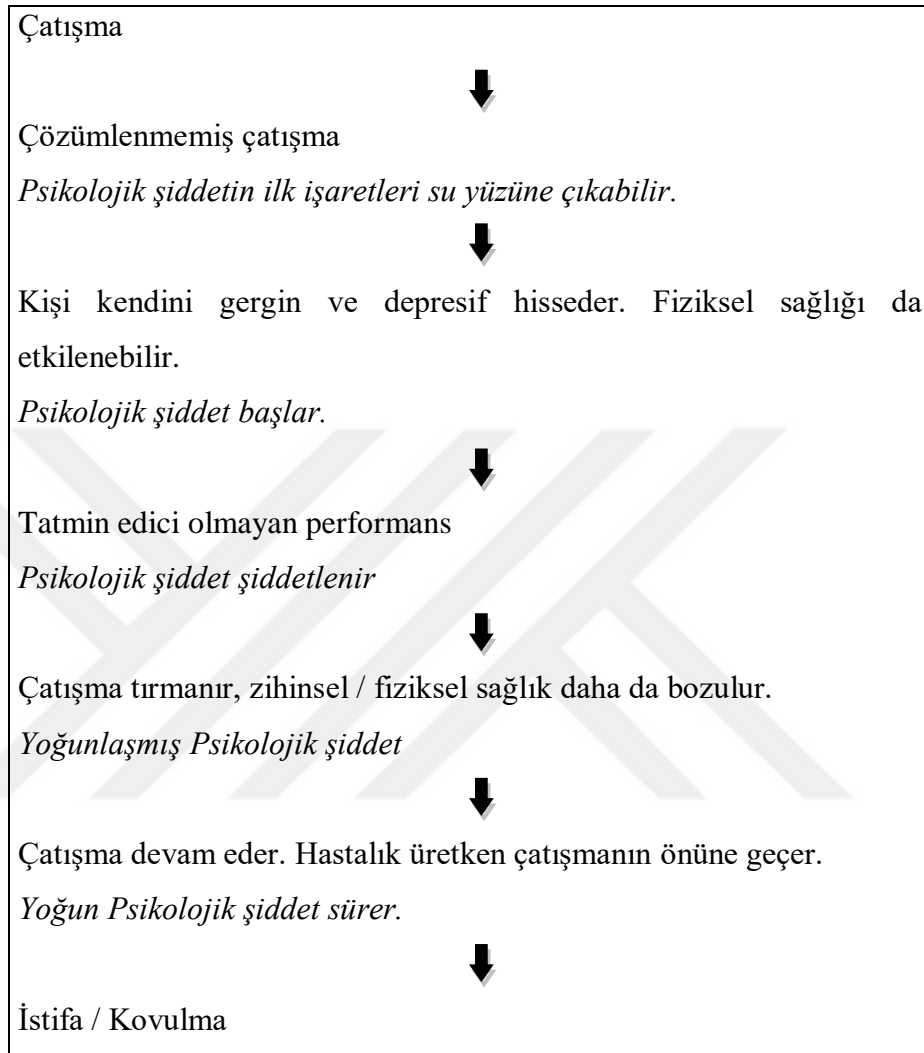
2.2.1.3. Algılama Farklılıklarının Ortaya Çıkardığı Çatışmalar

- Bilgi edinme ve göndermede farklılıklar,
- Bilgi sağlamada bağımsızlık,
- Zaman ufku farklılıkları,
- Bölüm amaçlarındaki farklılıklar,
- Yöneticilik görüş ve önerilerindeki farklılıklar,
- Yeniliklerin gerektirdiği yeni bilgi ve görüşlerden doğan anlaşmazlıklar.

2.3.2. Psikolojik şiddet - Çatışma İlişkisi

Psikolojik şiddeti çatışmanın ciddi bir alt kümesi olduğunu vurgulamaktadır. Örgütlerdeki ortaya çıkan ve adaletli, tüm çalışanların benimseyebileceği bir çözüme ulaşmamış çatışma, kendi dinamiklerini yaratır. Böylece Psikolojik şiddet tetiklenmiş olur. Çatışma - Psikolojik şiddet (psikolojik şiddet) etkileşimli süreç aşağıdaki gibi gerçekleşebilir (Davenport et al, 2003):

Tablo II.III.. Çatışma - Psikolojik şiddet etkileşimli süreç



Bu süreci anlaması, Psikolojik şiddet mağdurunun bilinçli bir şekilde harekete geçmesi çeşitli seçenekleri görmesine yardım edebilir. Psikolojik şiddetin uygulandığı işyerlerinde; örgüt iklimi karanlık, ilişkiler belirsiz ve davranışlar düşmancadır. Çizelgede sağlıklı bir çatışmanın yaşandığı bir işyeri ile Psikolojik şiddetin yaşandığı bir işyerinin özellikleri karşılaştırılmaktadır. (Tınaz, 2006: 36)

Tablo II.IV. çatışma ve psikolojik şiddet ortamları arasındaki farklılıklar

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	MOBBİNG (PSİKOLOJİK ŞİDDET) ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma bir iletişim vardır.

(Süleyman Demirel üniversitesi tıp fakültesinden alınmıştır, eprints.sdu.edu.tr 2014)

2.3.3. İşyerinde Uygulanan Psikolojik Şiddet Sürecinin Aşamaları

Psikolojik şiddet haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve / veya psikolojik terör uygulamak yoluyla bir kişiyi iş yerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir. İşyerinde diğer şiddet türlerinden, en önemli farkı zaman içinde gelişim ve değişim gösterebilen dinamik bir yapıya sahip olmasıdır (Soares, 2002).

Psikolojik şiddet Sürecinin Aşamaları

- Anlaşmazlık
- Saldırgan eylemler
- Yönetimin katılımı
- Zor ve akıl hastası olarak damgalanma
- İşine son verilme

2.3.3.1. Aşama; Anlaşmazlık (Çatışma)

Bu safhada tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması, bir çatışmanın yaşanması söz konusudur. Bu nedenle Psikolojik şiddet bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Bu aşamada olgu henüz Psikolojik şiddet özelliği kazanmamıştır. Ancak sergilenen davranış, kısa süre içinde Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet)davranışına dönüşebilir.

Bu safha da Psikolojik şiddet mağduru, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir, diğer bir deyişle Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet) henüz oluşmamıştır.

2.3.3.2. Aşama; Saldırgan Eylem

Psikolojik şiddet sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez, bununla beraber, Psikolojik şiddet içeren 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 türden, Psikolojik şiddet içeren davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi grup içinde yalnız bırakıp, cezalandırmaya yönelik saldırgan

eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, Psikolojik şiddet dinamiklerinin harekete geçtiğinin habercisidir (Tınaz, 2006).

Ancak Matthiesen, Einarsen; araştırmalarında şaşırtıcı bir şekilde, psikolojik şiddetin başlangıcının kişi tarafından algılanma zorluğuna dikkat çekmiş ve Psikolojik şiddetin gizli ve sinsice uygulanışını vurgulamıştır (Matthiesen:2004).

2.3.3.3. Aşama; İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi

İşletme yönetimi, sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargılı yaklaşabilir. Olayları yanlış yorumlayıp suçu, yalnız bırakılan psikolojik şiddet mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Böylece yönetim de; ortaya çıkan bu negatif döngüdeki yerini almış olur (Einarsen, 2004).

2.3.3.4. Aşama; Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama

Psikolojik şiddet mağduru; Psikolojik şiddet nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için sıhhi yardım almaya çalıştığında, işyerindeki 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.

Bu olanlara; yönetimin yanlış yargısıyla birlikte, psikolojik şiddet olgusu hakkında yeteri kadar bilgisi olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları eklenirse, psikolojik şiddet negatif döngü hızlanır. Çalışanın aldığı destek ve yardımlarla yeniden işine dönmesi beklenirken, genelde uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir. Sonuç; işten çıkarılma veya zorunlu istifadır.

2.3.3.5. Aşama; İşine Son verme

İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra, Psikolojik şiddet mağduruna inanılmaması veya inanılmak istenmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Psikolojik şiddet süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu (TSSB) tetikler (Leymann, 1996).

2.4. Psikolojik Şiddet Türleri ve Nedenleri

2.4.1. İşyerinde Psikolojik Şiddet Türleri

Psikolojik şiddet örgütsel yapıda dikey veya yatay olarak uygulanır. Dikey veya “hiyerarşik Psikolojik şiddet”te üstler astlarına veya astlar üstlerine Psikolojik şiddet uygular. Yatay veya “fonksiyonel Psikolojik şiddet”te ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine Psikolojik şiddet uygularlar (Tutar, 2005).

2.4.1.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Şiddet

Dikey Psikolojik şiddet için; “Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun, gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimli ise, bu kişinin daima bir Psikolojik şiddet uygulayan olma olasılığı vardır.” çıkarımında bulunmaktadır. Dikey Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet)’in en yaygın ve en bilinen nedenlerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Tınaz, 2006).

- Sosyal imajın tehdit edilmesi (Amirinden daha başarılı bir astın varlığı),
- Yaş farkı (Amirinden daha genç bir astın durumu),
- Kayırma (Kayırılan kişi amir ise, istediği her şeyi yapma gücünü kendinde görmesi hali),

- Politik nedenler (Astın amiri ile ayrı görüşte olmaması).

2.4.1.2. Yatay (Fonksiyonel) Psikolojik şiddet

Yatay psikolojik şiddet, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan psikolojik şiddet türüdür. Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan Psikolojik şiddet, genellikle açık ve görünür iken, yatay Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet) o kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları Psikolojik şiddeti kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler. Yatay Psikolojik şiddetin çeşitli nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanama, rekabet, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilir (Tınaz, 2006).

2.4.2. İşyerinde Psikolojik şiddetin Örgütsel Nedenleri

İşyerindeki Psikolojik şiddetin en çarpıcı kaynağının, kişisel hırs, çekememezlik, kıskançlık vb. duyguların olduğunu vurgulayarak; yetenekli ve gelecek vaad eden idarecilerin taşıdığı riske dikkat çekmektedir. Ancak bazı örgütsel faktörlerinde Psikolojik şiddet'e zemin hazırladığını da göz ardı edilmemelidir. (Adams, 1992:52)

Psikolojik şiddetin her işyerinde ve ya kuruluştta ortaya çıkması kaçınılmazdır. Örgüt bu davranışları görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı takdirde mağdur, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında kendisini çaresiz görür. Psikolojik şiddet'e neden olan bazı örgütsel nedenler bu şekilde ifade edilebilir (Davenport et al, 2003).

2.4.2.1. Kötü Yönetim

Çoğu işyeri; verimliğe, maliyet düşürmeye ve rekabet ortamında daha iyi bir durumda bulunmaya büyük önem vermektedir. Bu sayılanlar, başarı ve sağlam bir ekonomi için önemli hedefler olmasına karşın; aşırı derece sonuca odaklanarak, örgütün en önemli varlık amacı olan ahlak ilkesinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Kötü yönetimin bir takım unsurlarını şöyle sıralamak mümkündür:

- İnsan kaynakları pahasına, aşırı şekilde sonuca yönelik yönetim anlayışı,
- Fazlasıyla hiyerarşik bir yapı,
- Açık kapı politikasının olmaması,
- Yetersiz iletişim,
- Yetersiz sorun çözme yeteneği ya da etkisiz çatışma yönetimi ve şikayet prosedürlerinin olmaması,
- Zayıf liderlik,
- Yaygın günah keçiciliği zihniyeti,
- Ekip çalışmasının yetersiz olması ya da hiç olmaması,
- Farklılık eğitiminin olmaması veya etkisiz olması.

2.4.2.2. Yoğun Stresli İşyeri

Yöneticiler, kendi üstlerinin baskısı yüzünde astlarına Psikolojik şiddet (Psikolojik Şiddet) uygulayabilirler. Üretim baskısının yüksek olduğu organizasyonlarda bu tür eğilimler daha fazladır.

2.4.2.3. Monotonluk

Psikolojik şiddet'e her zaman yüksek stres yol açmaz. Yeni fikirler çıkmayan, devamlı aynı işlerin tekrarlandığı işyerlerinde, can sıkıntısı da heyecan arayan yöneticiler için bir Psikolojik şiddet sebebidir (Schueppach veTore. 1996).

2.4.2.4. Yöneticilerin Psikolojik Şiddet Varlığına İnanmamaları veya İnkarı

Organizasyonda ki yöneticilerce; o işyerinde Psikolojik şiddet varlığının bir sorun olarak algılanmaması, sorunu daha da büyüterek içinden çıkılmaz bir hale getirecektir.

2.4.2.5. Ahlak Dışı Uygulamalar

Bir organizasyonda ahlak dışı bir takım uygulamalar mevcut ve bununla mücadelede dürüst bir yol seçilmediyse, baskı aracı olarak psikolojik şiddet uygulamaları kaçınılmazdır.

2.4.2.6. Küçülme, Yeniden Yapılanma vb. Nedenler

Rekabetçi ortamda işini kaybetme korkusu yaşayanlar, mevkileri için her ne pahasına olursa olsun bir mücadeleye girişirler. Kendilerinin çıkarılmasından ziyade bir başkasının gitmesini istemek doğal bir davranıştır.

2.5. İşyerinde Psikolojik şiddetin Etkileri ve Mücadele Yöntemleri

2.5.1. Psikolojik şiddetin Etkileri

Bu bölümde psikolojik şiddetin etkileri çalışanlar ve örgüt açısından ele alınacaktır.

2.5.1.1. Psikolojik Şiddetin Birey Üzerindeki Etkileri

Psikolojik şiddet sürecinden en fazla etkilenen Psikolojik Şiddet'e maruz kalan kişinin kendisidir. Psikolojik şiddetin getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde; mağdurun, sosyal durumu zedelenmiş, depresif tutum ve davranışlarından sıkılan

arkadaşları yavaş yavaş terk etme eğilimine girmişlerdir. Çevresindekiler artık onu “başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak değerlendirmektedir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş kişi, artık sosyal çevre ve aile çevresinde ki yerini de yitirmektedir. (Tınaz, 2006: 154)

Carnero ve Martinezy'in İspanya 'da gerçekleştirdikleri çalışmanın göre çarpan noktası; işyerinde Psikolojik şiddet'e maruz kalan bireylerin uyku bozukluğu ve mide ağrıları şikayetleri; Psikolojik şiddet'e maruz kalmayanların üç ila beş katı daha yükseklerde gerçekleştiğidir (Martinezy, 2005).

