

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK PROGRAMI

**HEMŞİRELERDE ADALET ALGISININ MOBBİNG DAVRANIŞLARI
ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanım SEYREK

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Dilek YILDIRIM

ANKARA
OCAK 2013

T.C
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK PROGRAMI

**HEMŞİRELERDE ADALET ALGISININ MOBBİNG DAVRANIŞLARI
ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hanım SEYREK

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Dilek YILDIRIM

ANKARA
OCAK 2013

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü**

**Hemşirelik Yüksek Lisans Programı
çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüriler tarafından
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.**

Tez Savunma Tarihi: 23/01/2013



**Doç. Dr. Dilek YILDIRIM
Gazi Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Jüri Başkanı**



**Doç. Dr. Filiz HİSAR
Gazi Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi**



**Yrd. Doç. Dr. Ebru AKGÜN ÇITAK
Başkent Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi**

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
İçindekiler	ii
Grafikler	v
Tablolar	vi
Kısaltmalar	vii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı.....	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Örgütsel Adalet Kavramı ve Tanımı.....	4
2.1.1. Adalet Kavramı.....	4
2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı.....	5
2.1.3. Örgütsel Adalet Algısının Boyutları.....	7
2.1.3.1. Dağıtımsal Adalet.....	8
2.1.3.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet.....	8
2.1.3.3. Etkileşimsel Adalet.....	10
2.1.3.4. Bilgisel Adalet.....	13
2.1.3.5. Kişilerarası Adalet.....	13
2.2. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Kavramı ve Tanımı.....	14
2.2.1. Mobbing Kavramı.....	14
2.2.2. Mobbing Davranışlarının Sınıflandırılması.....	19

2.2.3. Mobbing Sürecinin Aşamaları.....	20
2.2.4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar	22
2.2.5. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Türleri.....	22
2.2.6. Mobbinge Neden Olan Yöneltil ve Örgütsel Faktörler	23
2.2.7. Mobbingin Etkileri Ve Sonuçları.....	24
3. GEREÇ ve YÖNTEM	27
3.1. Araştırma Soruları.....	27
3.2. Araştırmanın Evreni	28
3.3. Araştırmanın Örnekleme.....	28
3.4. Araştırmanın Yapılacağı Yer ve Özellikleri.....	29
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	29
3.6. Verilerin Toplanması.....	29
3.6.1. Veri Toplama Araçları	29
3.6.2. Veri Toplama Formunun Uygulanması.....	31
3.6.3. Verilerin Değerlendirilmesi	31
4. BULGULAR.....	32
4.1. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular.....	32
4.2. Hemşirelerin Adalet Algısı İle İlgili Bulgular	33
4.3. Hemşirelerin Maruz Kaldığı Mobbing Davranışları İle İlgili Bulgular	35
4.4. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları Boyutları İle Maruz Kaldığı Mobbing Davranışları Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	40

4.5. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının, Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi.....	42
5. TARTIŞMA.....	43
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
7. ÖZET.....	52
8. SUMMARY.....	53
9. KAYNAKLAR.....	54
10. EKLER.....	64
EK-1.....	64
EK-2.....	67
11. TEŞEKKÜR.....	73
12. ÖZGEÇMİŞ.....	74

GRAFİKLER

Grafik 1: Hemşirelerin Maruz Kaldığı Mobbing Davranışlarının Kapsamı35

Grafik 2: Hemşirelerin İşyerinde Algıladıkları Mobbing Davranışlarının İçeriği ve
Sıklığı37

Grafik 3: Kurumlara Göre Hemşirelerin Maruz Kaldığı Mobbing
Davranışlarının Sıklığı38

TABLÖLAR

Tablo 2.1: Farklı Araştırmacılar Tarafından İşyerindeki Yıldırmaı Tanımlamak İçin Verilen Kavram ve Tanımları.....	16
Tablo 2.2. Mobbingin Psikolojik ve Parasal Maliyetleri	26
Tablo 4.1: Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özellikleri.....	32
Tablo 4.2: Hemşirelerin alıştıkları Kurumlarda Algıladıkları Adalet Boyutlar.....	33
Tablo 4.3: Örgütsel Adalet Algısında Kurumlar Arasındaki Fark.....	34
Tablo 4.4:Hemşirelerin Raporladıkları Mobbing Alt Boyutları.....	36
Tablo 4.5: Hemşirelerin Mobbing Davranışlarında Kurumlar Arasındaki Fark.....	39
Tablo 4.6: Hemşirelerin Adalet Algıları İle Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışları Arasındaki İlişki.....	40
Tablo 4.7: Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının, Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışlarına Etkisi	42

KISALTMALAR

SML: Sağlık Meslek Lisesi

SSH: Servis Sorumlu Hemşiresi

VSH: Vardiya Sorumlu Hemşiresi

ORT: Ortalama

SS: Standart Sapma

TC: Türkiye Cumhuriyeti

TTB: Türk Tabipler Birliği

SPSS: Statistical Package For The Social Sciences

VD: Ve Diğerleri

ARK: Arkadaşları

ILO: International Labour Organisation

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı

İnsanlar çevresinde olan biten olayların ne kadar adil olup olmadığını değerlendirir ve karşılaştığı adaletsizliklere farklı şekilde tepkiler vermeye çalışır. Yaşadığı her yerde ve olayda kendisi ve başkaları için koyulan çaba ve ödenen bedele karşılık belli bir hak etme değeri biçen insan, elde edilen kazancında bu değerle orantılı olmasını beklemektedir. Bu değer altında veya üstünde bir kazanç adaletsizlik algısına sebep olmaktadır. Yönetim literatüründe yapılan araştırmalar, işte algılanan adaletsizliğin pek de arzu edilmeyen tepkilere yol açtığı görüşünü desteklemektedir. Adaletsizlik duygusunu deneyimlemek, iş performansının düşüşü ve iş görenlerin pasifleşmesi gibi istenmeyen çıktılarının meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır.^{1,2,3}

İnsanların günlük hayatlarında adalet algılarını değerlendirdikleri ortamlardan birisi de iş yerleridir. Çalışanlar, aldıkları ücretin ne kadar adil olduğu, yöneticilerin kendilerine adil davranıp davranmadığı ya da işyerinde dağıtılan ödüllerin, ücret ve terfilerin adaletli bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığı konusunda karşılaştırma yaparlar ve bu konudaki adalet algıları doğrultusunda çevrelerine karşı ya fiili müdahalede bulunurlar, ya sözlü itiraz ederler ya da farklı şekillerde tutumlar sergilerler.^{1,2}

Örgütsel adalet kavramı Adams'ın(1965) eşitlik teorisine dayanmaktadır. Örgütsel adalet kazançların dağıtılması, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan prosedürler ile bireyler arası etkileşimle ilgili geliştirilen kurallar ve sosyal normlar olarak belirtilmektedir.^{4,5,6}

Adalet algısı temelde üç boyuta ayrılmaktadır. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalettir. *Dağıtım adaleti* ücret artışları,

performans değerlendirmeleri, ödüllendirmeler ve cezalandırmalar gibi çıktılar dağıtımı ile ilgilidir. *İşlemsel adaleti*, karar sürecinde doğruluk ve dürüstlüğe ne ölçüde uyulduğuna ilişkin adalet algılamasıdır. *Etkileşimsel adaleti* ise örgütsel uygulamaların insani yanıyla ilgilidir. Etkileşimsel adaletin iki alt boyutu bulunmaktadır. Bunlardan biri kişiler arası etkileşim adaleti, diğeri de bilgilendirme (bilgi verme) adaletidir. *Kişiler arası adalet*; astların üstlerine ve diğer çalışanlara karşı saygı ve nezaket çerçevesinde davranmalarını gerektirir. *Bilgi verme adaleti* ise, üstlerin örgütsel işlemlerde astlarını bilgilendirmelerinin yanında, sosyal ve özlük hakları konusunda da astlarını bilgilendirilmeleri, çıkarlarının korunması, bilgi edinme haklarına saygı duymak gibi geniş anlamda kullanılmaktadır.^{4,7,8}