Psikolojik şiddeti uzun süreli yaşayan mağdur, eylem sonunda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşayabilir. Bu savaş sonrası askerlerin, işkence görenlerin ya da büyük felaketler sonrası insanların yaşadıklarına benzemektedir. Bu durum aşağıda ki belirtileri gösterir ve kişide yoğun korku ve ümitsizliğe neden olur (Davenport et al, 2003).

- Olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak,
- Aşırı tedirginlik, kolayca ürkmek, sinirlilik,
- Hayata kaderci bakış,
- Genel duygusal uyuşukluk,
- Sürekli endişe hali,
- Karabasanlar,
- Uykusuzluk
- Konsantrasyon düşüklüğü
- Kontrol dışı hareketler,
- Yoğun endişe ve panik atak,
- İntihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu.

Matthiesen & Einarsen, çalışmalarında; Psikolojik Şiddet'in kişiler üzerindeki etkilerini araştırmış ve Psikolojik şiddet sonucu ortaya çıkan durumun, TSSB ile paralellikler gösterdiğini ortaya koymuşlardır (Matthiesen and Einarsen, 2004).

Diğer bir araştırma ile de Tehrani, Psikolojik Şiddet'in çok kişisel bir olgu olduğunu ve kişiler yaşadıklarını içine atarak, kimseyle paylaşmadan hayatlarına devam etmeleri ile TSSB'ü yaşama ihtimalleri arttığına dikkat çekmiştir (Tehrani, 2004).

2.5.1.2. Psikolojik şiddetin Örgütler Üzerindeki Etkileri

Psikolojik şiddet'sürecinin birey üzerinde olduğu kadar, örgüt üzerinde de tahrip edici etkileri vardır. Bu nedenle işyeri sahipleri veya yöneticiler, bu zararların bu denli ağır olabileceğini önceden görebilseler, şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve buna bir son vermek için ellerinden geleni yapacaklardır. İşveren için ortaya çıkan öncelikli zarar maddidir. Ancak bunun yanında sosyal bir takım sonuçların da oluşması kaçınılmazdır. İşletmeler Psikolojik şiddet sonucu önemli noktalardaki personelini kaybedebilirler. İşgücü devri artar, birlik beraberlik ve moreller bozulur. Sorunların temeline inmeden yapılacak bir takım çalışmalar, örgütün yapısına zarar vererek durumun daha karmaşık bir hal almasına ve de örgütün zayıflamasına neden olacaktır. Çalışmalarında; organizasyonlarda ki psikolojik şiddet varlığı, aynı işyerinde ki psikolojik ve psikomatik şikayetleri arttırdığını saptamışlardır (Tınaz, 2006).

2.5.1.2.1. Örgütlerde Psikolojik Şiddet Uyarı İşaretleri Kontrol Listesi

Aşağıda, örgütlerin Psikolojik şiddeti tanımlayabilmesine, ön almasına yardımcı olabilecek bazı uyarılar verilmiştir (Davenport et al, 2003).

- Özellikle üst yönetimdekiler, buldukları konum için yetersiz ve deneyimsiz mi?
- Kilit noktalardaki kişiler aniden ayrılıyor mu?
- Personel hareketi alışılmadık şekilde yüksek mi?
- Hastalık izinleri artış gösteriyor mu?
- Nedeni açıklanamayan bir moral çöküntüsü var mı?

- Şirkette yeniden yapılanma, yeni yönetim ve yeni prosedürler gibi ani değişimler var mı? Bu konuda çalışanları bilgilendirmek ve eğitmek için yeterli zaman tanındı mı?

2.5.1.2.2. Örgütlerde Psikolojik Şiddetin Psikolojik Etkileri

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlar da isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması,

2.5.1.2.3. Örgütlerde Psikolojik Şiddetin Ekonomik Etkileri

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve / veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri (Tınaz, 2006).

2.5.2. Psikolojik şiddet ile Mücadele Yöntemleri

Bu bölümde Psikolojik şiddet ile mücadele yöntemleri çalışanlar ve örgüt açısından ele alınacaktır

2.5.2.1. Psikolojik Şiddet'le Bireysel Mücadele Yöntemleri

Psikolojik şiddet'e maruz kalan kişinin mücadele için çeşitli stratejiler geliştirmesi mümkündür. Bazı seçenekleri şunlar olabilir;

- Gerçekte nelerin olup bittiğini iyi anlaşılmalıdır.
- Yönetim Psikolojik şiddet uygulamalarının içinde değilse, yönetimden yardım istenebilir.
- Duruma dayanarak, hayatta kalma yöntemlerinden yararlanılabilir. Eğer bir kaçış yolu (Aynı özelliklerde veya daha iyi koşullarda başka bir iş olabilir.) varsa durum değerlendirilmelidir.

- İşleyen veya ayrıldıktan sonra yasal yollara başvurulabilir.
- Hazır bir plan varsa durum açığa vurularak mücadele edilebilir.

Gelecekteki Psikolojik şiddet davranışlarından sakınmak için olumlu bir tavır sergilenebilir (Davenport et al 2003).

Yukarıda ki seçeneklerden, “duruma dayanarak hayatta kalma” seçeneği seçildiyse, yardımcı olabilecek stratejiler şöyle sıralanabilir;

- Üzüntünüzü bilinçli bir şekilde yaşayın.
- Değişimin değerine inanın.
- Kendinizi yalıtmayın.
- Arkadaşlarınız veya ailenizden destek isteyin.
- Becerilerinizi başka şekillerde kullanın.
- Sevdiğiniz değerlerden destek alın.
- İnsanlarla birarada bulunun ve özgüveninizi geliştirecek faaliyetler yapın.

- ✓ Becerilerinizin değerini takdir edin.
- ✓ Hoşlandığınız işlerle uğraşın
- ✓ Kendinizi şımartın.
- ✓ Kendi kendinizle olumlu şeyler konuşun ve kendinizi onaylayın.
- ✓ Size değer veren insanlarla beraber geçirdiğiniz zamanı arttırın.

- Yeni bir beceri edinin.
- “Kurban “ zihniyetini bırakın.
- Kontrolün sizde olduğuna ve seçenekleriniz olduğuna inanın.
- İşyeriyle arınıza bir mesafe koyun ve geniş bir bakış açısı edinin.
- Bir mücadele planı yapın.
- İnançlı olun.

2.5.2.2. Psikolojik Şiddet'le Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Örgütler için Psikolojik şiddet kanser gibidir. Habis hücreden başalayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla sıçrar. İyileştirici önlemler bir an önce alınmalıdır. (Davenport et al, 2003).

Psikolojik şiddet ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey **farkındalığın** arttırılmasıdır. Bütün çalışanların birbirine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, psikolojik şiddet davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur. Organizasyonların kendilerini de Psikolojik şiddeti önleyici bazı çalışmalar yapabilecekleri unutulmamalıdır (Tınaz, 2006)

Farkındalığın arttırılmasında yapılabilecek girişimlerden biri de, konuyla ilgili olarak örgüte ait bir el kitapçığının hazırlanmasıdır. İngiltere’de Kraliyet

Hemşirelik Okulu’nun yöneticilerine rehber olarak hazırladığı el kitapçığında kurumların, Psikolojik şiddeti önleyici çalışmalarda etkili olabilmeleri için gerekli usul ve politikalara sahip olmalarının yaşamsal önemi vurgulanmaktadır. Bahsi geçen kitapçıkta verilen bilgilerin özeti şöyledir;

- Öncelikle, Psikolojik şiddet ile ilgili, tüm tarafların (yönetenler-yönetilenler) üzerinde uzlaşabilecekleri bir yazılı bir politika oluşturulmalı ve uygulaması sağlanmalıdır.

- Politikanın uygulamaya konulmasından sorumlu bir üst kurul oluşturulmalıdır.

- Politika bilinci ve teşvik stratejisi geliştirilmelidir.
- Örgütün bu politikaları hakkında bilgi vermek mesleki eğitimin bir parçası olmalıdır.

• Psikolojik şiddet karşıtı çalışmaların başarıya ulaşması gerçekçi bir bütçeyle desteklenmiş planlı bir eğitim programının uygulanması ile mümkündür. Psikolojik şiddet ile mücadele eğitimi bilgi ve beceri olarak iki ana başlık altında toplanabilir (Royal College of Nursing, Alıntılıyan ve Tınaz. 2006).

Bilgi olarak;

- ✓ Psikolojik şiddet tanımlanmalı ve kurumsal çerçevede açıklanmalı,
- ✓ Psikolojik şiddetin etkileri ortaya çıkarılmalı,
- ✓ Örgütün usul ve politikaları açıklanmalı,
- ✓ Kabul edilebilen ve edilemeyen davranışlar belirlenmeli,
- ✓ Yasal çerçeve açıklanmalıdır.

Beceri olarak;

- ✓ Çalışanlara, Psikolojik şiddeti tanıma becerisi kazandırılmalı,
- ✓ Çatışma yönetimi güçlendirilmeli,
- ✓ Psikolojik şiddet olgusunda şikayet eden ve şikayet edilen taraflara destek sağlayıcı beceriler kazandırılmalıdır.
- Psikolojik şiddetin engellenmesinde risk yönetimi çok önemlidir.

Risklerin belirlenmesinde kullanılan bazı yöntemler;

- ✓ Anket,
- ✓ Görüşme,
- ✓ Örnek gruplar,
- ✓ Tüm yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma yöntem yaklaşımıdır.

• Örgüt çalışanlarının bizzat yaşadıkları veya şahit oldukları Psikolojik şiddet(Psikolojik Şiddet) olaylarını bildirmeleri için teşvik edilmeli, bu amaçla;

- ✓ Özel bir bildirim formu geliştirilmeli,
- ✓ Telefonla bildirim sistemi kurulmalıdır.

• Örgüt içinde Psikolojik şiddet'e karşı oluşturulacak stratejide yöneticilerin, önemli rolü vardır. Yönetimin çatışmaların çözümünde proaktif bir yaklaşım (sorunların oluşmasına meydan vermemek) göstermesi gereklidir (Royal College of Nursing, Alıntıl原因 ve Tınaz. 2006)

2.6.İlgili Araştırma ve Yayınlar

Psikolojik şiddet, aslında iş yaşamımızda her zaman var olmuş, ancak yakın zaman kadar adlandırılmamış bir olgudur. Uluslararası araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, psikolojik şiddet mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrudur. Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği Psikolojik şiddet üzerinde yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalırken, pek çok ülkede, konuya yönelik farkındalığı artırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır.

İşyerinde Psikolojik şiddet olgusuyla ilgili ilk araştırma

Leymann ve Gustavsson tarafından İsveç'te 1984'te yapılmış ve kavram bilimsel alanda ilgi odağı olarak diğer çalışmaların ortaya çıkışına ön ayak olmuştur. Takip eden yıllarda Norveç'te; 1989'da Matthiesen, Raknes ve Rökkum; 1990'da Kihle;

13'üncü Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (12-14 Mayıs 2005)'te konuyla ilgili üç araştırmanın sunumu yapılmıştır.

• Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları ve Çatışma arasındaki İlişki; Asusunakutlu, Tuncer; Safran Barış (Araştırma verilerine göre; çalışanların Psikolojik şiddet (psikolojik şiddet) olaylarını yaşayanların oranı %40'ı bulmaktadır.

- Turizm Çalışanlarına Yıldıрма (Psikolojik şiddet) Uygulamaları: Bir Örnek Olay; Kutanis, R. Özen; Safran Barış; (Muğla 'da büyük otellerde çalışmış 27 kişi ile görüşmeler yapmak suretiyle sorunlara cevap aramak ve öneriler getirilmek istenmiştir.

Tez konusu ile ilgili çalışmaların başlangıcında Yüksek Öğretim Kurulu Tez Arşivi taranmış ve konuyu içeren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak sonrasında; Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde aşağıdaki çalışmalara ulaşılmıştır:

- İşyerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İşyerinden Uzaklaştırma; Tan, Bilge Ufuk; Tez Danışmanı,: Doç.Dr. Pınar Tınaz (Konuyla mücadelede bilgilendirmenin önemi vurgulanarak, ortamda olgunun varlığını tanıma kolaylıkları üzerinde durulmuştur.)

- İşyeri Zorbalığı ve Örgütten Ayrılma İsteğine Etkileri; Dikmen, Ayşe; Dnş.: Prof.Dr. Handan Kepir Sinangil (Araştırma verilerine göre, Türkiye' görülme sıklığı %48'dir.)

- İş Yerindeki Yıldıрма Eylemlerinin (psikolojik şiddet) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma; Çakır, Bahar; Tez Danışmanı: Doç. Dr. Binali Doğan (Bu araştırma ile, Türkiye'deki iş yaşamında görülen psikolojik şiddet eylemlerinin işten ayrılmalara etkisinin bulunup bulunmadığını saptamak amaçlanmıştır).

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE PSİKOLOJİK TACİZ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği sistemi çalışanın ruh ve beden bütünlüğünü korumayı amaçlayan multidisipliner bir sistemdir. Yeni iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı da önleme önceliği olan bir mantık üzerine kurgulanmıştır. Çalışanların beden sağlıkları kadar ruh sağlıklarının da korunmasından sorumlu olan işverenlerin, iş ortamında risk oluşturan maddi unsurların meydana getireceği tehlikeleri önlemenin yanı sıra çalışanları, etkileşim içinde buldukları tüm varlıkların olumsuz etkilerinden de korumakla yükümlüdürler. Psikolojik taciz, insan sağlığı açısından önemli sonuçlar doğuran bir olgu olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği ile çok yakın ilişki içerisindedir.