İşyerindeki yani bireyin çalıştığı örgütteki adalet algılamasını, kaynakların paylaşımı, ödül ve cezanın dağıtımı, kişiler arası etkileşim, kuralların uygulanması, yapılan iş karşılığı alınan ücret gibi pek çok faktör etkilemektedir. Örgütlerde adaletsiz uygulamalar olduğuna dair bireylerin algılaması, tutumlarına da yansımaktadır. Bireyler, adaletsizlikleri ortadan kaldırmak üzere yöneticilerine, iş arkadaşlarına, ailesine veya işletme sahiplerine karşı olumsuz davranışlar göstermektedirler. Genel olarak bakıldığında adaletsizlik algısına sebep olacak her türlü etmen beraberinde mobbinge ortam hazırlamaktadır. Adaletsizliğin yüksek olduğu bir ortamda mobbinge maruz kalan bireylerde artacaktır. Bu sebeple iş hayatında adalet algısı kadar önemli bir kavramda mobbing kavramıdır. İş yerinde psikolojik şiddet kavramı literatürde psikolojik yıldırma, mobbing, psikolojik terör gibi birçok şekilde ifade edilmektedir.

İş hayatında psikolojik yıldırma, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını veya performansını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde hem birey hem de örgüt büyük zarar görecekler. Sonuçta bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmaz olacaktır.^{9,10}

Günümüzde mobbing davranışları tüm örgütlerde ve tüm kültürlerde görülmekte ve bu konu ile ilgili çalışmalar sağlık, banka, sigorta çalışanlarının, satış elemanlarının ve teknik elemanı gibi meslek gruplarının mobbing davranışları ile karşılaşma olasılığının yüksek olduğu belirtilmiştir.^{11,12,13} Sağlık sektörü çok çeşitli meslek gruplarının birlikte çalışmasını gerektiren, 24 saat kesintisiz hizmet verilmesi gereken, zor ve düzensiz çalışma şartlarına sahip, ücretin yetersiz olduğu, görev tanımlarının belirsiz olduğu bir çalışma ortamına sahiptir.^{13,14} Türk Tabipler Birliği'nin (TTB) 310 sağlık çalışanı ile yaptığı en son çalışmada sağlık çalışanlarında görülen iş yeri şiddeti oranı %45 olarak belirlenmiştir.¹⁵ Ayrancı ve arkadaşlarının (2002) yaptığı bir çalışmaya göre ülkemizde sağlık çalışanlarında şiddete uğrama oranı %50.8 olup, en sık şiddete maruz kalanlar, pratisyen hekimler (%67.6) ve hemşireler (%58.4) olarak belirlenmiştir.¹⁶ Ölmezoğlu ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ise sağlık çalışanlarının %67.6'sının sözlü tacize, %48.6'sının sözlü tehdide ve %16.8'inin fiziki saldırıya maruz kaldığı bulunmuştur.¹⁷ Özdevecioğlu'nun (2003) Kayseri de yaptığı çalışmada, hemşirelerin %89,5 inin hasta yakınları, yöneticiler doktorlar ve hastalar tarafından herhangi bir saldırgan davranışa maruz kaldığı belirlenmiştir.¹⁸ Winstanley ve Whittington (2004) tarafından İngiltere'de yapılan çalışmada sağlık personelinin %27'si son bir yıl içerisinde saldırıya maruz kalırken, %23'ü hastalar, %15.5'i de ziyaretçiler tarafından tehditkâr davranışa maruz kalmıştır. %68'den daha fazlası ise sözel saldırıya uğramıştır.¹⁹

Literatürde hemşirelik mesleğinde önemli yere sahip olan örgütsel adalet algısı ve mobbinge maruz kalma ile ilgili bir ilişkiye ait bilimsel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Hem literatüre katkı sağlamak hem de bu iki konunun hemşirelik mesleğinde önemli bir problem olması nedeniyle üzerinde çalışma yapılmaya karar verilmiştir. Bu çalışmada amaç hemşirelerin adalet algılarının maruz kalınan mobbing (psikolojik şiddet) davranışları üzerine etkisini belirlemektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Adalet Kavramı Ve Tanımı

2.1.1. Adalet Kavramı:

Adalet kelimesi Arapça bir kelime olup, “Adl” kelimesinden türemiştir. Bu kavram, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmakta ve kavramın kökünü oluşturan “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice”in karşılığını oluşturmaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” ise, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak belirtilmektedir.^{20,21,22,23} Sözlük anlamı ise, hak sahibine hakkını vermektir. İyilik, doğruluk, dürüstlük, tarafsızlık, hak, hukuk ve eşitlik gibi değer yargılarını içeren adalet ya da tek tüze, uyumluluk, düzgünlük ve bir düzenin doğruluğu anlamlarına da gelebilen geniş kapsamlı bir kavramdır.^{1,21,24} TC Anayasası adaleti ise; hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, doğruluk olarak: "Devletin temel amaç ve görevleri kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya çalışmaktır." şeklinde tanımlamaktadır.¹

Adalet kavramı, ilk olarak psikolojik bir kavram olarak ele alınmış ve daha sonra sosyal psikolojinin, hukukun, felsefenin literatürüne girmiştir ayrıca pek çok filozofun uzun yıllar ilgisini çekmiştir.^{23,25,26,27,28} Plato adaleti bir erdem olarak görüp, güce bakılmaksızın herkesin eşit şekilde kaynaklanmasını savunurken²⁹ ; Aristoteles, toplumda adaletin temelini ekonomik düzende bulunduğunu ileri sürmüştü ve “dağıtıcı adalet” ile “denkleştirici adalet” ayrımını yapmıştır. Aristoteles, emeğin sadece niceliğinden değil niteliğinin de göz önüne alınması gerektiğini saptamış ve karşılıklı alışveriş ilişkisinde eşit ilişkinin gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamıştır.^{30,31}

Örgütlerde kişilerarası etkileşim çıktılarının gitgide değer kazanmaya başlamasıyla “sosyal adalet” kavramı gündeme gelmiştir. Sosyal adalet kavramı örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak meydana gelen her türlü örgütsel ve bireysel çıktı, ödül ve cezanın adil dağıtımını ifade eden “örgütsel adalet” kavramı geliştirilmiştir. Bu kavramlar ışığında kazanımları elde etmede, çıktıların dağıtımında ve kararların verilme aşamasında izlenen tüm yollar ve prosedürler incelenmeye başlamıştır. Yöneticilerin tavırları, yaklaşımları, karar verirken uyguladıkları yöntemler de dikkat edilmeye başlanmıştır.^{8,25,32,33}