İşverenin, koruma ve gözetme borcu kapsamına, işçinin kişiliğinin korunmasının yanı sıra işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması da girmektedir. Hatta işverenin koruma ve gözetme borcu ile daha ziyade iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kastedilmekte, bu kapsamda iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı gereken önlemlerin alınması suretiyle çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli bir şekilde düzenlenmesi amaçlanmaktadır. İşveren işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır.¹⁰ Çalışanın işyerinde iş edimini sunduğu sırada herhangi bir sebeple işveren/işveren vekilinden ya da diğer çalışanlar tarafından psikolojik saldırıya uğratılması nedeniyle ruhsal bunalıma girmesi ve bunu hekim raporu ile belgelemesi halinde, bu durumun bir meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu incelenmesi gereken bir konudur. Çünkü sigortalının ruhen özüre uğraması 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Başbakanlık Genelgesi (Ankara 2011).

İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kisiliğinin

Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları, SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012, sh. 134
Kamu-İş; C:13, S:1/2013 109 hali, iş kazası ve meslek hastalığının tanımında yer almaktadır.¹¹

Psikolojik tacize maruz kalan bir çalışanın ruh sağlığının bozulması sonucunda iş göremez hale gelmesiyle birlikte, psikolojik taciz ile iş kazası ve meslek hastalığı arasında neden-sonuç ilişkisi kurulması halinde, işverene bu konuda da sorumluluk yüklenebilecektir. Örneğin psikolojik taciz nedeniyle intihar eden bir çalışanın olumu halinde, buna sebep olan etmenler araştırılarak tedbir almayan işveren hakkında hukuki ve cezai yaptırımlar uygulanabilecektir, kanaatindeyiz.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE VERİ KAYNAKLARI

3.1. Araştırma Deseni/Yaklaşımı

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem ile verilerin toplanması ve verilerin analizi konuları üzerinde durulacaktır.

Bu araştırma, Şanlıurfada Özel Bir Hastane Çalışanlarının Psikolojik şiddete nasıl maruz kaldıklarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bunun için ise, Şanlıurfada özel bir hastane çalışanlarının yaklaşık olarak %72'sine raslantısal yöntemle belirlenip uygulanmış ve çalışanların verdiği cevaplara bakılarak sorunlara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

3.2. Evren Ve Örneklem/Çalışma Grubu

Bu çalışmanın modeli, genel olarak bakıldığında ‘Anket, Survey’ türünde bir “betimleme” modelidir.

Amaç yönünden irdelendiğinde ise, bu çalışma, değerlendirme ağırlıklı bir çalışmadır ve Şanlıurfada Özel Bir Hastane çalışanlarının psikolojik şiddetin demografik ve diğer değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediği alınan görüşler ışığında değerlendirilmiştir.

Analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma, sayısal (Quantitative) bir araştırmadır. Şanlıurfada Özel Bir Hastane çalışanlarının psikolojik şiddetin nedenleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bunun için araştırmacı tarafından geliştirilen literatürün Şanlıurfada Özel Bir Hastane çalışanlarının 8/5 vardiyasındaki temizlik personeli, sekreter, hemşire, güvenlik ve diğer olarak 5 farklı departmanın 100 çalışanına uygulanmış, çalışanların ilgili değişkenlere göre maruziyetlerin istatistiğini spss programından geçirilerek yorumlanıp araştırmanın sorununun nerede olduğuna yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

Evren

Araştırmanın evreni, Mart 2016'da Şanlıurfada Özel Bir Hastane 'nin 100 çalışanıdır.

Örnekleme

Bu araştırmaya, Şanlıurfada Özel Bir Hastane çalışanlarının yaklaşık olarak %72'si katılmıştır. Geliştirilen algı ölçeği, yaş, cinsiyet, meslek, eğitim durumu ve medeni durum farklılıkları göz önüne alınarak 100 çalışana dağıtılmış olup bunlardan 72 'si anketi doldurarak uygulamaya katılmıştır.

3.3.Verilerin Toplanması Ve Analizi Yöntemi

Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddetin sosyodemografik özelliklere dayanarak verilen cevapları ölçmek amacıyla hazırlanmış olan bu anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır.

3.3.1. Sosyodemografik Özellikler Anketi

Bu bölümde çalışanların kişisel bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır. Beş maddeden oluşmaktadır. Ankette çalışanların; yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları, medeni durumları, meslek grupları sorulmuştur.

3.3.2. Literatürde Sosyodemografik Özelliklere Dayanarak Verilen Cevaplar

Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddetin sosyodemografik özelliklere dayanarak sorulara verilen cevapların araştırmacı tarafından geliştirilmesidir. (Ek:1). Bu bölümde 36 soru 5 farklı kategoride

sunulmuştur. Gerek soruların belirlenmesinde gerekse kategorize edilmelerinde Laymann, Tipolojisi esas alınmıştır.

Beşli skalaya dayalı Likert ölçeği tipinde hazırlanan anketteki yer alan 36 sorunun tamamı olumlu ifadelerden oluşmaktadır.

3.3.2.1. Literatürün Geliştirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu anketin geliştirilme sürecinde yapılan işlemler aşağıda anlatılmıştır.

3.5.2.2. Literatürün Geçerlilik Çalışması

Literatür, öncelikle Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddeti belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Öncelikle literatür taranmış ve Leymann tipolojisinde yer alan 43 psikolojik şiddet davranışı incelenmiştir. Bu davranışlardan, uygulamanın yapılacağı kitle dikkate alınarak bir kısmı değiştirilmiş veya ankete alınmamıştır.

Literatürde yer alan 36 sorunun tamamına verilen cevaplar; “hiç” (1), “nadiren” (2), “bazen” (3), “sık sık” (4), “çok sık” (5) yanlarına yazılan puanlar üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo III.1.. Sorulara verilen cevapların B1-B36 maddelerinin aritmetik ortalamalarının büyükten küçüğe sıralı dağılımları

Madde no	Aritmetik ortalama	Madde no	Aritmetik ortalama
B21	2,16	B32	1,38
B1	2	B29	1,37
B22	1,91	B12	1,35
B5	1,88	B35	1,34

Tablo III.1. (devamı) Sorulara verilen cevapların B1-B36 maddelerinin aritmetik ortalamalarının büyükten küçüğe sıralı dağılımları

B13	1,80	B9	1,29
B2	1,77	B15	1,25
B8	1,75	B17	1,25
B4	1,59	B23	1,25
B3	1,58	B20	1,23
B14	1,58	B19	1,23
B26	1,57	B24	1,23
B30	1,55	B33	1,23
B10	1,54	B11	1,23
B28	1,52	B18	1,20
B27	1,47	B34	1,19
B6	1,40	B16	1,15
B7	1,38	B36	1,13
B25	1,38	B31	1,12

Tablo III.1.'de görüldüğü gibi aritmetik ortalamaları en yüksek olan maddeler sıra ile 2,16 ile B21'inci madde, 2 ile B1'inci madde, 1,91 ile B22'inci maddelerdir. Aritmetik ortalamaları en düşük olan maddeler ise sıra ile 1,15 ile B16'ncı madde, 1,13 ile B36'ncı madde, 1,12 ile B31'ncü maddelerdir.

Tablo III. II. Sorulara verilen cevapların B1-B36 maddelerinin standart sapmalarının büyükten küçüğe sıralı dağılımları

Madde no	Standart Sapma	Madde no	Standart Sapma
B21	1,42	B29	0,81
B22	1,22	B7	0,79
B2	1,09	B25	0,79
B5	1,06	B35	0,78
B1	1,02	B24	0,74
B10	1,01	B19	0,72
B26	0,98	B20	0,72
B3	0,98	B17	0,72
B13	0,96	B15	0,72
B4	0,95	B9	0,70
B30	0,93	B18	0,67
B28	0,90	B23	0,66
B32	0,83	B33	0,63
B14	0,83	B11	0,63
B27	0,82	B34	0,61
B12	0,82	B16	0,59
B6	0,81	B36	0,58
B8	0,81	B31	0,50

Tablo III. II'de görüldüğü gibi standart sapmaları en yüksek olan maddeler sıra ile 1,42 ile B21'inci madde, 1,22 ile B22'inci madde, 1,09 ile B2'inci maddelerdir. Standart sapmaları en düşük olan maddeler ise sıra ile; 0,59 ile B16'uncu madde, 0,58 ile 36'inci madde, 0,50 ile B31'inci maddelerdir.

4. BULGULAR

Bu bölümde; Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanlarının, psikolojik şiddetin literatürdeki sorulara verilen cevaplar incelenmiş ve çalışanların psikolojik şiddetin; yaşları, cinsiyetleri, eğitim durumları, medeni durumları ve meslek gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen bulgular sunulmuştur.

Uygulamaya katılan çalışanların sosyodemografik özelliklerinin dağılımları

Uygulamaya katılan çalışanların sosyodemografik özelliklerinin dağılımı dağılımları tablo IV. 1.'dedir.

Tablo IV. 1. Uygulamaya katılan çalışanların sosyodemografik özelliklerinin dağılımı

Kişsel Bilgiler	Katagori	N	%
YAŞ	18-26 Yaş	27	38
	27-31 Yaş	16	21
	32 ve Daha üzeri	29	41
CİNSİYE T	Bayan	33	46
	Erkek	39	54
EĞİTİM DURUMU	İlköğretim	10	14
	Lise	20	28
	Üniversite	42	58
MEDENİ DURUMU	Bekar	29	40,2
	Evli	42	58
	Dul	1	1,8

Tablo IV. 1. (devamı) Uygulamaya katılan çalışanların sosyodemografik özelliklerinin dağılımı

Temizlik işçisi	9	12,3
Sekreter	15	20,9
güvenlik görevlisi	4	5,6
Mutfak görevlisi	3	4,1
Diğer (doktor, att, diğer sağlık personeli, iş güv. Uz. ,iş yeri hekimi)	26	36,2

Araştırma Anketinin Betimleme (C) Bölümünün Bulguları

Psikolojik şiddet Davranışlarının Kimler Tarafından Uygulandığı

Ankette yer alan maddelere, çalışanlarca verilen cevaplara bakıldığında, genel olarak, çalışanların anketteki davranışlara kısmen maruz kaldıkları söylenebilir. Anketin C bölümünde “bu türden davranışların genelde kimler tarafından uygulandığı” araştırılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

C1 - Doğrudan bağlı olduğunuz yöneticileriniz,

C2 - Dorudan bağlı olmadığınız, hastanenin diğer yöneticileri,

C3 - Yöneticilik görevi bulunmayan diğer personel,

C4 - Yöneticilik görevi bulunmayan idari personel,

C5 - İş arkadaşlarınız,

C6 - Hastalar,**C7 - Hasta yakınları.***Tablo IV. II. Psikolojik şiddet davranışlarının kimler tarafından uygulandığı*

	N	%
Doğrudan bağlı bulunduğunuz yöneticileriniz,	24	33,3
Dorudan bağlı olmadığınız , hastanenin diğer yöneticileri	6	8,3
Yöneticilik görevi bulunmayan akademik personel	1	1,4
Yöneticilik görevi bulunmayan idari personel	2	2,8
İş arkadaşlarınız	4	5,6
Hastalar	4	5,6
Hasta yakınları	31	43,1
Total	72	100,0

Hastane çalışanları tablo IV. II. görüldüğü üzere 7 çeşit görev grubunda genelde kimler tarafından uygulandığı incelenmiştir.

4.1 BULGULAR

Şanlıurfa özel edessa Hastanesi Çalışanlarının bu tutumlarının hangi değişkenlere göre değiştiği ya da değişmediği, bir başka ifade ile çalışanlar arasında farklılığa yol açan değişkenler ile ilgili bulgular bu bölümünde tartışılmıştır.

Anketin kişisel bilgiler kısmından elde edilen diğer bilgiler tablo halinde aşağıda gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların %55.6'sı (40 kişi) kadın, %44.4'ü (32 kişi) erkek olup yaş ortalamaları 30.19 ± 76.82 'dir. Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'te verilmiştir.

Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Tablo 1. Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları

Sosyodemografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyeti		
Kadın	40	55.6
Erkek	32	44.4
Yaş Grupları		
18-24 yaş arası	17	23.6
25-34 yaş	35	48.6
35 ve üzeri	20	27.8

Tablo .1. (devam) Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları

Medeni Durumu		
Evli	30	41.7
Bekar	42	58.3
Eğitim Düzeyi		
İlköğretim mezunu	11	15.3
Lise mezunu	19	26.4
Üniversite mezunu	42	58.3

Tablo II. Çalışanlarının İş/Pozisyonlarına Göre Dağılımları

	N	%
HEMŞİRE	14	19,4
SEKRETERLİK	15	20,8
TEMİZLİK İŞÇİSİ	10	13,9
GÜVENLİK	4	5,6
MUTFAK GÖREVLİSİ	2	2,8
DİĞER	27	37,5
Total	72	100,0

Çalışanların Literatürdeki Sorulara Verdikleri Cevaplara Göre Dağılımları

Tablo III. Çalışanlarının B1 Sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B1	N	%
HİÇ	32	44,4
NADİREN	15	20,8
BAZEN	21	29,2
SIK SIK	3	4,2
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo IV. Çalışanlarının B2 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B2	N	%
HİÇ	42	58,3
NADİREN	14	19,4
BAZEN	9	12,5
SIK SIK	5	6,9
ÇOK SIK	2	2,8
Total	72	100,0

Tablo V. Çalışanlarının B3 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B3	N	%
HİÇ	48	66,7
NADİREN	8	11,1
BAZEN	11	15,3
SIK SIK	4	5,6
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo VI. Çalışanlarının B4 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B4	N	%
HİÇ	47	65,3
NADİREN	14	19,4
BAZEN	6	8,3
SIK SIK	4	5,6
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo VII. Çalışanlarının B5 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B5	N	%
HİÇ	39	54,2
NADİREN	16	22,2
BAZEN	13	18,1
SIK SIK	4	5,6
Total	72	100,0

Tablo VIII. Çalışanlarının B6 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B6	N	%
HİÇ	53	73,6
NADİREN	10	13,9
BAZEN	7	9,7
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo IX. Çalışanlarının B3 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B7	N	%
HİÇ	53	73,6
NADİREN	12	16,7
BAZEN	5	6,9
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo X. Çalışanlarının B8 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B8	N	%
HİÇ	36	50,0
NADİREN	23	31,9
BAZEN	12	16,7
SIK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XI. Çalışanlarının B9 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B9	N	%
HİÇ	59	81,9
NADİREN	4	5,6
BAZEN	8	11,1
SIK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XII. Çalışanlarının B10 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B10	N	%
HİÇ	43	59,7
NADİREN	14	19,4
BAZEN	10	13,9
SIK SIK	4	5,6
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XIII. Çalışanlarının B11 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B11	N	%
HİÇ	62	86,1
NADİREN	3	4,2
BAZEN	6	8,3
SIK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XIV. Çalışanlarının B12 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B12	N	%
HİÇ	58	80,6
NADİREN	7	9,7
BAZEN	5	6,9
SIK SIK	2	2,8
Total	72	100,0