2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların temeli, Adamsın (1965) hakkaniyet teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre örgütlerle ilgili yöneticilerin çalışanlarına adaletli olup olmama durumlarını ortaya koymak için “örgütsel adalet” kavramı kullanılmaktadır. Bu kavram çerçevesinde işgörenler öncelikle çalıştıkları örgüte sağladıkları emek karşısında elde ettikleri kazanımların (ücret, ödül, terfi vs.) nasıl dağıtıldığını, dağıtım kararlarının nasıl alındığını, bu kararların kendilerine nasıl iletildiğini değerlendirirler ve bu değerlendirme sonucunda işgörenler örgüte karşı adalet algısı geliştirirler. Bu algı doğrultusunda kişi işine, örgütüne ve yöneticisine karşı tutumlar geliştirir.^{22,23,29,18,32,34,35,36,37} Kişilerde oluşan pozitif adalet algısı pozitif tutumlara yol açarken, negatif adalet algısı da negatif davranışlara yol açar. Genel olarak bakıldığında, kendilerine adil davranıldığını düşünen çalışanların örgüt çıkarına olan sosyal faaliyetlere katılımının daha yüksek seviyelerde gerçekleştiği, örgütsel bağlılıklarının arttığı, çalışanların kendilerini daha değerli ve saygın olarak hissettiği, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle daha uyumlu olduğu görülürken bunun aksine saygı görmeyen, hak ettiği terfiyi alamayan, aşırı sorumluluk yüklenen, yeterli kaynak sağlanmayan ve çalışma arkadaşları ile yönetimden yeterince destek alamayan dolayısıyla da kendisine adaletsiz bir şekilde davranıldığına inanan bireylerin örgütsel bağlılıklarının daha zayıf olması, misillemede bulunma, iş

yavaşlatma, hırsızlık, saldırganlık, performansta düşme, iş gücü kaybı gibi olumsuz sonuçlara sebep olduğu da görülmektedir.^{3,8,32,37,38,20,39,50}

Moorman (1991) örgütsel adaleti çalışma alanları ile direkt ilgili olan adaleti açıklayan bir terim olarak tanımlarken,⁴⁰ Özkalp ve Kırel (2004) ise örgüt içinde sosyal ya da ekonomik olarak gerçekleşen tüm karşılıklı değişimlerin algılanan adaletini, bireylerin üstleriyle, çalışma arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgüt ile ilişkilerini içeren bir kavram olarak tanımlamışlardır.⁴¹ Yıldırım (2007) örgütsel adaleti, örgütlerde ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine, dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlar olarak tanımlamışlardır. Bu kurallar ve sosyal normlar ise, ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağını, bazı dağıtım kararlarının nasıl alındığını gösteren işleme ve kişilerarası uygulamalara ilişkin kurallar ve normlardır.³⁶ Yazıcıoğlu ve Topaloğlu'na göre(2009:4) örgütsel adalet; örgütsel kaynakların dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünüdür.⁴²

Tüm tanımlamalardan da görüleceği gibi örgütsel adalet algılamayla ilgilidir. Algısal yorumlar zamanla tutuma dönüşmektedir. Tutumların da bireylerin davranışlarının belirleyicisi olduğu kabul edilmektedir.⁴³

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir.^{6,44,45}

Bir örgütte adaletin sağlanması için şu hususların var olması gerekmektedir:⁴⁶

—Karar verme konumunda bulunacak işgörenlerin tarafsız bir biçimde belirlenmesi,

—İşgörelere verilecek ücret, ödöl, ikramiye ve sağlanacak diğer katkıların belirlenmesine temel oluşturacak ilke ve ölçütlerin açık bir biçimde belirlenmesi,

—Bilgi toplama, iletişim, başvuru, değerlendirme ve kontrol mekanizmasının belirlenmesi,

—Değerlendirme konumunda bulunan işgörelerin, yetkilerini kötüye kullanmalarını engelleyecek güvencelerin oluşturulması,

—Alınan kararın denetlenmesine ve düzeltilmesine ilişkin mekanizmanın oluşturulması şeklindedir.

2.1.3. Örgütsel Adalet Algısının Boyutları

Tarihsel olarak incelendiğinde örgütsel adaletle ilgili araştırmaların Adams'ın Eşitlik Kuramını (1965) temel alan dağıtım adaletine odaklandığı görölmektedir.⁵ Örgütsel adalet, 1970'li yılların ortalarına kadar sadece dağıtımsal adalet boyutundan oluşmuştur. 1970'li yılların ikinci yarısından 1990'ların ortalarına kadar geçen sürede *işlemsel(prosedürel) adalet* kavramı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, adalet dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet olmak üzere iki boyut olarak ele alınmaya başlanmıştır. İşlemsel adaletin gelişiminden kısa bir süre sonra, yani 1980'lerin ortalarında ise son akım olan etkileşimsel adalet boyutu ortaya çıkmıştır.^{47,48,49}

Örgütsel adalet boyutları araştırmalarda çeşitli şekilde yer almıştır. Bu çalışmada literatürde kabul görmüş olan Greenberg'in dağıtımsal adalet, işlemsel

adalet ile etkileşimsel adaletin iki boyutu olan kişiler arası adalet ve bilgisel (enformasyonel) adaletten oluşan dört adalet boyutu ele alınmıştır.⁶

2.1.3.1. Dağıtımsal Adalet:

Dağıtım adaleti kavramı Adams'ın Eşitlik Kuramına (1965) dayanmaktadır.⁵ Dağıtım adaleti, örgütsel kaynakların dağıtımında gösterilen dürüstlük ve doğrulukla ilgilidir. Dağıtım adaleti, örgütte otoritenin değerlendirilmesi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güven gibi, işgörenlerin örgüt içi tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilişkili olup; hem sosyal hem de örgütsel bağlamda görev, mal, hizmet, fırsat, ceza/ ödül, rol, statü, ücret, terfi vb. her türlü kazanımın işgörenler arasındaki adil paylaşımını konu alır. Başka bir deyişle dağıtımsal adalet algısı işgörenlerin örgüte kattıklarına inandıkları değere karşılık olmak üzere almaları gereken maddi kazanç ve bu kazancın beklenti ve ihtiyaçlarını ne derece karşıladığına ilişkin algılarıdır.^{22,34,44,51} Dağılımda olumsuz bir algı işgörenlerin iş performansında azalma, iş arkadaşları ile daha az işbirliği, iş kalitesinde düşüş, stres ve hırsızlığın artması gibi olumsuz eğilimleri besleyeceği gibi dağılımla ilgili olumlu bir algı da iş tatmini, işe bağlılık, olumlu gelişim gibi durumlar besleyeceği belirtilmektedir.^{27,34,36}

Dağıtımsal adalet kazanımların adilliğini incelemiştir.^{38,48} Daha sonra dağıtımsal adaleti temel alan çalışmaların kişilerin adaletsizliğe verdikleri tepkileri açıklamada ve tahmin etmede yetersiz kalması, araştırmacıları işlemsel adaleti incelemeye yöneltmiştir. İşlemsel adalet ile sürecin adilliğini incelemiştir.⁵²

2.1.3.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet:

Örgütsel adaletin bu boyutu, çalışanların ücret, terfi, prim, ikramiye gibi temel maddi beklentilerinin yanı sıra; çalışma şartları ve koşullarına yönelik

olarak alınan kararlarda izlenen strateji ve politikadaki adil olma derecesi ile de ilişkilidir. Literatürde uygulamaya ilişkin adalet üzerine yapılan ilk çalışmalar Thibaut ve Walker (1975) tarafından gerçekleştirilmiştir.⁵³ Hukuk kurumlarında ve mahkemelerde alınan kararlar üzerine yaptıkları incelemelerde sanıkların ve davacıların alınan kararı adil olarak algılamasının kararlar alınmadan önce onlara da söz hakkı verilmesi ve kendi fikirlerini, görüşlerini açıklamalarının mümkün olduğu hukuk sistemlerinde gerçekleştiğini belirtmektedirler. Thibaut ve Walker (1975) bu durumu tarafların “kararları etkileme” psikolojisi ile açıklamaktadır.⁵³ Daha açık bir ifadeyle psikolojik olarak bireyler kendilerini ilgilendiren ve kendi haklarında alınan kararları ve sonuçlarını etkilemek isterler. Bir başkasının kendileri ile ilgili karar alacağı durumlarda da kararları kendi lehlerinde etkilemeyi veya kararları dolaylı olarak etkilemeyi umdukları için söz haklarını saklı tutulmasını isterler.⁵⁴

İşlemsel Adalet, ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan yöntem, prosedür ve politikaların adil olma derecesi, olarak tanımlanmaktadır.^{8,51,55} Folger ve Cropanzano (1998)’dan aktarıldığına göre işlemsel adalet, örgüt içi süreçler, yöntemler ve uygulamalar ve sonuçlarla ilgili hakkaniyetin sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Folger ve Greenberg (1985) ise, işlemsel adalet kavramını organizasyonlara uyarlayan ilk araştırmacılar olmuştur. Buna göre işlemsel adalet kavramı ile işgörenler örgütsel kararların adaletini tayin ederken, sadece bu kararların ne olduğu ile ilgilenmediklerini aynı zamanda bu kararları belirleyen prosedürlerle de ilgilendiklerini savunmaktadırlar.⁴⁸

Leventhal (1980)’dan aktarıldığına göre, çalışanların karar alma sürecine adil olarak değerlendirmeleri işlemsel süreçlerle ilgili aşağıdaki kuralların varlığını gerektirmektedir.⁵⁶

Tutarlılık: İşlemler zaman ve kişilerden bağımsız olma özelliğine sahip değişmez ve istikrarlı olmalıdır.

Önyargılardan Arınmışlık: İşlemler kişisel çıkar ve ön yargılardan etkilenmemelidir.^{24,46}

Doğruluk: İşlemler en az hata ile geçerli ve yeterli bilgilere dayandırılmış olmalıdır.^{24,46}

Kurallara Uygunluk: İşlemlerle ilgili kararları değiştirebilme fırsatı olmalı, konu ile ilgili şikâyetler dikkate alınmalıdır.

Temsil Edilebilirlik: İşlemlerden etkilenen birey veya alt grupların sorunları düşünceleri ve değerleri dikkate alınmalıdır.

Etik Olmalı: İşlemler genel etik kuralları çerçevesinde oluşturulmalıdır.

İşlemsel adaletle ilgili araştırmaların daha da genişletilmesi sonucunda ortaya etkileşim adaleti çıkmıştır. Bies ve Moag 1986'da ilk kez bireylerin organizasyonla ilgili prosedürlerin oluşturulması ve yasallaştırılması esnasında kişilerarasında ilişkilerin niteliği konusundaki hassasiyetlerinden bahsetmek için etkileşimsel adalet terimini kullanmışlardır.⁵⁷

2.1.3.3. Etkileşimsel Adalet:

Etkileşimsel adalet kavramını Bies ve Moag (1986) yazına katmışlardır.⁵⁷ Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri esas alır.^{6,52} Bies ve Moag (1986) bireylerin çoğunlukla, insanların birbirlerine karşı göstermiş oldukları davranışlardan yola çıkarak ne derece adil davrandıklarını değerlendiklerini öne sürmüşlerdir.⁵⁷

Bies (1986), etkileşimsel adaleti, örgütsel işlemler uygulanırken işgörenlerin maruz kaldığı tutum ve davranışların niteliği olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımla, karar alındığında bunun işgörelere nasıl söylendiği veya söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır.⁵⁷

Örgütsel adalet algısı sadece işlemler ve sonuçlardan değil aynı zamanda yöneticilerin çalışanlarla olan ilişki ve etkileşimlerinden ve resmi işlemlerle ilgili yapılan açıklamaların yeterli ve doğru olmasından da etkilenmektedir. Bu etkileşim biçimi aynı zamanda eşitliğin algılanması sürecini etkilediği için önemlidir.⁶ Etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet üzerine yapılan çalışmalarda, her iki adalet boyutunun kavramsal olarak birbirinden farklı olduğu görülmüştür. İşlemsel adalet, karar verme süreçlerinin uygulanışı ve izlenen yolun değerlendirilerek adil algılanması, olarak ifade edilebilir. Etkileşimsel adalet ise iş dağılımı süresince kişilerarası etkileşimin, tutumların ve davranışların değerlendirilmesi ile oluşan adalet algısı, olarak ele alınabilir. Kuramsal olarak yapılan bu ayrımlardan dolayı işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algısının birbirlerinden ayrı iki farklı adalet boyutu olduğu söylenebilir.^{24,58}

Bies ve Moag'a göre (1986) etkileşimsel adaleti oluşturan dört temel kural vardır ve aşağıda kısaca açıklanmıştır^{47,57}:

—*Doğruluk*: Yöneticiler, kararların alınmasında ve işlemlerin uygulanma aşamasında işgöreleri ile kurdukları iletişimde samimi, içten ve dürüst olmalıdırlar. Her çeşit aldatma davranışlarından kaçınmalıdırlar.

—*Gerekçelelendirme/Savunulabilirlik*: Yöneticiler, bir karar alma süreci sonucunda elde edilen sonuçlar hakkında uygun açıklamaları yapabilmelidirler.

—*Saygı*: Yöneticiler, işgörelere karşı saygılı ve içten davranmalı, kaba veya saldırganlık içeren davranışlarda bulunmaktan kaçınmalıdırlar.

—*Uygunluk*: Yöneticiler, önyargılı bildirimlerde ve hareketlerde bulunmaktan veya işgörenlere kendilerini huzursuz hissettirecek uygun olmayan sorular sormaktan kaçınmalıdırlar. Örneğin, ırk, din, yaşa vb. işgörene ait özel sorular sormaktan kaçınmalıdırlar.

Etkileşimsel adalet örgütteki yöneticiler ya da örgütü temsil edenlerin kişiler arası davranışları tarafından belirlendiğinden, etkileşimsel adalet, örgütü temsil eden bu kişilere yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerle ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışanın etkileşimsel bir adaletsizlik algıladığında işlemsel adalet kavramının öngördüğü gibi örgütün tamamına ya da dağıtımsal adalet kavramının öngördüğü gibi özgül bir sonuca olumsuz bir tepki göstermektense doğrudan yöneticisine ya da etkileşimsel olarak adaletsizlik yaşadığı kişiye karşı olumsuz bir tepki göstermesi beklenir. Bunun bir sonucu olarak çalışan bir bütün olarak örgüte karşı değil de doğrudan yöneticisine karşı bir tatminsizlik, az bağlılık, olumsuz bir tutum geliştirir.⁵² Etkileşimsel adaletsizlik, örgütsel prosedürlerin işleyişinde işgörenlere yönelik davranışların kalitesi ve ya da kalitesizliği tanımlanmaktadır.⁵⁷ Moorman'a göre çalışanların etkileşim adaletini algılamaları, yöneticinin adil olup olmadığı konusunda çok net bir bilgi vermemektedir. Çünkü sonuçların dağıtımı çoğu zaman yöneticilerin kontrolü dışındaki zorlamalardan kaynaklanabilmektedir. Çalışan yöneticisini adil bulduğunda prosedürlerle ilgilenmeyecek ve etkileşim adaleti algısı yüksek çıkacaktır. Adil prosedürlerin olması veya olmaması, örgüt politikalarının bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır.⁴⁰