Tablo XV. Çalışanlarının B13 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B13	N	%
HİÇ	36	50,0

Tablo XV. (Devamı) Çalışanlarının B13 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

NADİREN	21	29,2
BAZEN	10	13,9
SIK SIK	4	5,6
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XVI. Çalışanlarının B14 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B14	N	%
HİÇ	45	62,5
NADİREN	14	19,4
BAZEN	11	15,3
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XVII. Çalışanlarının B15 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B15	N	%
HİÇ	61	84,7

Tablo XVII.(devamı) Çalışanlarının B15 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

NADİREN	6	8,3
BAZEN	3	4,2
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XVIII. Çalışanlarının B16 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B16	N	%
HİÇ	65	90,3
NADİREN	3	4,2
BAZEN	2	2,8
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XIX. Çalışanlarının B17 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B17	N	%
HİÇ	62	86,1

Tablo XIX. (devamı) Çalışanlarının B17 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

NADİREN	6	8,3
BAZEN	3	4,2
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XX. Çalışanlarının B18 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B18	N	%
HİÇ	63	87,5
NADİREN	5	6,9
BAZEN	2	2,8
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XXI. Çalışanlarının B19 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B19	N	%
HİÇ	63	87,5
NADİREN	3	4,2

Tablo XXI. (devamı) Çalışanlarının B19 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

BAZEN	4	5,6
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XXII. Çalışanlarının B20 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B20	N	%
HİÇ	62	86,1
NADİREN	5	6,9
BAZEN	2	2,8
SIK SIK	1	1,4
ÇOK SIK	2	2,8
Total	72	100,0

Tablo XXIII. Çalışanlarının B21 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B21	N	%
HİÇ	37	51,4
NADİREN	10	13,9

Tablo XXIII. (devamı) Çalışanlarının B21 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

BAZEN	13	18,1
SIK SIK	6	8,3
ÇOK SIK	6	8,3
Total	72	100,0

Tablo XXIV. Çalışanlarının B22 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B22	N	%
HİÇ	40	55,6
NADİREN	13	18,1
BAZEN	11	15,3
SIK SIK	5	6,9
ÇOK SIK	3	4,2
Total	72	100,0

Tablo XXV. Çalışanlarının B23 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B23	N	%
HİÇ	64	88,9
NADİREN	5	6,9
BAZEN	2	2,8

Tablo XXV. (devamı) Çalışanlarının B23 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XXVI. Çalışanlarının B24 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B24	N	%
HİÇ	64	88,9
NADİREN	6	8,3
BAZEN	1	1,4
SIK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XXVII. Çalışanlarının B25 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B25	N	%
HİÇ	54	75,0
NADİREN	10	13,9
BAZEN	4	5,6
SIK SIK	4	5,6
Total	72	100,0

Tablo XXVIII. Çalışanlarının B26 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B26	N	%
HİÇ	48	66,7
NADİREN	9	12,5
BAZEN	12	16,7
SIK SIK	2	2,8
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XXIX. Çalışanlarının B27 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B27	n	%
HİÇ	50	69,4
NADİREN	11	15,3
BAZEN	9	12,5
SIK SIK	2	2,8
Total	72	100,0

Tablo XXX. Çalışanlarının B28 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B28	n	%
HİÇ	48	66,7
NADİREN	11	15,3
BAZEN	9	12,5
SIK SIK	3	4,2
ÇOK SIK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo XXXI. Çalışanlarının B29 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B29	N	%
HİÇ	60	83,3
NADİREN	4	5,6
BAZEN	5	6,9
SIK SIK	3	4,2
Total	72	100,0

Tablo XXXII. Çalışanlarının B30 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B30	N	%
HİÇ	49	68,1
NADİREN	8	11,1
BAZEN	11	15,3
SIK SIK	4	5,6
Total	72	100,0

Tablo XXXIII. Çalışanlarının B31 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B31	N	%
HİÇ	66	91,7
NADİREN	2	2,8
BAZEN	2	2,8
SIK SIK	2	2,8
Total	72	100,0

Tablo XXXIV. Çalışanlarının B32 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B32	N	%
HİÇ	58	80,6

Tablo XXXIV.(devamı) Çalışanlarının B32 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

NADİREN	5	6,9
BAZEN	5	6,9
SIK SIK	4	5,6
Total	72	100,0

Tablo XXXV. Çalışanlarının B33 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B33	N	%
HİÇ	61	84,7
NADİREN	4	5,6
BAZEN	5	6,9
SIK SIK	2	2,8
Total	72	100,0

Tablo XXXVI. Çalışanlarının B34 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B34	N	%
HİÇ	63	87,5
NADİREN	5	6,9
BAZEN	3	4,2
SIK SIK	1	1,4

Tablo XXXVI. (devamı) Çalışanlarının B34 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Total	72	100,0
-------	----	-------

Tablo XXXVII. Çalışanlarının B35 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B35	N	%
HİÇ	57	79,2
NADİREN	10	13,9
BAZEN	2	2,8
SİK SİK	3	4,2
Total	72	100,0

Tablo XXXVIII. Çalışanlarının B36 sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

B36	N	%
HİÇ	69	95,8
BAZEN	2	2,8
SİK SİK	1	1,4
Total	72	100,0

Tablo IV. III. Çalışanların Sorulan Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımı

SORULAR	N	Min	Max	Mean	SD
B1	72	1,00	5,00	1,9722	1,02052
B2	72	1,00	5,00	1,7639	1,09407
B3	72	1,00	5,00	1,6389	1,02511
B4	72	1,00	5,00	1,5833	,96049
B5	72	1,00	4,00	1,7500	,94571
B6	72	1,00	5,00	1,4306	,83626
B7	72	1,00	5,00	1,4028	,79894
B8	72	1,00	4,00	1,6944	,79857
B9	72	1,00	4,00	1,3194	,72823
B10	72	1,00	5,00	1,6944	1,00195
B11	72	1,00	4,00	1,2500	,66608
B12	72	1,00	4,00	1,3194	,72823
B13	72	1,00	5,00	1,7917	,97775
B14	72	1,00	5,00	1,5972	,89851
B15	72	1,00	5,00	1,2639	,73145
B16	72	1,00	5,00	1,1944	,68462

B17	72	1,00	5,00	1,2222	,65482
B18	72	1,00	5,00	1,2222	,69651
B19	72	1,00	5,00	1,2500	,74588
B20	72	1,00	5,00	1,2778	,82602
B21	72	1,00	5,00	2,0833	1,34007
B22	72	1,00	5,00	1,8611	1,16650
B23	72	1,00	5,00	1,1806	,61269
B24	72	1,00	4,00	1,1528	,49390
B25	72	1,00	4,00	1,4167	,83497
B26	72	1,00	5,00	1,5972	,95916
B27	72	1,00	4,00	1,4861	,82211
B28	72	1,00	5,00	1,5833	,96049
B29	72	1,00	4,00	1,3194	,78411
B30	72	1,00	4,00	1,5833	,94571
B31	72	1,00	4,00	1,1667	,60514
B32	72	1,00	4,00	1,3750	,84649
B33	72	1,00	4,00	1,2778	,71645
B34	72	1,00	4,00	1,1944	,57259
B35	72	1,00	4,00	1,3194	,72823
B36	72	1,00	4,00	1,0972	,47943

Çalışanlarının cinsiyeti, yaşı ve medeni durumu ile sorulan sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Çalışanlarının eğitim düzeyi ve işi/pozisyonu ile sorulan sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bu anlamlı fark yaratan p değerleri koyu renkler ile aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo IV. IV. Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Verdikleri Cevapların Dağılımı (ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
B1	Between Groups	5,072	2	2,536	2,541	,086
	Within Groups	68,873	69	,998		
	Total	73,944	71			
B2	Between Groups	2,357	2	1,179	,984	,379
	Within Groups	82,629	69	1,198		
	Total	84,986	71			
B3	Between Groups	12,024	2	6,012	6,628	,002

	Within Groups	62,587	69	,907		
	Total	74,611	71			
B4	Between Groups	2,081	2	1,040	1,132	,328
	Within Groups	63,419	69	,919		
	Total	65,500	71			
B5	Between Groups	,853	2	,427	,470	,627
	Within Groups	62,647	69	,908		
	Total	63,500	71			
B6	Between Groups	1,037	2	,519	,736	,483
	Within Groups	48,616	69	,705		
	Total	49,653	71			
B7	Between Groups	,971	2	,485	,755	,474
	Within Groups	44,349	69	,643		
	Total	45,319	71			
B8	Between Groups	4,007	2	2,004	3,350	,041
	Within Groups	41,270	69	,598		
	Total	45,278	71			
B9	Between Groups	3,006	2	1,503	2,993	,057
	Within Groups	34,647	69	,502		
	Total	37,653	71			
B10	Between Groups	,241	2	,121	,117	,890

	Within Groups	71,037	69	1,030		
	Total	71,278	71			
B11	Between Groups	4,301	2	2,150	5,455	,006
	Within Groups	27,199	69	,394		
	Total	31,500	71			
B12	Between Groups	2,294	2	1,147	2,239	,114
	Within Groups	35,359	69	,512		
	Total	37,653	71			
B13	Between Groups	,572	2	,286	,293	,747
	Within Groups	67,303	69	,975		
	Total	67,875	71			
B14	Between Groups	3,992	2	1,996	2,583	,083
	Within Groups	53,327	69	,773		
	Total	57,319	71			
B15	Between Groups	4,625	2	2,313	4,783	,011
	Within Groups	33,361	69	,483		
	Total	37,986	71			
B16	Between Groups	5,066	2	2,533	6,196	,003
	Within Groups	28,212	69	,409		
	Total	33,278	71			
B17	Between Groups	1,416	2	,708	1,683	,193

	Within Groups	29,028	69	,421		
	Total	30,444	71			
B18	Between Groups	1,677	2	,839	1,766	,179
	Within Groups	32,767	69	,475		
	Total	34,444	71			
B19	Between Groups	3,250	2	1,625	3,093	,052
	Within Groups	36,250	69	,525		
	Total	39,500	71			
B20	Between Groups	3,437	2	1,718	2,634	,079
	Within Groups	45,008	69	,652		
	Total	48,444	71			
B21	Between Groups	,933	2	,466	,254	,776
	Within Groups	126,567	69	1,834		
	Total	127,500	71			
B22	Between Groups	6,160	2	3,080	2,349	,103
	Within Groups	90,452	69	1,311		
	Total	96,611	71			
B23	Between Groups	2,699	2	1,349	3,887	,025
	Within Groups	23,954	69	,347		
	Total	26,653	71			
B24	Between Groups	2,026	2	1,013	4,570	,014

	Within Groups	15,294	69	,222		
	Total	17,319	71			
B25	Between Groups	9,027	2	4,513	7,695	,001
	Within Groups	40,473	69	,587		
	Total	49,500	71			
B26	Between Groups	2,120	2	1,060	1,158	,320
	Within Groups	63,199	69	,916		
	Total	65,319	71			
B27	Between Groups	2,595	2	1,298	1,973	,147
	Within Groups	45,391	69	,658		
	Total	47,986	71			
B28	Between Groups	,943	2	,471	,504	,606
	Within Groups	64,557	69	,936		
	Total	65,500	71			
B29	Between Groups	3,362	2	1,681	2,878	,063
	Within Groups	40,291	69	,584		
	Total	43,653	71			
B30	Between Groups	5,921	2	2,960	3,547	,034
	Within Groups	57,579	69	,834		
	Total	63,500	71			
B31	Between Groups	3,770	2	1,885	5,851	,004

	Within Groups	22,230	69	,322		
	Total	26,000	71			
B32	Between Groups	,839	2	,420	,579	,563
	Within Groups	50,036	69	,725		
	Total	50,875	71			
B33	Between Groups	1,670	2	,835	1,656	,198
	Within Groups	34,775	69	,504		
	Total	36,444	71			
B34	Between Groups	1,774	2	,887	2,845	,065
	Within Groups	21,504	69	,312		
	Total	23,278	71			
B35	Between Groups	2,574	2	1,287	2,531	,087
	Within Groups	35,079	69	,508		
	Total	37,653	71			
B36	Between Groups	,443	2	,222	,964	,387
	Within Groups	15,876	69	,230		
	Total	16,319	71			

B3-İlk ve ortaokul mezunlarının iş ortamında kendilerini ifade etmeleri üniversite mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla engellenmektedir ($p<0.05$). B8-İlk ve ortaokul mezunları üniversite mezunlarına göre iş ortamında kendileri ile daha az konuşulduğunu ifade etmişlerdir ($p<0.05$). B11-İlk ve ortaokul mezunlarının,

lise ve üniversite mezunlarına göre iş ortamında kendileri ile konuşulmasının yasaklanmasının anlamlı düzeyde fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

B15-İlk ve ortaokul mezunların üniversite mezunlarına göre iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürüldüğü tespit edilmiştir ($p<0.05$). B16-İlk ve ortaokul mezunların üniversite mezunlarına göre iş ortamında daha fazla akıl hastası muamelesine maruz kaldığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). B23-İlk ve orta okul mezunları Üniversite mezunlarına göre daha fazla küçük düşürücü isimler ile çağrılmaktadır ($p<0.05$). B24-İlk ve orta okul mezunları Üniversite mezunlarına daha fazla cinsel imalara maruz kalmaktadır ($p<0.05$).