Greenberg, 1993 yılında yayınlanan çalışması ile adalet algısına yeni boyutlar eklemiş ve etkileşim adaletini 'kişilerarası' (kazanımları belirleyenlerin işgörenlere ne ölçüde nezaket, değer ve saygı gösterdiğine ilişkin kişilerarası tavırlarla ilgili ve dağıtım adaleti ile ilişkili) ve 'bilgisel' (kazanımların dağıtımı ve bu dağıtımlarla ilgili süreçlere ilişkin işgörenlere ne kadar bilgi verildiği ve açıklama yapıldığı ile ilgili ve işlemsel adalet ile ilişkili) olmak üzere ikiye ayırmıştır.^{29,32,47,59}

2.1.3.4. Enformasyonel (Bilgisel) Adalet

Bies ve Moag'ın (1986) süreçsel adalet ile ilgili kurallarından doğruluk ve gerekçelendirme kuralı bu alt boyutu içermektedir.⁴⁷ Kullanılan işlemler boyunca, bilginin ne derece paylaşıldığı ile ilgilidir. Verilen kararlar hakkında yapılan açıklamalar bilgisel adalet algısını artırdığını göstermektedir. Ancak bu açıklamaların adil olarak algılanabilmesi için içten olunmalı, iyi niyetli olunmalı, sağlam bir mantık ilişkisine dayalı olmalı, keyfi değil yasalara, kurallara dayalı olmalıdır.^{24,57,60}

Bilgi verme adaleti, üstlerin örgütsel işlemlerde astlarını bilgilendirmelerinin yanında, sosyal ve özlük hakları konusunda da astlarını bilgilendirilmeleri, çıkarlarının korunması, bilgi edinme haklarına saygı duymak gibi geniş anlamda kullanılmaktadır.^{23,32,51}

2.1.3.5. Kişilerarası adalet

Kişilerarası adalet bireylere ne kadar saygılı, onurlu davranıldığı ve otoritelerce ne kadar itibar gösterildiğini ifade etmektedir. Örgütlerde çalışanlar yöneticilerinden kendilerine karşı diğerleri ile aynı şekilde iletişim kurmalarını, aynı şekilde saygı göstermelerini isterler. Algılanan kişiler arası iletişimde adaletsizlik çalışanların yöneticilerine karşı güvensizliğine ve tepki göstermesine neden olur.^{18,60} Duyarlı ve düşünceli bir davranış tarzı, bireylerin istenmeyen çıktılara karşı verilen tepkilerini değiştirebilme potansiyeline sahiptir.²⁹ Kişiler arası adalet; dağıtım kararlarını alan yöneticilerin işgörenlerine alınan kararların nasıl söylediği ile ilgili ve astlarında üstlerine karşı saygı ve nezaket çerçevesinde davrandığı ile ilgilidir.^{23,32,51,61}

2.2. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Kavramı ve Tanımı

Örgütlerde çalışma hayatı boyunca yaşanmış ve yaşanmakta olan önemli konulardan biriside mobbingdir. Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi yapılan bilimsel çalışmalarda başlangıçta iş yerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen ancak yaşandığında fark edilmeyen hatta fark edilmek istenmeyen, çalışanları işten ayrılmaya kadar götüren, sınırı olmayan eylemler bütünü olan mobbing çalışma hayatında çok büyük öneme sahiptir.^{9,63,64}

2.2.1.Mobbing

Mobbing, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. İngilizce de yıldırma “mob” kelime kökünden gelmekte ve “mob” fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek anlamına gelmektedir. Terim, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete, olarak tanımlanmaktadır.⁶⁴ İngilizce “mob” kökünün eylem biçimi olan yıldırma ise, birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma, taciz, rahatsız etme ve psikolojik baskı uygulama olarak tanımlanmaktadır.^{9,63,65,66}

60’lı yıllarda, tanınmış Avusturyalı bilim adamı etholog Konrad Lorenz mobbing terimini, hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Lorenz, kazların bir tilkiyi kaçırmaya gibi birkaç zayıf bireyin bir araya gelerek saldırgan davranış sergilemesine “mobbing” adını vermiştir.⁶⁴ Daha sonra bu kavram, İsveçli hekim Peter-Paul Heinz Leymann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. İş yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, İsveçli çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir.^{9,10,14,67}

Leymann ve Zapt iş yerinde yaşanan psikolojik şiddeti (1996) “ düşmanca ve etik dışı hareketler içeren, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik olarak genelde bir kişiye karşı uygulanan ve bu kişinin yardımsız ve savunmasız bir duruma düşmesine neden olan davranışlar olarak tanımlanmıştır. İş yerinde yaşanan olumsuz davranışın mobbing olarak nitelenebilmesi için o davranışın en az altı ay ve haftada bir tekrarlanması gerekmektedir.^{66,72}

Mobbing kavramının tanımında esas alınan üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler “sıklık”, “süreklilik” ve “güç farklılıkları” dır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay; genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay; sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise, 29-46 ay olduğu saptanmıştır.^{9,10}

Günümüzde yabancı araştırma ve yayınların ağırlıkta olmasının yanında ülkemizde de mobbing konusu üzerine gidilmiş özellikle çalışma hayatında birçok bilimsel çalışmalar yapılmaktadır. Mobbing kavramının batı literatürüne yeni giren bir kavram olması nedeniyle, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta. Türkçede bu kavramı tanımlamak için psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet, duygusal baskı, iş yerinde zorbalık, iş yeri fobisi, iş yerinde psikolojik terör, sindirme, iş yerinden yalıtma, kötü muamele, yatay şiddet, duygusal linç, duygusal taciz vb. karşılıklar kullanılmaktadır.^{67,68} Farklı araştırmacılar tarafından işyerindeki yıldırmaı tanımlamak için verilen kavram ve tanımlar tablo 2.1’de belirtilmiştir.⁶⁹

Tablo 2.1: Farklı Araştırmacılar Tarafından İşyerindeki Yıldırma'yı Tanımlamak İçin Verilen Kavram Ve Tanımları

ARAŞTIRMACI	KAVRAM	TANIM
Brodsky (1976)	Harassment (Usandırma)	Bir kişi tarafından başka bir kişiden tepki almak, kişiyi yıpratmak, engellemek ve eziyet etmek amacıyla yapılan devamlı ve inatçı teşebbüsler; başka birini ısrarla korkutan, sindiren, kışkırtan ve baskı altına alan veya rahatsız eden davranışlardır.
Thylefors (1987)	Scapegoating (Günah Keçiliği)	Bir veya daha çok kişinin belli bir süre zarfında başka bir veya daha fazla kişinin tekrar eden olumsuz davranışlarına maruz kalmasıdır.
Matthiesen, Raknes, Røkkum (1989)	Mobbing (Yıldırma)	Bir veya daha çok kişinin, kendi gruplarındaki bir veya daha fazla kişiye hedeflenmiş tekrarlı ve sürekli tepki ve hareketleridir.
Leymann (1990)	Mobbing (Yıldırma), psikolojik terör	Bir veya daha çok kişi tarafından, çoğunlukla bir birey hedef alınarak yapılan düşmanca ve ahlak dışı iletişimdir.
Kile (1990)	Sağlığı tehdit eden liderlik	Bir üst tarafından açık veya gizli şekilde yönetilen, uzun bir sürece yayılmış kesintisiz küçük düşürücü ve bezdirici hareketlerdir.
Wilson (1991)	İşyeri travması	Çalışanın temel değerlerinin, işverenin veya üstün hissedilir bir biçimde veya devamlı kasıtlı muamelelerinden kaynaklanan sebeplerle gerçek anlamda dağılmasıdır.
Ashforth (1994)	Dar görüşlü tiranlık	Gücünü diğerleri üzerinde geliştiren ve kendini abartır şekilde, astlarını küçümseyerek, saygı eksikliği gösteren, çatışma çözümlerinde kuvvet kullanmaya eğilimli, tek başına karar verme ve alışılmadık dışında cezalara başvuran liderdir.
Vartia (1993)	Harassment (Usandırma)	Bir kişinin tekrarlı olarak ve uzun süre bir veya daha fazla kişi tarafından olumsuz etkilere maruz bırakıldığı durumlardır.
Björkqvist, Österman, Hjelt-Baack (1994)	Harassment (Usandırma)	Kendilerini koruyamaz durumdaki bir veya daha fazla kişiye yönelik, su veya bu sebeple zihinsel (ve hatta bazen fiziksel) acı vermek amaçlı sürekli hareketlerdir.
Adams (1992)	Bullying (Zorbalık)	Toplum içinde veya birebirde kişiyi aşağılayan ve küçük düşüren inatçı eleştiri ve kişisel sömürüdür.

Mobbing sosyolojinin, psikolojinin, felsefenin, ekonominin, işletme yönetiminin kısaca insanı ilgilendiren her alanın konusu olmuştur bu yüzden mobbinge ilgili tek bir tabire veya tanıma ulaşmak çok zordur. Bu yüzden literatürde yer edinmiş bazı ortak yaklaşımlar şu şekildedir.

Mobbing” bir ya da grup çalışanın psikolojik baskı uygulaması ve bunun sonucunda mağdurun psikolojik ve mesleki acıdan zarar görmesidir. Mobbing; işte yıldırma, işyerinde psikolojik şiddet, yıldırma ve baskı anlamını taşımaktadır.^{9,70,71} Başka bir ifade ile mobbing bir ya da daha fazla kişi tarafında uygulanan; din, dil, ırk, cinsiyete bağlı olarak sistemli, etik olmayan, iftira atıcı, düşmanca, iki yüzlü, yok sayıcı, tehdit edici, hata bulucu, haksız eleştirici, ahlak dışı yaklaşımlarla çalışanların performanslarını ve tahammüllerini bitirici, fiziksel ve psikolojik zarara sokan, aylar hatta yıllarca süren, tacizci, asıl niyeti gizleyici davranışlar olup okulda gençler ve çocuklar arasında, iş yerinde yetişkinler arasında, yöneticiler arasında ve aynı statüye sahip çalışanlar arasında yaşanmaktadır.
63,64,65,66,67,68,71,73,74,75,76

Türkiye'nin üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş yeri şiddeti listesinde yıldırma fizikî şiddetten daha tehlikeli ve kalıcı psikolojik nedenli fiziksel etkiler bırakan soyut şiddet olarak tanımlamaktadır. ILO ya göre 2000’li yıllarda işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun psikolojik şiddet eylemlerdir.^{9,63,77}

Örgütlerde mobbing, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını veya performansını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde hem birey hem de örgüt büyük zarar görecektir. Sonuçta bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Mobbing çalışanın saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir çalışanın veya bazı çalışanların, bir çalışana veya birkaç çalışana düşmanlığı biçiminde

gelişmektedir. Örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çalışma çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır.^{9,10,78,68,79}

Ülkemizde mobbing konusunda yapılan çalışmalarda tıp, banka ve sigorta çalışanları, satış elemanları ve teknik elemanların yüksek mobbing riski taşıyan meslekler olduğu gösterilmiştir. Mobbing sıklığı da %25–90 arasında değişen bir oranda belirtilmektedir.^{11,80,81,12,13} Mobbing çok yaygın bir biçimde yaşandığı alanlardan birisinin de sağlık sektörüdür. Sağlık sektöründe çeşitli meslek gruplarının bilgi ve birlikte çalışmasını gerektirmesi, süreklilik gerektirmesi, yoğun ve stresli iş ortamlarına sahip olması, zor ve düzensiz çalışma koşulları, yetersiz ücret, bürokratik engellerin çokluğu, hastanelerde tıbbi olanakların çok yetersiz olması, görev tanımlarının belirsizliği ve kadın çalışanların fazla olması gibi nedenler mobbingi tetikleyen etmenlerdir.^{14,13,76,82,83}

Yurdakul ve ark (2011) yaptığı araştırmada hemşirelerin %20,7'sinin iş yerinde psikolojik bezdirme davranışlarına maruz kaldığı belirlenmiş ve hemşireler en fazla başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması (%65,4) davranışına maruz kaldıkları ve bu davranışı uygulayan kişilerin en fazla doktor hasta yakını ve yöneticiler olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yaklaşık her 5 hemşireden birinin iş yerinde psikolojik yıldırma davranışın maruz kaldığı bulunmuş.¹³

Dilman (2007) yaptığı araştırmada, hemşirelerin % 70 oranında duygusal tacize maruz kaldığını saptamıştır.⁷⁰ Eriksen ve Einarsen (2004), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, son altı ay içinde iş yerinde kayıtlara geçen mobbinge uğrayan kadın hemşirelerin sıklığı %4,3, erkek hemşirelerin sıklığının ise %10,2 olduğu belirlenmiştir.⁸⁴ Yıldırım ve Yıldırım'ın (2007) çalışmalarında, hemşirelerin %86,5 'inin son 12 ay içinde işyerinde mobbing davranışı ile karşılaştığı ve mobbing davranışıyla karşılaşan hemşirelerin de çeşitli fizyolojik,

emosyonel ve sosyal tepkiler verdikleri ifade edilmektedir. Hemşirelerin maruz kaldıkları şiddet ile ilgili çalışmalarda, hemşirelerin işyerinde şiddete maruz kalma riskinin diğer sağlık çalışanlarından daha fazla olduğu ve şiddetin esas kaynağının hastalar, hasta yakınları, doktorlar ve diğer sağlık çalışanları olduğu görülmektedir.¹¹

2.2.2. Mobbing Davranışlarının Sınıflandırılması

Heinz Leymann, saldırgan veya saldırganların kurban veya kurbanlara yönelttiği 45 davranış gözlemiş olup bunları 5 farklı kategoride sınıflandırmıştır. Beş kategori, içerdikleri davranışlarla birlikte aşağıdaki gibidir.^{9,65,66,64,85}

Birinci Kategori: İletişime Yönelik Saldırıları: İlk grup da mağdurun kendisini ifade etmesi kısıtlanır ve iş arkadaşlarıyla, yönetimle, mağdurun çevresi ile olumlu ilişkiler kurması engellenir. Mağdurun sürekli olarak sözünün kesilmesi, herkesin önünde azarlanması, Yaptığı işin sürekli olumsuz olarak eleştirilmesi, Basit diyaloglarda bile kişiye bağırılarak cevap verilmesi, yazılı ve sözlü tehdit edilmesi vs.

İkinci Kategori: Sosyal İlişkilere Saldırı: İkinci grup davranışlar, bireyin sosyal ilişkileri ve iletişim boyutu ile ilgilidir. Mağdurun sosyal ilişkileri engellenmeye çalışılmaktadır.

Üçüncü Kategori: Kişisel İtibara Saldırı: Üçüncü grup davranışlar, bireyin kişisel itibarını zedeleyici, kişisel bütünlüğünü bozucu olumsuz sonuçlara neden olabilecek davranışlardır. Örneğin; kişinin hakkında asılsız söylentiler çıkarılması, komik durumlara düşürülmesi, alay edilmesi gibi.

Dördüncü kategori: Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı:

Mağdurun yaşam kalitesi ve mesleki konumuna saldırı yapılarak iş başarısı engellenmekte maddi zarara neden olan davranışlardır. Örneğin; kişiye rutin işler yaptırılması, özel görevler verilmemesi, verilen işin sık sık değiştirilmesi, kendisinden daha seviyedeki çalışana yapılan işin kontrol ettirilmesi, çalışma ortamına zarar verilmesi gibi.