B25-İlk ve orta okul mezunları Üniversite mezunlarına göre daha fazla iş değişimine uğramaktadır ($p<0.05$). B30-Lise mezunları üniversite mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla gereksiz yere mesaiye bırakıldıkları tespit edilmiştir ($p<0.05$). B31-İlk ve ortaokul mezunları Üniversite mezunlarına göre daha fazla disiplin cezası aldıkları tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo. IV.V.Çalışanlarının İş/Pozisyonlarına Göre Verdikleri Cevapların Dağılımı (ANOVA)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
B1	Between Groups	14,078	5	2,816	3,104	,014
	Within Groups	59,866	66	,907		
	Total	73,944	71			
B2	Between Groups	5,662	5	1,132	,942	,460
	Within Groups	79,324	66	1,202		
	Total	84,986	71			

B3	Between Groups	12,504	5	2,501	2,658	,030
	Within Groups	62,107	66	,941		
	Total	74,611	71			
B4	Between Groups	3,953	5	,791	,848	,521
	Within Groups	61,547	66	,933		
	Total	65,500	71			
B5	Between Groups	2,931	5	,586	,639	,671
	Within Groups	60,569	66	,918		
	Total	63,500	71			
B6	Between Groups	7,483	5	1,497	2,343	,051
	Within Groups	42,169	66	,639		
	Total	49,653	71			
B7	Between Groups	5,941	5	1,188	1,991	,091
	Within Groups	39,379	66	,597		
	Total	45,319	71			
B8	Between Groups	5,433	5	1,087	1,800	,125
	Within Groups	39,845	66	,604		
	Total	45,278	71			
B9	Between Groups	5,729	5	1,146	2,369	,049
	Within Groups	31,924	66	,484		
	Total	37,653	71			

B10	Between Groups	13,184	5	2,637	2,996	,017
	Within Groups	58,094	66	,880		
	Total	71,278	71			
B11	Between Groups	6,536	5	1,307	3,456	,008
	Within Groups	24,964	66	,378		
	Total	31,500	71			
B12	Between Groups	4,281	5	,856	1,693	,148
	Within Groups	33,372	66	,506		
	Total	37,653	71			
B13	Between Groups	1,976	5	,395	,396	,850
	Within Groups	65,899	66	,998		
	Total	67,875	71			
B14	Between Groups	1,491	5	,298	,352	,879
	Within Groups	55,829	66	,846		
	Total	57,319	71			
B15	Between Groups	6,729	5	1,346	2,842	,022
	Within Groups	31,257	66	,474		
	Total	37,986	71			
B16	Between Groups	9,701	5	1,940	5,431	,000
	Within Groups	23,577	66	,357		
	Total	33,278	71			

B17	Between Groups	4,580	5	,916	2,337	,051
	Within Groups	25,865	66	,392		
	Total	30,444	71			
B18	Between Groups	4,374	5	,875	1,920	,103
	Within Groups	30,070	66	,456		
	Total	34,444	71			
B19	Between Groups	9,189	5	1,838	4,002	,003
	Within Groups	30,311	66	,459		
	Total	39,500	71			
B20	Between Groups	9,004	5	1,801	3,013	,016
	Within Groups	39,440	66	,598		
	Total	48,444	71			
B21	Between Groups	8,485	5	1,697	,941	,460
	Within Groups	119,015	66	1,803		
	Total	127,500	71			
B22	Between Groups	15,093	5	3,019	2,444	,043
	Within Groups	81,519	66	1,235		
	Total	96,611	71			
B23	Between Groups	6,433	5	1,287	4,199	,002
	Within Groups	20,220	66	,306		
	Total	26,653	71			

B24	Between Groups	2,391	5	,478	2,114	,075
	Within Groups	14,929	66	,226		
	Total	17,319	71			
B25	Between Groups	11,351	5	2,270	3,927	,004
	Within Groups	38,149	66	,578		
	Total	49,500	71			
B26	Between Groups	12,648	5	2,530	3,170	,031
	Within Groups	52,672	66	,798		
	Total	65,319	71			
B27	Between Groups	8,250	5	1,650	2,741	,062
	Within Groups	39,736	66	,602		
	Total	47,986	71			
B28	Between Groups	10,080	5	2,016	2,401	,046
	Within Groups	55,420	66	,840		
	Total	65,500	71			
B29	Between Groups	5,891	5	1,178	2,059	,082
	Within Groups	37,762	66	,572		
	Total	43,653	71			
B30	Between Groups	11,726	5	2,345	2,990	,017
	Within Groups	51,774	66	,784		
	Total	63,500	71			

B31	Between Groups	8,138	5	1,628	6,014	,000
	Within Groups	17,862	66	,271		
	Total	26,000	71			
B32	Between Groups	4,839	5	,968	1,388	,240
	Within Groups	46,036	66	,698		
	Total	50,875	71			
B33	Between Groups	5,939	5	1,188	2,570	,035
	Within Groups	30,505	66	,462		
	Total	36,444	71			
B34	Between Groups	5,128	5	1,026	3,729	,005
	Within Groups	18,150	66	,275		
	Total	23,278	71			
B35	Between Groups	6,046	5	1,209	2,525	,038
	Within Groups	31,607	66	,479		
	Total	37,653	71			
B36	Between Groups	1,968	5	,394	1,810	,123
	Within Groups	14,352	66	,217		
	Total	16,319	71			

B1-Sekreterlerin konuşurken sözünün kesilmesi, diğer çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0.05$). B3-Temizlik işçilerin iş ortamında kendilerini ifade etmesi diğer çalışanlara göre daha fazla engellenmektedir ($p<0.05$). B9-

Temizlik personellerinin yönetim ile görüşme isteği diğer personellere göre daha fazla engellenmektedir ($p<0.05$). B10-İstenmeyen zor işlerin sekreterlere diğer personelden anlamlı düzeyde daha fazla verildiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). B11-Temizlik işçilerinin hemşire ve diğer personellere göre iş ortamında kendileri ile konuşulmasının yasaklanmasını anlamlı düzeyde fazla olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).

B15-Temizlik işçileri sekreterlere göre iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürüldüğü saptanmıştır ($p<0.05$). B16-Temizlik personelleri diğer bütün çalışanlara göre iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürüldüğü bulunmuştur ($p<0.05$). B19-Temizlik personelleri güvenlik personeli haricindeki diğer bütün çalışanlardan daha fazla siyasi görüşünden dolayı ayrımcılığa uğradığı saptanmıştır ($p<0.05$). B20-Temizlik personelleri diğer çalışanlara göre daha fazla utanç verici işlere zorlanmaktadır ($p<0.05$). B23-Temizlik işçileri; hemşire, sekreter ve diğer çalışanlara göre daha fazla küçük düşürücü isimler ile çağırılmaktadır ($p<0.05$).

B25-Temizlik işçileri Hemşirelere göre daha fazla iş değişimine uğramaktadır ($p<0.05$). B26-Sekreterlere diğer personelde daha fazla gereksiz işler verildiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). B30-Sekreterler diğer personele göre anlamlı düzeyde daha fazla gereksiz yere mesai ye bırakıldıkları saptanmıştır ($p<0.05$). B31-Temizlik personellerinin diğer bütün çalışanlardan (hemşire, güvenlik, sekreter, mutfak vs) daha fazla disiplin cezası aldıkları saptanmıştır ($p<0.05$). B33-Temizlik personelleri diğer personellere göre saha fazla fiziksel şiddete maruz kalmıştır. ($p<0.05$). B34-Mutfak personelleri; hemşire sekreter, güvenlik personeline göre daha fazla göz korkutma amacıyla hafif şiddete maruz kalmıştır ($p<0.05$).

Tablo. IV.VI .Çalışanlarının Yaşı İle Verdikleri Cevaplar Arasındaki İlişki-Korelasyonu

		YAŞ
B1	r	,024
	p	,838
	N	72
B2	r	-,058
	p	,630
	N	72
B3	r	-,085
	p	,477
	N	72
B4	r	,021
	p	,863
	N	72
B5	r	-,228
	p	,054
	N	72
B6	r	-,148
	p	,216
	N	72

B7	r	-,093
	p	,438
	N	72
B8	r	,190
	p	,110
	N	72
B9	r	-,108
	p	,368
	N	72
B10	r	-,126
	p	,290
	N	72
B11	r	,030
	p	,804
	N	72
B12	r	-,048
	p	,690
	N	72
B13	r	-,005
	p	,965
	N	72

B14	r	,105
	p	,378
	N	72
B15	r	-,029
	p	,812
	N	72
B16	r	-,116
	p	,332
	N	72
B17	r	-,020
	p	,866
	N	72
B18	r	-,082
	p	,495
	N	72
B19	r	,118
	p	,323
	N	72
B20	r	-,096
	p	,422
	N	72

B21	r	-,087
	p	,466
	N	72
B22	r	-,256*
	p	,030
	N	72
B23	r	-,098
	p	,411
	N	72
B24	r	,042
	p	,726
	N	72
B25	r	-,183
	p	,123
	N	72
B26	r	-,107
	p	,371
	N	72
B27	r	-,063
	p	,597
	N	72

B28	r	,058
	p	,629
	N	72
B29	r	-,148
	p	,214
	N	72
B30	r	-,186
	p	,118
	N	72
B31	r	-,026
	p	,831
	N	72
B32	r	-,094
	p	,431
	N	72
B33	r	,112
	p	,350
	N	72
B34	r	,010
	p	,930
	N	72

B35	r	-,013
	p	,912
	N	72
B36	r	,095
	p	,427
	N	72

Çalışanlarının yaş durumlarına göre sadece B22-İşiniz ile ilgili kararlara gereken önemin gösterilmediği oldu mu- sorusuna verilen cevaplar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0.256$, $p=0.30$) saptanmıştır. Çalışan'ın yaşı artıkça işi ile ilgili kararlara gereken önem göstermesi azalmaktadır.

Çalışanlarının yaş durumlarına göre diğer sorulara verilen cevaplar arasında anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir ($p>0.05$).

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada Şanlıurfada Özel Bir Hastanedeki alışanların anketteki 36 soruya verilen cevapların sosyo-demokratik özelliklerine dayanarak psikolojik Şiddetin var olup olmadığı incelenmiştir. Uygulanan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulgular bir önceki bölümde verilmiştir. Bu bölümde de, elde edilen bu bulguların yorumlanmasına çalışılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan literatür 36 sorudan oluşmaktadır. Bu maddelere çalışanlarca verilen cevaplara bakıldığında, uygulamaya katılanların psikolojik Şiddet, ‘‘Hiç’’ , ‘‘Nadiren’’ , ‘‘bazen’’ , ‘‘sık sık’’ ve ‘‘ok sık’’ ifade alanına girmektedir. Buradan da da genel olarak, çalışanların ankette yer alan davranışlara kısmen maruz kaldıkları sonucuna varılabilir. 21’inci madde 2,16 en yüksek aritmetik ortalamayla ‘‘ok sık’’ ifade alanına düşerken; en az olan 31’inci madde de 1,12 ortalama ile ‘‘Hiç’’ ifade alanında kalmıştır.

5.1. Sosyo-Demokratik zelliklerine (Yaş Durumu) Göre 1.Tartışma

Şanlıurfada zel Bir Hastane alışanlarının psikolojik Şiddet ilgili tutumlarının *yaşlarına* göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Uygulanan anket neticesinde, ulaşılan veriler işığında sorulara verilen cevapların yaş gruplarında anlamlı bir ilişkinin bulunmamasındaki sebeplerden birisi işyerindeki departmanlarda çalışan kişilerin genelde hep aynı yaş gruplarının çalışmasından kaynaklanabilir.

Bu sonuç; Şanlıurfada zel Bir Hastane alışanlarının psikolojik Şiddet ilgili tutumlarının yaşlarına göre farklılaşmadığı anlamına gelebilir.

Çalışanlarının yaş durumlarına göre sadece B22-İşiniz ile ilgili kararlara gereken önemin gösterilmediği oldu mu- sorusuna verilen cevaplar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0.256$, $p=0.30$) saptanmıştır. Çalışan'ın yaşı artıkça işi ile ilgili verilen kararlara gereken önemin gösterilmesi azalmaktadır.

Bu durum da çalışanların farklı departmanlarda çalışmasının, üstlerinin yaşının astlara göre küçük oluşu, eğitim durumunun yaş ortalamasının küçük olması ve yöneticilerin yaşının çalışanlardan küçük olması bu konuda büyük rol almasının etkisi söz konusu olabilir.

Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi Sakarya Üniversitesi 2015 Elvan Okutan1Nihal Sütütemiz2

yaş dağılımına bakıldığında çalışanların büyük çoğunluğu 20-40 yaş arasındadır. Yaş arttıkça çalışanlara uygulanan mobbing azalmaktadır.

Erzincan üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü (2016) akademide mobbing: adım üniversiteleri örneği bütün alt boyutlarına ve tamamına ilişkin puanlara bakıldığında 60 yaş ve üzeri akademisyenler mobbing davranışlarına en az maruz kalan çalışanlar olarak görülmektedir. Belirli bir yaşa gelmiş insanlara karşı daha dikkatli ve hoşgörülü davranıldığından bahsedilebilir.

Bu durumda ters bir orantı olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni de üniversite hastanesinin devlet hastanesi olmasından kaynaklanabilir veya yaşlı çalışanların bir çoğu akademisyenlerden olmasından kaynaklı olabilir.

5.2. Sosyo-Demokratik Özelliklerine (Cinsiyet) Göre 2.Tartışma

Şanlıurfada Özel Bir Hastane Çalışanlarının psikolojik şiddet ilgili *cinsiyetlerine* göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Uygulanan anket neticesinde, ulaşılan veriler ışığında; cinsiyetlerine göre, psikolojik şiddetin, sorulan sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu sonuç; şanlıurfada zel Bir Hastane alışanlarının psikolojik şiddet ilgili cinsiyetlerine göre kısmen farklılık göstermediği anlamına gelmektedir.

Bu durumun nedeni çalışanların çoğunluğunun bayan olması ve üstlerinin erkek olmasından söz edilebilir. Bölgesel düşünülürse güneydoğudaki bayan çalışanlara davranış şekli erkek çalışanlara oranla daha dikkatli davranılması veya departmanlara göre düşünülürse çalışanların karma olmayışı yani sekreterlik bölümünde ve hemşire departmanında çoğunluğun bayan olması ve diğer departmalarda örneğin güvenlik , yemekhane ,acil tıp teknisyenlerinin çoğunluğunu erkek olması psikolojik şiddeti etkileyen unsurlarına verilen cevaplarda anlamlı bir ilişkinin bulunmayışına sebebiyet verebilir.

Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi (Isparta – 2007) alışanlarının Mobbing (psikolojik şiddet) algıları ile ilgili tutumlarının cinsiyetlerine göre dikkate değer bir farklılık göstermediği anlamına gelmektedir. Ancak, bayanların baylara göre, daha duygusal ve fiziksel olarak daha güçsüz bir yapıya sahip oldukları düşünüldüğünde; bayanların Mobbing (psikolojik şiddet) algıları ile ilgili tutum puanlarının baylara göre daha yüksek olması beklenebilirdi.

Sağlık Kurumlarında şiddet Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dönem Projesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı Haziran 2015 Denizli)

Sağlık kurumlarında yaşanan şiddet olaylarının nedeni olarak pek çok faktör ortaya çıkarken, en önemli nedenlerin başında, ařırđ iş yükü ve yoğun stres altında çalışmak gösterilebilir. Bu kurumlarda verilen hizmetin konusunun doğrudan insan sağlığı ve insan hayatı olması nedeniyle, hem çalışanlar hem de hasta ve hasta yakınları, sürekli değişen duygu durumları ile karşılaşmaktadır. Bu durum bireyler üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Genelde sağlık çalışanlarının hasta ve hasta yakınlarıyla birebir muhattab olması nedeniyle sekreterlik

Bu blmdeki çalışan bayanların erkeklere oranla psikolojik şiddetten daha çok etkilendiği görülebilir yalnız herhangi bir anlamlılık söz konusu değildir.

Bu durum bölgesel farklılığın ve kültür hakkında herhangi bir değişiklik olmadığına göstergesi olan Kişisel nitelikler bakımından, genç yaş ve kadın cinsiyetin oluşturduğu oldukça geniş bir kitle şiddetle daha çok karşılaşmaktadır.

5.3. Sosyo-Demokratik Özelliklerine (Eğitim Durumu) Göre 3.Tartışma

Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddet ilgili *eğitim durumlarına* göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

İlk ve ortaokul mezunlarının iş ortamında kendilerini ifade etmeleri üniversite mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla engellenmektedir. İlk ve ortaokul mezunları üniversite mezunlarına göre iş ortamında kendileri ile daha az konuşulduğunu ifade etmişlerdir . İlk ve ortaokul mezunlarının, lise ve üniversite mezunlarına göre iş ortamında kendileri ile konuşulmasının yasaklanmasının anlamlı düzeyde fazla olduğu tespit edilmiştir.

İlk ve ortaokul mezunların üniversite mezunlarına göre iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürüldüğü tespit edilmiştir. İlk ve ortaokul mezunların üniversite mezunlarına göre iş mezunları Üniversite mezunlarına göre daha fazla küçük düşürücü isimler ile çağrılmaktadır. ortamında daha fazla akıl hastası muamelesine maruz kaldığı tespit edilmiştir. İlk ve ortaokul İlk ve ortaokul mezunları Üniversite mezunlarına daha fazla cinsel imalara maruz kalmaktadır.

İlk ve ortaokul mezunları Üniversite mezunlarına göre daha fazla iş değişimine uğramaktadır. Lise mezunları üniversite mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla gereksiz yere mesaiye bırakıldıkları tespit edilmiştir. İlk ve ortaokul mezunları Üniversite mezunlarına göre daha fazla disiplin cezası aldıkları tespit edilmiştir.

Uygulanan anket neticesinde, ulaşılan veriler ışığında; eğitim durumlarına göre, sorulara verilen cevaplara göre psikolojik şiddetin farkının üniversite ve lise mezunlarının psikolojik şiddet unsurlarının ilköğretim mezunlarına oranla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Bu sonuç doğrultusunda; Hastanede çalışanlarının psikolojik şiddet ile ilgili tutumlarının eğitim durumlarına göre farklılaştığı söylenebilir. Farklılık; çalışanların

eğitim durumları ile ters bir orantı sergilemektedir. Çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe; psikolojik şiddet ile ilgili maruziyetleri de azalmaktadır.

Yönetim açısından olaya bakıldığında; eğitim seviyesi düşük personele psikolojik şiddet uygulamak, eğitim seviyesi yüksek personele göre daha kolaydır. Bu bağlamdaki şiddetin boyutu eğitim seviyesi ile ters bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlendi.

Psikolojik şiddet maruziyetinin, eğitim seviyesinin düşmesiyle artış göstermesi, eğitim seviyeleri düşük olan çalışanların iş bulma imkanının az olması, kendilerini ifade etmelerindeki zorluğun eğitim durumuyla doğru bir orantı olması, çalışılan departmanlardaki farklılığın ve eğitim düzeyinin düşük olan çalışanların genelde temizlik, çay ve hasta bakıcılardan oluşmasının ve buradaki alışanlarında genelde toplu iş ortamında değilde tekil olarak çalışmasında kaynaklanabilir. Gülünç duruma düşmesindeki sebebin yaptıkları işin gereğinin hafife alınmasından kaynaklanabilir. Bu durumunda kişide aşağılık kompleksinin psikolojik olarak iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürüldüğu, küçük düşürücü isimler ile çağrılması, ortamda daha fazla akıl hastası muamelesine maruz kaldığu ve cinsel imalara maruz kalmasının hissi bir durumun oluşması söz konusu olabilir.

Bu durumdan kaynaklanan agresif davranış şekilleri, disiplin cezasının uygulanmasına, yöneticileri tarafından daha ağır işlere koşturulmasına ve fazladan nöbetlere bırakılmasına neden olabilir.

Sağlık alışanlarına Yönelik şiddeti Etkileyen Sosyo-Kültürel Etmenler Ayşe Büyükbayram,¹ Hale Okay² İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir (2016) Eğitim açısından ele alındığında, özellikle hemşirelerin eğitim durumu ile şiddete uğrama oranı arasında ters orantı olduğu bunun yanı sıra işyeri şiddetine maruz kalma ile sağlık çalışanlarının eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirtilmektedir.

Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2013;4(1):46-53 On Avrupa ülkesinde çalışan hemşirelerle yapılan çalışmada, eğitim düzeyi düşük olan hemşirelerin ve hemşire yardımcılarının daha çok şiddete maruz kaldığu Öztunç'un yapmış olduğu çalışmada

da lisans mezunu hemşirelerde sözel cinsel taciz ve fiziksel saldırı görülmezken, sözel tacizin en fazla ön lisans programı mezunu hemşirelerde, fiziksel saldırıların ise, en fazla sağlık meslek lisesi mezunları arasında yaşandığı belirlenmiştir.

İki yıllık sıkıştırılmış bir programla eğitim almış olan ön lisans programı mezunları ile sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerde tacizlerin daha fazla görülüyor olması, eğitim programları kapsamında iletişim becerilerini geliştirecek içeriklerin kısıtlı verilmiş olması ve okuldan mezun olunan yaştan bu konudaki mesleki bilgi, beceri ve olgunluğu geliştirmede yetersiz kaldığını düşündürmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda hemşirelerin genelde eğitim seviyelerinin aynı olması, farklı departmanlarda çalışan kişiler arasındaki eğitim seviyelerinin farklılaşmasından kaynaklı ilköğretim mezunlarının psikolojik şiddete maruz kaldığı literatürdeki sorulara verilen cevaplardan anlaşılabilir. Bu çalışmada aynı departmandaki kişiler arasında değil farklı departmanlar arasındaki çalışanlar arasında psikolojik şiddete maruziyet söz konusu olabilir, bu durum da eğitim seviyesindeki farklılıklardan kaynaklandığı söylenebilir.

5.4. Sosyo-Demokratik Özelliklerine (Medeni Duruma) Göre 4.Tartışma

Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddet maruziyeti ile ilgili tutumlarının *medeni durumlarına* göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Çalışanlarının medeni durumu ile sorulan sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır

Uygulanan anket neticesinde, ulaşılan veriler ışığında; medeni durumlarına göre, evli olanlarınki ile bekar olanlara uygulanan psikolojik şiddet maruziyetinin olmadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuç; Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddet ile ilgili maruziyetinin medeni durumlarına göre söz konusu olmadığı anlamına gelmektedir.

Ancak; bu durumun nedeni evli olanların yaş farkının bekar olanların yaş farkına oranla büyük olmasından kaynaklanabilir. Çalışan kişilerin departmanlardaki yaş gruplarının birbirine yakın olması ve çoğunluğun bekar olmasından da

kaynaklanabilir. Ayrıca evli olan kişiler genelde yönetim grubundan olması ve psikolojik olarak daha olgun davranış sergilemesinden kaynaklanabilir. Ve evli grubun sosyal yaşamdaki uğraşlarının iş yaşamında birbirlerine olan davranışlara etkili olmasından kaynaklanabilir. Bu durumun sonucu olarakda medeni durumdaki farkın psikolojik şiddet unsurlarının etkili olmadığı söylenebilir.

Derya Tekin Niğde Üniversitesi psikolojik şiddet (2015) üzerine yazılan yüksek lisans tezlerine yönelik bir incelemede işletme kültürünün alt boyutları ile mobbing davranışlarının alt boyutları arasındaki ilişkilere ait analizlerde; bireysel düzeyde iletişimin engellenmesi, itibara saldırılar, bireyin yaşam kalitesi ve medeni durumuna göre saldırılar şeklindeki mobbing davranışları arasında negatif ilişki gözlemlenmiştir.

İşletmeler de mobbing, medeni durum farkı gözetmeksizin tüm kültürlerde sessiz bir tehlike olarak pusuda beklemektedir. küçük bir tetikleme ile mağdur olarak hedef alınan birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, işletmelerde ve işletmenin yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olmaktadır.

Buradaki çalışmada medeni duruma göre psikolojik şiddetin Niğde üniversitesindeki çalışma ile ters orantı söz konusudur. Bu durumun sebebi olarak evli olanların eğitim durumu, yaşam standartları, bölgesel çevrenin değişliği önemli faktörler arasında gösterilebilir.

Erzincan Üniversitesi Sosyal bilimler enstitüsü tezinde Mehmed Zahid Ç (2016) sağlık çalışanlarının örgütsel psikolojik şiddet düzeylerinin incelenmesi (makalenin geliş tarihi:12.12.2014) Sağlık çalışanlarının evli yada bekar olma durumlarına göre sinizm açısından olaya bakışları incelenmiş sağlık çalışanlarının bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve ör-gütsel psikolojik şiddet puan ortalamaları ile medeni durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Buradaki çalışmada medeni duruma göre psikolojik şiddetin Uluslararası iktisadi ve idari incelemeler dergisinin makalesinde sağlık çalışanları ile doğru orantı söz konusudur. Bu durumun sebebi olarak özel bir hastanede araştırmanın yapılması, kültür yapısının, çalışma şeklinin, bölgesel yapının ve medeni durumların cinsiyetlere göre benzerlik göstermesinden kaynaklanabilir.

5.5. Sosyo-Demokratik Özelliklerine (Meslek Gruplarına) Göre 5.Tartışma

Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddet maruziyeti ilgili tutumlarının *meslek gruplarına* göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Sekreterlerin konuşurken sözünün kesilmesi, diğer çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksektir. Temizlik işçilerin iş ortamında kendilerini ifade etmesi diğer çalışanlara göre daha fazla engellenmektedir. Temizlik personellerinin yönetim ile görüşme isteği diğer personellere göre daha fazla engellenmektedir. İstenmeyen zor işlerin sekreterlere diğer personelden anlamlı düzeyde daha fazla verildiği tespit edilmiştir. Temizlik işçilerinin hemşire ve diğer personellere göre iş ortamında kendileri ile konuşulmasının yasaklanmasını anlamlı düzeyde fazla olduğu tespit edilmiştir.

Temizlik işçileri sekreterlere göre iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürüldüğü saptanmıştır. Temizlik personelleri diğer bütün çalışanlara göre iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürüldüğü bulunmuştur. Temizlik personelleri güvenlik personeli haricindeki diğer bütün çalışanlardan daha fazla siyasi görüşünden dolayı ayrımcılığa uğradığı saptanmıştır. Temizlik personelleri diğer çalışanlara göre daha fazla utanç verici işlere zorlanmaktadır. Temizlik işçileri; hemşire, sekreter ve diğer çalışanlara göre daha fazla küçük düşürücü isimler ile çağırılmaktadır.

Temizlik işçileri Hemşirelere göre daha fazla iş değişimine uğramaktadır. Sekreterlere diğer personelde daha fazla gereksiz işler verildiği tespit edilmiştir. Sekreterler diğer personele göre anlamlı düzeyde daha fazla gereksiz yere mesai ye bırakıldıkları saptanmıştır. Temizlik personellerinin diğer bütün çalışanlardan (hemşire, güvenlik, sekreter, mutfak vs) daha fazla disiplin cezası aldıkları saptanmıştır. Temizlik personelleri diğer personellere göre saha fazla fiziksel şiddete maruz kalmıştır. Mutfak personelleri; hemşire sekreter, güvenlik personeline göre daha fazla göz korkutma amacıyla hafif şiddete maruz kalmıştır.

Uygulanan anket neticesinde, ulaşılan veriler ışığında; meslek gruplarının, psikolojik şiddet maruziyetindeki unsurlarının ortalamasının anlamlı olduğu görölmüştür.

Sekreterlerin sözünün kesilmesi genelde hasta yakınlarıyla birebir muhattab olmaları nedeniyle ve hasta yakınlarının sitresli olmasından kaynaklandığı ve bu davranışa maruz kalındığı söylenebilir.

Temizlik işçilerinin iş ortamında kendilerini ifade etmesi diğer çalışanlara göre daha fazla engellenmesindeki sebep yaptığı işten olabilir, hem çalışanlar hemde yönetim tarafından bu duruma maruz kalmasındaki sebeplerden biride eğitim seviyesinden kaynaklı olabilir.

Temizlik personellerinin yönetim ile görüşme isteği diğer personellere göre daha fazla engellenmektedir. Bu durumun sebeplerinden biri diğer personellere göre çok sorun yaşamalarından kaynaklanabilir. Ve her zaman sorun yaşanması bu sorunların taraflar arasında çözümlenmesinin istenmesi yönetim tarafından bu durumun planlanarak yapıldığıda söz konusu olabilir.

İstenmeyen zor işlerin sekreterlere diğer personelden anlamlı düzeyde daha fazla verilmesi yöneticiler tarafından veya üstleri tarafından değilde genelde hastalar veya hasta yakınları tarafından uygulanması söz konusu olabilir çünkü asıl işlerinin yanında hasta ve hastayakınlarının isteklerinde bu gibi durumlara karşılaşılabiliyor.