Beşinci kategori: Kişinin Sağlığına Saldırı:

Mağdurun fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkileyecek davranışlardır. Örneğin, göz korkutucu hafif davranışları uygulanır, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır, fiziksel şiddet tehditleri uygulanır, cinsel taciz uygulanır.

2.2.3. Mobbing Sürecinin Aşamaları

Davenport vd. (2003)' ye göre, psikolojik şiddet (mobbing) ortaya çıktığı gibi hemen sonuçlanan bir olay değildir.⁶⁴ Psikolojik şiddet olgusu belli aşamalardan geçer, bu aşamalarda yavaş yavaş mağduru güçsüzleştirir ve en sonunda mağdurun psikolojisini bozarak rahatsızlanmasına hatta işten ayrılmasına neden olmaktadır. Mobbing sinsice yavaş yavaş başlar ilk başta kendini belli etmez ama çok hızlı ilerler geri dönülmez noktada büyük hasarlara yol açar. Mobbinge maruz kalan kişi gördüğü yıldırma ve baskı uygulamalarının neticesinde psikolojik ve sosyal açıdan büyük bir çöküş yaşar.^{64,86,74}

Leymann (1990) mobbingi beş aşamada meydana gelen bir süreç şeklinde ele almıştır. Buna göre süreç aşağıdaki gibi işlemektedir: Mobbing sürecinde beş aşamada gerçekleşmektedir;¹⁴

1.Çatışma Aşaması: Bu aşama, daha çok bir çatışmanın tetiklemesiyle oluşacağı gibi var olan bir çatışmanın alevlendirilmesi ve

kışkırtılmasıyla da ortaya çıkabilmektedir. Bu aşamada amaç mağduru stres altına sokarak yıldırma ortamını hazırlamaktır. Henüz mobbing değildir, fakat mobbing davranışına dönüşebilir.^{9,14,66,87}

2. Saldırgan Eylem Aşaması: Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir. Taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir.^{14,66,68,88}

3. Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması: Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açılımlar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır.^{9,66}

4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama: Mobbing mağduru; mobbing nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için tıbbi yardım almaya çalıştığında, işyerindeki diğer çalışanlarında bu durumdan haberdar olmalarıyla mobbing mağduru hakkında yanlış yorumlar yapılmaya başlanır. Böylece kişi hak etmediği halde “zor insan, paronayak kişilik veya akıl hatası” olarak damgalanır.^{9,66,63,89}

5. İşten Çıkarılma Aşaması: Yıldırma aşamasının son aşamasıdır. En son aşamada, mobbing saldırılarına maruz kalan kişi, ya emekli olarak ya da işten

çıkarılarak iş hayatından uzaklaşır. Bu durum, mağdurda travma sonrası stres bozukluklara, psikosomatik hastalıklara, önemli fiziksel rahatsızlıklara neden olmakta bununla birlikte kişi intihara yönelmekte zorbayı öldürmekte ve iş yerine zarar verebilmektedir.^{9,63,68,77,87,88}

2.2.4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing süreci, iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır ve tüm işyerlerinde kültür farkı gözetmeksizin ortaya çıkabilen bir olgudur. Bu süreç içerisinde kendilerine ait rolleri oynayan üç grup insan olduğu söylenebilir. Bunlar^{9,90}:

- Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler),
- Mobbing mağdurları (kurbanlar),
- Mobbing izleyicileri

Dolayısıyla çalışma yaşamında herkes, bu roller bağlamında mobbing olgusu içinde rol almaya adaydır. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup, aynı zaman da birbirlerini de etkilemektedirler.

2.2.5. Mobbing Türleri

Mobbing örgütsel yapıda dikey veya yatay olarak uygulanır. Dikey veya “hiyerarşik Mobbingte üstler astlarına veya astlar üstlerine Mobbing uygular. Yatay veya “fonksiyonel Mobbingte ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine Mobbing uygularlar.^{9,85,90}

2.2.6. Mobbinge Neden Olan Yönetmel ve Örgütsel Faktörler

İş yerlerinde mobbing belli bir nedeni yoktur birçok faktör mobbingin ortaya çıkmasına kaynaklık edebilir.^{76,90}

Mobbingde neden olan örgütsel ve yönetmel nedenler; zayıf iş örgütlenmesi, kapalı kapı politikasının uygulanması, örgüt yapısının küçülmesi-büyümesi, aşırı hiyerarşik yapı, hatalı personel seçim ve işe alım süreci, yükünün az veya fazla olması, liderlik sorunları, kötü yönetim rol çatışmaları, sosyal ilişkilerin yetersizliği, örgüt içi disiplinin sağlanamaması, iletişim kanallarının yetersiz olması, kurumların hizmet içi eğitime önem vermemesi, problem çözme yeteneklerinde zayıflık, ekip iç birliğinin olması şeklinde belirlenmiştir.^{9,14,68,71,74,91,92}

Bunların yanında mobbingin nedenlerini Zapt (1999) “örgütsel iklim, yüksek stres ve örgütsel sorunlar; mağdurun kendisi ve sosyal sistem; kurbanın çalışkan olma, geleceğinin parlak olması, işini çok iyi yapması gibi kişisel özellikler”⁹⁶, Çobanoğlu (2005) “psikolojik şiddet uygulayıcısının duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevroitik rahatsızlıklar ve nihayet insani ve etik değerlerden uzak olmak gibi kişisel özellikleri ve çok zor elde ettiği işini ve mevkiini kaybetme korkusu”⁷⁶, Einarsen ve dig (1998) “özgüven eksikliği, yetersiz iletişim, uyuşmazlık, kıskançlık”⁹⁵, Bayrak Kök 2006” cinsiyet”⁹³, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006) “farklı kökende olma” olarak belirtmişlerdir⁹⁴.

Kültür ve örgüt yönetimi farklılıkları da yıldırma davranışına maruz kalmada önemli bir faktördür. Türkiye ve Kazakistan sağlık çalışanları arasında yapılan bir çalışma neticesinde, Kazakistan’da sağlık çalışanlarının daha fazla yıldırmaı yaşadıkları görülmüş, hastane yönetim biçimi ve çalışma koşulları sebep gösterilmiştir.⁸⁵

Sağlık kurumlarında mobbingi tetikleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar, 24 saat kesintisiz hizmet verilmesi, işlerin yoğun fakat personel sayısının az olması, ekip iş birliğinin olmaması, meslek çatışmaları, görev ve yetkilerin net tanımlanmaması, sağlık çalışanlarının değişik karakterli hastaların bakımı konusundaki bilgi eksikliği, güvenliğin yetersiz olması, tek kişi olarak çalışma, psikiyatrik hastalık tanısı almış personel ile çalışma, aşırı kalabalık ortamda çalışma, hasta yakınlarının bir an önce kendileriyle ilgilenilmesini istemesi, kendi hastalarının daha acil olduğunu düşünmeleri, hastaların uzun süre beklemesi ve bakım hizmetlerinden yeterince yararlanamaması, hasta ve hasta yakınlarının işlerin düzenli yürümediği veya içeri almada adil davranılmadığı hakkındaki şüphelerinin olması, stresli aile üyelerinin varlığı gibi sıralanabilmektedir.^{22,97,98}

2.2.7. Mobbing Etkileri ve Sonuçları

Mobbing, mağdur olan birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde ciddi zararlara neden olmaktadır. Ancak temelde mobbingin sebep olduğu olumsuzluklardan ve zararlardan en çok mobbinge maruz kalan bireylerin etkilendiğini söylemek mümkündür.^{9,21,71,74,99}

İşyerinde mobbing sürecinde en büyük zararı gören mağdur bireydir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan mobbingin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbing sürecinin birey üzerinde psikolojik, ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır.