Temizlik işçilerinin hemşire ve diğer personellere göre iş ortamında kendileri ile konuşulmasının yasaklanmasını anlamlı düzeyde fazla olması aslında bu bir yasaklama değilde hastane ortamı olduğu için yoğun iş temposundan kaynaklandığı ve bu durum karşısında diğer durumlardan temizlik personelinin etkilenmesinden kaynaklı olması psikolojik olarak temizlik personelinin sanki kendileri ile konuşulmasının yasaklanması gibi geldiğini düşünüyor olabilir.

Temizlik işçileri sekreterlere göre iş ortamında daha fazla gülünç duruma düşürölmesi diğer çalışanların yönetimin hasta veya hasta yakınlarının bilinçsizliğinden kaynaklı olabilir. Çünkü kişiler eğitim ve statü yüksekliğinin her durumda haklı kıldığının ve insanlık yönünün az geliştiğinin göstergesi olabilir.

Temizlik işçilerinin genelde psikolojik şiddete diğer personellere göre daha çok uğmalarındaki sebep eğitim, statüden kaynaklı olabilir bu durumundan psikolojik olarak etkiye tepki verilmesinde kaynaklı olması bu durumda bariz bir şekilde ortaya çıkmasına sebebiyet verebilir.

Bu sonuç; Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddet maruziyeti ilgili tutumlarının mesleklerine göre farklılaştığı anlamına gelmektedir. Hemşirelerin, sekreterlerin (otomasyon memurlarının), güvenlik görevlilerinin ve mutfak personelinin psikolojik şiddet maruziyeti ilgili sorulara verilen cevaplara göre birbirlerine yakın olduğu gözlemlenmektedir.

Bu sonuç çalışanların eğitim durumları ile bağlantılı olarak ele alındığında; psikolojik şiddet uygulandığı kabul edilebilir.

Sağlık sektöründe mobbing: hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama hacettepe üniversitesi, iibf, sağlık idaresi bölümünde mobbing (2014) , adlı tezde sağlık sektöründeki bütün meslek gruplarını ve çalışma ortamlarını etkilemektedir. Saldırıları en fazla maruz kalanlar ambulans görevlileri, hemşireler ve doktorlardır. Yoğun nüfusun yaşadığı veya suç oranının yüksek olduğu yerlerdeki büyük hastanelerle ücra yerlerdeki sağlık kuruluşları özellikle risk altındadır.

Şanlıurfadaki yaptığımız araştırmada bölgenin kırsal kesim olmasından ve güneydoğuya doktor ve diğer memurun az gelmesinden bu personellerin diğer büyük şehirlere oranla daha kıymetli olmasından dolayı psikolojik şiddetin sadece temizlik personeline ve mutfak görevlilerine uygulandığı saptanmıştır.

Geert Hofstede'in örgüt kültürü modeline göre sağlık meslek gruplarının incelenmesi ve kamu ve özel hastanelerinde karşılaştırmalı bir araştırmada (2015) örgüt kültürünün oluşturulup benimsenebilmesi için öncelikle sorunlar net olarak ortaya konulmalıdır. Çalışanların beklentileri, sorunlara ilişkin düşünceleri doğru bir şekilde tespit edilmelidir. Açık uçlu görüşmeler, anketler veya araştırma araçları kullanılarak çalışanlar tarafından bir kültürün benimsenmiş değerleri, normları, standartları incelenmelidir. Çalışanların da alınan kararlara katılımı sağlanarak

sorunlar çözülmeli, kuruma aidiyetliğin, çalışanlar arasındaki iletişimin, biz duygusunun oluşturulabilmesi için çeşitli etkinlikler düzenlenmelidir.

Bu konudaki çalışmada paralellik göstererek örgüt kültürünün eksikliğinden bahsedilebilir. Bu eksikliklerin giderilmesi içinde devamlı eğitim ve seminerler düzenlenmelidir.

5.1.1. ARAŞTIRMA ANKETİNİN BETİMLEME (C) BÖLÜMÜNÜN TARTIŞMASI

5.1.1. Psikolojik şiddet Davranışlarının Kimler Tarafından Uygulandığı (Bölüm C)'nin Tartışması

Çizelge 4.21’de C1 “**Doğrudan bağlı olduğunuz yöneticileriniz**” seçeneğini işaretleyenlerin geçerli yüzdesinin %26,9 olduğu görülmektedir ve C7 “**Hasta yakınları**” seçeneğini işaretleyenlerin geçerli yüzdesinin %33,7 olduğu görülmektedir. Burada bir çelişki varlığından bahsetmek mümkündür. Zira Çalışanların Psikolojik Şiddet maruziyetinin, “Hiç” veya “Nadiren” ifade alanına girmesine rağmen, bu davranışların varlığı ifade edilmediği halde- %26,9 oranında bağlı olunan yöneticiler ve %33,7 hasta yakınları tarafından uygulandığı vurgulanmaktadır. Bu çelişkinin temelinde Psikolojik şiddet davranışlarını ifade etme gücü oluşturulmaktadır denilebilir.

6.SONUÇ

Araştırmanın bu bölümünde, Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddet maruziyetini ölçmek için yapılan çalışmaların sonucunda ulaşılan bilgiler ve öneriler yer almaktadır.

Bu araştırmada, Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların psikolojik şiddet maruziyetinin, çeşitli değişkenler açısından incelenmeye çalışılmıştır. Toplanan verilere uygulanan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulguları, aşağıda ki gibi özetlemek mümkündür:

- Ankette yer alan maddelere, çalışanlarca verilen cevaplara bakıldığında, uygulamaya katılanların Psikolojik Şiddet maruziyetinin, “Hiç” , “Nadiren”, “Bazen” , “Sık sık” ifade alanına girmektedir. Buradan da genel olarak, çalışanların anketteki davranışlara kısmen maruz kaldıkları söylenebilir.

- Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların, *yaşlarıyla*, psikolojik şiddet maruziyeti arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından sözedilemez.

- Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların, *cinsiyetleriyle*, psikolojik şiddet maruziyeti arasında anlamlı bir ilişkinin gözlemlenemediği söylenebilir.

- Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların, *eğitim durumlarıyla*, psikolojik şiddet maruziyeti arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu ilişki ilköğretim mezunlarının diğer eğitim grubuna göre psikolojik şiddete maruz kaldıklarına dair literatürdeki sorulara verilen cevaplardan çıkan sonuçlarından sözedilebilir.

- Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların, *medeni durumlarıyla*, psikolojik şiddet maruziyeti arasında anlamlı bir ilişkinin gözlemlenemediği söylenebilir.

- Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanların, *meslekleriyle*, psikolojik şiddet maruziyeti arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bu ilişki genel olarak temizlik işçilerinin diğer meslek grubuna göre psikolojik şiddete maruz kaldıklarına dair literatürdeki sorulara verilen cevaplardan çıkan sonuçlarından sözedilebilir.

Araştırmanın betimleme bölümüne bakıldığında; çalışanların çeşitli sebeplerden dolayı, ideallerindeki davranışları hayata geçirmekte güçlük yaşadıkları sonucuna ulaşılabilir.

7. ÖNERİLER

1. Her ne kadar araştırmanın genel sonucu olarak, Şanlıurfada Özel Bir Hastanede çalışanlarının psikolojik şiddetin aritmetik ortalaması 53,57 yani; literatürde “Hiç” anlamına gelmekte ise de, yönetim açısından var olan bu olumlu atmosferin daha da geliştirilmesi için yönetim kademesinin ve çalışanların, hizmet içi eğitim seminerleri ile konu hakkında bilgilendirilmeleri faydalı olacaktır.

2. Araştırma denek sayısı bakımından sınırlı bir çalışmadır. Ayrıca konu bakımından da bu tür çalışmalara izin verecek organizasyonlar bulmak güçtür. Özellikle özel kurumlarda bu tür çalışmaları, daha geniş ve yaygın örneklemeler üzerinde sürdürmek fayda sağlayacaktır.

3. Tutum ölçeği geliştirmek zaman ve tekrar isteyen bir iş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçek geçerlilik ve güvenilirlik açısından kabul edilir düzeyde olmakla birlikte sadece bir denemedir. Ölçeğin geliştirilerek uygulanması mümkündür.

4. Yapılacak yeni araştırmalarda, daha sağlıklı tespitlere ulaşmak adına; aynı işyerinden çeşitli sebeplerle ayrılmış kişiler ile mülakatlar yapılması -anket sorularına verilen yanıtların baskı altında kalmadan verileceği düşünülerek- faydalı sonuçlar verebilir.

5. Özellikle işverenlerin işyerinde işveren adına hareket eden işveren vekillerini ve çalışanlarını psikolojik taciz konusunda eğitmeleri gereklidir. İşyeri barışı ve huzurunun sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi açısından çalışanlar arasındaki iletişim kültürünün oluşturulması öncelikli bir konu olmalıdır. Üretimin en önemli

bir unsur olan emek faktörünün sağlıklı bir şekilde varlığını sürdürebilmesi için mesleki bilgi ve tecrübenin yanı sıra belki daha fazla iletişim teknikleri konusuna odaklanması gerekmektedir. Çünkü gelişen teknoloji hayatımızı kolay kılmakla birlikte, insanlar arasındaki diyalogsuzluğu, bencilliği hatta anlayışsızlığı da beraberinde getirmiştir.

Uygulamada psikolojik tacize uğrayan ancak bunu ifade etmekten çekinen çok sayıda çalışanın olduğu unutulmamalıdır. Psikolojik tacizin odak noktasında çalışan, taciz sürecini oluşturan davranışların kaynağında ise işveren/işveren vekilleri vardır. İşveren, yönetim hakkını kullanırken dürüstlük, eşit davranma ve gözetme borcuna aykırı davranmamakla mükelleftir.

Çalışanın ruh ve beden bütünlüğünün korunması, çalışanın kendisi, ailesi, çalıştığı işyeri hatta toplum açısından da büyük önem taşımaktadır. Çalışanın işyerinde iş edimini sunduğu sırada herhangi bir sebeple işveren/işveren vekilinden ya da diğer çalışanlar tarafından psikolojik saldırıya uğratılması nedeniyle ruhsal bunalıma girmesi ve bunu hekim raporu ile belgelemesi halinde, bu durumun bir meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu da ayrıca irdelenmelidir. Çünkü sigortalının ruhen öze uğraması hali, iş kazası ve meslek hastalığının tanımında yer almaktadır. Psikolojik tacize maruz kalan bir çalışanın ruh sağlığının bozulması sonucunda iş göremez hale gelmesiyle birlikte, psikolojik taciz ile iş kazası ve meslek hastalığı arasında illiyet bağı kurulması halinde, işveren bu konuda da sorumluluk altında kalabilecektir.

Öte yandan, açıkça ifade etmek gerekirse türk mevzuatında net olarak tanımlanmamış ve yasal çerçevesi çizilmemiş olsa dahi, işyerinde çalışanların itibarını ve onurunu zedeleyen, verimliliğini azaltan, ruh ve beden sağlığını bozan psikolojik tacize maruz kalan çalışanların, “kisilik haklarının korunması” ve “işverenin işçisine karşı gözetme borcu” kapsamında değerlendirilerek gerekli tedbirlerin alınması en öncelikli konu olmalıdır.

KAYNAKÇA

- ADAMS, A., **Bullying at Work. How to Confront and Overcome it.** Virago Press, London, 1992
- BALTAŞ, A., Z. BALTAŞ, **Sters ve Başaçıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, İstanbul 2002.
- BAYKAL, A. N., **Yutucu Rekabet**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- CANFIELD, J., MILLER, J., **İşimi Seviyorum**, HYB Yayıncılık, Ankara, 2000.
- CARNERO, M. A., B. MARTINEZY, **Economic and health consequences of the initial stage of Psikolojik şiddet: the Spanish case**, June 2005.
- CASSON, H. N., **Zorluklarla Mücadele**, Hayat, İstanbul, 2002.
- ÇOBANOĞLU, Ş., **Psikolojik şiddet İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş, İstanbul, 2005.
- ÇOBANOĞLU, Ş., **Psikolojik şiddet İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş, İstanbul, 2005.
- CÜCELOĞLU, D., **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1993.
- CÜCELOĞLU, D., **Savaşçı**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- DAVENPORT, N., R. D. SWARTZ ve G. P. ELLİOT, **Psikolojik şiddet İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- EREN, E., **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta, İstanbul, 2004,
- EREN, E., **Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)**, Beta, İstanbul, 2003.
- FIELD, T., **Bully In Sight (How To Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying Overcoming The Silence and Denial By Which Abuse Thrives)**, 1996.
- HOOVER, H. H., **The Bullying Prevention Handbook**, Blomington, Indiana, 1996.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, **Workplace violence in services sectors**, Geneva , 2004 107

KAYA, N., **Neden İntihar Ediyorlar?**, Nesil,İstanbul, 1999.

LEYMANN, H., **Psikolojik şiddet and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims**, 5. (2), 1990.

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

ROGERS, K. A., **Preventing and Responding to Violence at Work**, International Labor Office, Geneva, 2003.

ROSNER, R., **İşyeri Gazileri**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2001.

SABUNCUOĞLU, Z., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

SOARES, A., **Bullying: When Work Becomes Indecent**, Montreal, 2002

THYLEFORS, I., **Scapegoats Exclusion and Bullying in Worklife**, Natur Och Kultur, Stockholm, 1987.

TINAZ, P., **İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet)**, Beta, İstanbul 2006.

VÄÄNÄNEN, M.V., **Workplace Bullying, A Study On The Work Environment, Well-Being and Health**, University of Helsinki, Department of Psychology, Helsinki, 2003.

WALTER, H., **Psikolojik şiddet: Kleinkrieg am Arbeitsplatz**, Campus, Frankfurt, 1993.

BJÖRKQVIST, K., K. Österman, M. Bäck, "Aggression Among University Employees", **Aggressive Behaviour**, 20, 173–184, 1994.

Boundaries And A Futile Search For Recognition", **British Journal of Guidance & Counselling**, Vol. 32 Issue 3, p269-280, Aug2004.

CRAWFORD, N., "Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective" **Journal of Community & Applied Social Psychology**, Vol. 7, 219±225, 1997.

EİNARSEN S., A. SKOGSTAD, " Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, 5(2), 185–201, 1996. 108

HALBUR, K., "Bullying in the Academic Workplace", **Vess. Academic Leader**, Vol. 21 Issue 11, p3-7, Nov2005

HOEL, H., C.L. COOPER, "Destructive Conflict And Bullying At Work. Manchester

School Of Management", **University Of Manchester Institute Of Science And Technology**, 2000.

Issues", **Journal Of Emotional Abuse**, 1(1), 85–117, 1998.

KEASHLY, L., "Emotional Abuse In The Workplace, Conceptual And Empirical

KEASHLY, L., V. TROTT, L.M. MACLEAN, "Abusive Behavior In The Workplace: A Preliminary Investigation", **Violence And Victims**, 9(4), 341–357, 994.

LEWIS, D., "Bullying At Work: The Impact Of Shame Among University And College Lecturers", **British Journal Of Guidance & Counselling**, Vol. 32 Issue 3, P281-299, Aug2004.

LEYMANN, H., "The Content and Development of Psikolojik şiddet at Work" **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), 165 -185, 1996.

MATTHIESEN, S. B., S. EINARSEN, "Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying atwork", **British Journal of Guidance & Counselling**, Vol. 32 Issue 3, p335-356, Aug2004.

MIKKELSEN, E. G., S. EINARSEN, "Relationship Between Exposure To Bullying At Work", **Scandinavian Journal Of Psychology**, 43, P403, 2002.

MINTON, S. J., P. MINTON, "The Application of Certain Phenomenological / Existential Perspectives in Understanding the Bully-Victim Cycle", **Existential Analysis Journal of the Society for Existential Analysis**, Vol. 15 Issue 2, p230-242, Jul2004.

O'MOORE, M., E. SEÏGNE, L. MCGUIRE, M. SMÍTH, "Victims Of Bullying at ØLAFSSON, R. F., H. JÓHANNSDÓTTIR, "Coping With Bullying In The Workplace: The Effect Of Gender, Age And Type Of Bullying", **British Journal Of Guidance & Counselling**, , Vol. 32 Issue 3, P319-333, Aug2004.

RAYNER, C., "The Incidence of Workplace Bullying", **Journal of Community & Applied Social Psychology**, Vol. 7 Issue 3, p199-208, Jun97. SALIN, D., "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of

wo Different Strestegies For Measuring Bullying", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10(4), 425–441, 2001. 109

SHALLCROSS, L. "The Workplace Psikolojik şiddet Syndrome, Pesponse and Prevention in The Public Sector", **Workplace Psikolojik şiddet Conference**, Brishbane, 16-17 October 2003. SMITH, P. K., M. SINGER, H. HOEL, C. L. COOPER, "Bullying: A Source Of Chronic Post Traumatic Stress?", **British Journal Of Psychology**, Vol. 94 Issue 2, P175, May2003.

TEHRANI, N., "Bullying: A Source Of Chronic Post Traumatic Stress?", **British Journal of Guidance & Counselling**, Vol. 32 Issue 3, p357-366, Aug2004,

WHITE, S., "A Psychodynamic Perspective Of Workplace Bullying: Containment, WILSON, C.B. "U.S. Businesses Suffer From Workplace Trauma" **Personnel Journal**, 47–50, 1991.

Work in Ireland" **Journal of Occupational Health and Safety – Australia NZ**, 14(6),569–574, 1998.

YÜCETÜRK, E., M.K. ÖKE, "Psikolojik şiddet and Bullying: Legal Aspects Related To Workplace Bullying İn Turkey", **South-East Europe Review**, S. 61 – 70 2005.

ZAPF, D. "Organizational Work Group Related and Personal Causes of Psikolojik şiddet / Bullying at Work" **International Journal of Manpower**, 20(1/2), 70-85, 1999.

ZAPF, D., C. GROSS, "Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10 (4), 497 - 522, 2001.

Psikolojik Taciz Konulu Başbakanlık Genelgesi (19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı G) SEN, Murat, işverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında işçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları, SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012, TÜRK DİL KURUMU, Büyük Türkçe Sözlük TAŞKIN, Ahmet, Psikolojik şiddetin Benzer Kavramlardan Farkı, SİCİL, İş Hukuku Dergisi 2012,

GÜZEL, Ali, ERTAN, Emre, İşyerinde Psikolojik Tacize (Psikolojik şiddete) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 14/2007

İNCE, Ergun, Yıldırı Olgusu ve Tarafların Sorumlulukları, SİCİL İş Hukuku Dergisi, Aralık 2012 ĐNCĐROĐLU, Lütfi, İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet), Yaklaşım Dergisi, Mayıs 2011 İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Esit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC sayılı Direktif

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu

ARPACIOĞLU, Gülcan, **İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz**, <<http://www.ntvmsnbc.com/news/313446.asp#Body>>, (04.03.2005).

BALTAŞ, Acar, **Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma (Psikolojik şiddet)**, <http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler_3.htm>, (04.03.2005). 110

LEYMANN, H., **“Bullying; Whitleblowing. Some Historical Notes: Research and The Term Psikolojik şiddet”**, The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se./English/11120E.HTM>>, (01.01.2006)

LEYMANN, H., **“Conflict: Risk for Psikolojik şiddet”**, The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se./English/12110E.HTM>>, (01.01.2006).

LEYMANN, H., **“Identification of Psikolojik şiddet Activities”**, The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se./English/12210E.HTM>>, (01.01.2006).

LEYMANN, H., **“Introduction to the Concept of Psikolojik şiddet”**, The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se./English/11110E.HTM>>, (01.01.2006).

LEYMANN, H., **“Psikolojik şiddet – its Course Over Time”**, The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se./English/1220E.HTM>>, (01.01.2006).

LEYMANN, H., **“The Defination of Psikolojik şiddet at Workplaces”**, The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se./English/12100E.HTM>>, (01.01.2006).

LEYMANN, H., "The Relationship of Psikolojik şiddet to Conflict", The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>>, (01.01.2006).

LEYMANN, H., "What is PTSD? ", The Psikolojik şiddet Encyclopedia, <<http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>>, (01.01.2006). TUTAR, H.,

Psikolojik şiddet, <[http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/anasayfapsikolojik şiddet. htm](http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/anasayfapsikolojik%20siddet.htm)>, (03.03.2005).

YÜCETÜRK, Elif, **Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü**, <<http://www.aib.edu.tr>>, (04.03.2005). 111

ASUSUNAKUTLU, T., B. SAFRAN, "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları ve Çatışma arasındaki İlişki", **13'ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Konresi Bildiriler Kitabı**, 12-14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.

AYTAÇ, S., N. BAYRAM, N. BILGEL, "Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Psikolojik şiddet", **13'ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 12-14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.

KUTANIS, R. Ö., B. SAFRAN, "Turizm Çalışanlarına Yıldırma (Psikolojik şiddet) Uygulamaları: Bir Örnek Olay", **13'ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 12-14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005.

ÇAKIR, B., **İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Psikolojik şiddet) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006.

DİKMEN, A., **İşyeri Zorbalığı ve Örgütten Ayrılma İsteğine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2005.

İMAMOĞLU, S., **Öğretmen Adaylarının Öfke ve Öfke İfade Tarzları İle Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2003,

KUNDAKÇI, B., **İlköğretim Okulu Beşinci Sınıf Öğretmenlerinin Cezayı Tercih Etme Nedenleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2002. TAN, B. U., **İşyerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İşyerinden Uzaklaştırma**,

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2005.

RANDOM HAUSE WEBSTER'S COLLEGE DICTIONARY, s. 174, New York, 1997. 112

Geert Hofstede'in Örgüt Kültürü Modeli (2015)

Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi Sakarya Üniversitesi 2015

Erzincan üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü (2016)

Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi (Isparta – 2007)

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dönem Projesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı Haziran 2015 Denizli

Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2013;4(1):46-53

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir (2016)

Derya Tekin Niğde Üniversitesi psikolojik şiddet (2015)

Erzincan Üniversitesi Sosyal bilimler enstitüsü tezinde Mehmed Zahid Ç (2016)

Geert hofstede'in örgüt kültürü modeline göre sağlık meslek gruplarının incelenmesi ve kamu ve özel hastanelerinde karşılaştırmalı bir araştırmada (2015)

Sağlık sektöründe mobbing: hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama hacettepe üniversitesi, iibf, sağlık idaresi bölümünde mobbing (2014)

EKLER

Sayın katılımcı,

Aşağıdaki ankette sizinle ve çalışma ortamınızla ilgili sorular bulunmaktadır. Yapılacak olan bu çalışmanın amacı çalışma koşullarınız hakkında bilgi almaktır. Ankete katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcılardan kimliklerini açıklayacak herhangi bir bilgi istenmemektedir. Toplanan tüm bilgiler anonim olarak kalacaktır.

Anket çoğunluğu çok seçmeli sorulardan oluşmaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği x şeklinde işaretleyiniz.

Deneyimlerinizi bizimle paylaştığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

A1. Yaşınız:.....

A2. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

A3. Eğitim durumunuz:

ilkokul Lise

ortaokul üniversite

A4. Medeni Durumunuz:

Bekar

Evli

Boşanmış

A5. Halen hangi iş'te çalışmaktasınız?

Hemşire

Sekreterlik

Temizlik işçisi

Güvenlik

Mutfak görevlisi

Diğer.....

B. Halen çalıştığınız işyerinde, son bir yıl içerisinde;

		Çok	Sık sık	Bazen	Nadire	Hiç
B1	Siz konuşurken, sebepsiz yere çevrenizdekilerce sözünüz kesiliyor mu?					
B2	Üstleriniz, kendiniz rahatça ifade etmenizi engelliyor mu?					
B3	Birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi rahatça ifade etmenizi engelliyor mu?					
B4	Toplum önünde yüksek sesle azarlandınız mı?					
B5	Yaptığımız 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 çağırıldınız mı?				
B24	Şahsınızla sözle veya davranışla cinsel imalarda bulunuldu mu?				

		Çok	Sık sık	Bazen	Nadire	Hiç
B2 5	Size verilen işler, yapamadığınız bahane edilerek , alınıp başkasına verildimi?					
B2 6	Anlamsız görevler verildi mi?					
B2 7	Sahip olduğunuz yetenekten daha az yetenek gerektiren işler aldınız mı?					
B2 8	Görev yeriniz değiştirildi mi?					
B2	Yaptığınız hatalar sebep gösterilerek, para (veya herhangi maddi					

9	bir yaptırım) cezası verildi mi?				
B3 0	Gereksiz yere, fazla mesaiye bırakıldınız mı?				
B3 1	Disiplin cezası aldınız mı?				

B32	Fiziksel olarak, görevinizin gerektiğinden 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?				

C. çalıştığınız işyerinde; yukarıda sayılan türden davranışlar genelde kimler tarafından uygulanıyor? (ilgili olanlara “x” koyunuz)

- Doğrudan bağlı bulunduğunuz yöneticileriniz,
- Dorudan bağlı olmadığınız , hastanenin diğer yöneticileri,
- Yöneticilik görevi bulunmayan akademik personel,
- Yöneticilik görevi bulunmayan idari personel,
- İş arkadaşlarınız,
- Hastalar,
- Hasta yakınları.

37. kş.	40	1	4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
38. kş.	40	1	4	2	6	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
39. kş.	38	1	4	2	6	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1
40. kş.	33	1	4	2	6	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1
41. kş.	42	1	4	2	6	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3
42. kş.	26	1	1	2	6	3	4	3	4	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	2
43. kş.	29	1	4	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44. kş.	27	2	4	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45. kş.	25	1	4	1	6	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
46. kş.	21	2	4	1	6	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
47. kş.	22	2	4	1	6	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1
48. kş.	39	2	4	2	6	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
49. kş.	37	2	4	2	6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50. kş.	35	2	4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
51. kş.	40	2	4	2	6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
52. kş.	34	2	4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
54. kş.	42	1	4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
55. kş.	52	1	4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1
56. kş.	43	1	4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
57. kş.	32	1	4	1	6	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
58. kş.	33	1	4	1	6	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	1
59. kş.	31	1	4	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
60. kş.	35	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61. kş.	35	1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2

kş.																				
62. kş.	30	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	
63. kş.	35	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2
64. kş.	40	1	1	2	3	3	2	3	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2
65. kş.	31	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1
66. kş.	28	1	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
67. kş.	23	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1
68. kş.	25	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1
69. kş.	27	1	4	2	4	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
70. kş.	30	1	2	5	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
71. kş.	38	2	2	2	5	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
72. kş.	28	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

	16.sr	17.sr	18.sr	19.sr	20.sr	21.sr	22.sr	23.sr	24.sr	25.sr	26.sr	27.sr	28.sr	29.sr	30.sr	31.sr	32.sr	33.sr	34.sr	35.sr
1. kş.	1	1	1	3	1	4	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	4	1	1
2. kş.	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
3. kş.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2
4. kş.	1	2	1	3	1	5	4	1	1	1	2	3	1	3	4	1	2	1	1	1
5. kş.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
6. kş.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
7. kş.	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
8. kş.	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1
9. kş.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10. kş.	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	1	4	1	1	1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Kenan ÖKSÜZOĞLU

Doğum Yeri : ŞANLIURFA

Doğum Yılı : 1982

Medeni Hali : BEKAR

Eğitim Durumu

Lise : Orhangazi lisesi / 1998-2001

Lisans : Eskişehir üniversitesi / 2004-2008

Yüksek Lisans : Gaziantep üniversitesi / 2014-

Yab. Diller ve Düzeyi: İngilizce / iyi

İş Deneyimi : 2006 - 2009 Yılları Arasında özel bir sağlık şirketinde muhasebe müdürlüğü yaptım, 2012 – 2015 yılları arasında çalışma bakanlığının bir projesinde görev aldım.

Şu anda özel bir firmada İş Güvenliği Uzmanlığı yapmaktayım.

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

Diğer :2015 de isg eğitimine (2 ay),

2015’de Yurt içinde Lisan Kursuna (3 ay),

2014’de Osmanlıca Sertifikası Eğitimine (3ay),

2016’de meb isg Eğitimine (2 hafta) Katıldım.