Mobbing'in mağdur üzerindeki psikolojik sonuçları; uykusuzluk, iştahsızlık depresyon, post travmatik stres bozukluğu, panik atak, dikkat dağınıklığı, mide şikayetleri, işe karşı isteksizlik, iş doyumsuzluğu, işten ayrılmak isteme, iş kazaları, yeme isteğine atma veya azalma, kilo alma/verme, kendini yorgun ve stresli

hissetme, intihara yönelme, meslekten soğuma vb görüldüğü tespit edilmiştir.^{11,12,13,18,68,76,92,97}

Mobbing'in mağdur üzerindeki sosyal sonuçları; Sosyal imajın zedelenmesi, herkese karşı önyargılı yaklaşması depresif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi, mesleki kimliğini yitirmesi, aile içinde de zamanla ‘‘başarısız, elindekileri kaçırmış birey’’ olarak algılanmasıdır.^{9,90,100}

Mobbing'in mağdur üzerindeki ekonomik sonuçları; Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur.^{9,10}

Mobbingin bireyler üzerine, aileler üzerine, toplum üzerine ve örgüt üzerine psikolojik etkileri ve bunlar sonucundaki parasal maliyetleri Tablo 2.2 de kısaca özetlenmiştir.^{9,21,68,71,74,88,99,101}

Tablo 2.2: Mobbingin Psikolojik ve Parasal Maliyetleri

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
BİREYLER	*Stres *Duygusal rahatsızlıklar *Fiziksel rahatsızlıklar *Kazalar	*İlaçla ayakta tedavi *Terapi *Doktor faturaları *Hastane faturaları
	*Sakatlıklar *Tecrit edilme *Ayrılık acıları *Mesleki kimlik kaybı *Arkadaşlıkların kaybı *İntihar/Cinayet	*Kaza masrafları *Sigorta primleri *Avukat ücretleri *İşsizlik *Kapasite altı çalıştırılma *İş arama *Taşınma
AİLELER	*Çaresiz kalma acısı *Karmaşa ve çatışmalar *Ayrılık ve/veya boşanma acısı *çocukların psikolojik gelişimlerinin olumsuz etkilenmesi	*Ailenin gelir kaybı *Ayrılma ve/veya boşanma masrafları *Terapi
KURULUŞLAR	*Anlaşmazlıklar *Hastalıklı şirket kültürü *Düşük moral *Kısıtlanmış yaratıcılık *İşgücü devir oranı aniden artma *Örgüte bağlılık ve işe bağlılıkta azalma *Olumsuz bir örgüt iklimi ortamı	*Hastalık izlerinin artması *Yüksek personel hareketi maliyeti *Düşük verim
TOPLUM / TOPLULUK	*Mutsuz bireyler *Politik kayıtsızlık	*Sağlık masrafları *Sigorta masrafları *İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları *Kamu yardım programlarına talebin artması *Zihinsel sağlık programlarına talebin artması *Malulen emeklilik taleplerinin artması.

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu çalışmada hemşirelerde adalet algısının maruz kalınan mobbing (psikolojik şiddet) davranışları üzerine etkisinin saptanması amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

3.1. Araştırma Soruları

- Hemşireler çalışma ortamında en fazla hangi boyutlarda kendilerine adaletsiz davranıldığını düşünüyorlar?
- Hemşirelerin işyerinde maruz kaldıkları mobbing davranışlarının içeriği ve sıklığı nedir?
- Hemşirelerin çalışma ortamında algıladığı dağıtımsal adalet ile maruz kaldıkları mobbing davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma ortamında algıladığı işlemsel adalet ile maruz kaldıkları mobbing davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma ortamında algıladığı etkileşimsel adalet ile maruz kaldıkları mobbing davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma ortamında algıladığı kişiler arası adalet ile maruz kaldıkları mobbing davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma ortamında algıladığı bilgisel adalet ile maruz kaldıkları mobbing davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerde örgütsel adalet algısının maruz kaldıkları mobbing davranışlarına etkisi var mıdır?

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Ankara'daki hastaneler oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde bir üniversite hastanesi, bir kamu hastanesi ve bir özel hastane alınmıştır. Örnekleme alınan hastanelere, çalışmanın amaç ve yöntemi belirtilerek yazılı başvuru yapılmış ancak üniversite ve özel hastaneden yazılı onay alınmış (EK-1), kamu hastanesinden onay alınamamıştır. Veriler 01 Kasım 2011 ile 01 Şubat 2012 tarihleri arasında izin alınan hastanelerde çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerden toplanmıştır. Çalışmaya o kurumda en az altı (6) ay boyunca çalışmış olan hemşireler dahil edilmiştir. Mobbing davranışlarının tespit edilmesi için birkaç gün yeterli değildir en az 6 ay geçmesi gerekmektedir.⁷¹ Veri toplarken araştırmacı tarafından çalışmanın amacı açıklanarak hemşirelerin sözlü onamları alınmıştır. Ayrıca katılımcılara elde edilen verilerin gizli kalacağı açıklanarak isim belirtmemeleri ve formları kendileri için uygun bir zaman ve yerde doldurmaları önerilmiştir. Veri toplama formları üniversite hastanesinde 221 sayıda ve özel hastanede 129 sayıda hemşireye dağıtılmış olup, üniversiteden 176 sayıda ve özel hastaneden 74 sayıda geri alınmıştır. Üniversite hastanesinde cevaplanma oranı %79, özel hastanede ise %57 dir. Toplamda 350 soru formu dağıtılmış 250 (%71,42) tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Yapılacağı Yer ve Özellikleri

Bu araştırmanın Ankara ilindeki bir özel ve bir üniversite hastanesinde yapılmıştır. Özel hastane olarak Bayındır Sağlık Grubu 'na bağlı Söğütözü ve Kavaklıdere hastaneleri, üniversite hastanesi olarak ise Ankara Üniversitesi İbni Sina

Uygulama ve Araştırma Hastanesi seçilmiştir. Bayındır Hastanesi 1992 yılında kurulmuş, hemşirelik hizmetleri, 1992 yılından beri genel müdürlüğe direk bağlı bir müdürlük olarak hizmet vermektedir. Hastanede hizmet veren 200 hemşire mevcut ve yataklı tedavi katlarında 169 hasta yatağı mevcuttur. Ankara Üniversitesi İbni Sina Uygulama Ve Araştırma hastanesi 1985 yılında hizmet vermeye başlamış ve hastanede 922 yatak kapasitesi ile 381 kadrolu hemşire ve 209 sözleşmeli hemşire olmak üzere toplam 590 hemşire görev yapmaktadır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma yalnızca Ankara ilindeki bir üniversite ve bir özel hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Sağlık bakanlığına bağlı hastanelerden izin alınamamıştır bu yüzden çalışma sonuçları evrene genellenemez.

3.6. Verilerin Toplanması

3.6.1. Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu 3 bölümden oluşmaktadır.(Ek:2)

Demografik Özellikler

Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerin yer aldığı tanıtıcı bilgi formu yer almaktadır. Demografik özellikler olarak hemşirelerin yaşlarına cinsiyetlerine, buldukları kurumdaki çalışma sürelerine, meslekteki çalışma sürelerine, buldukları kurumdaki unvanlarına (SSH, VSH, hemşire ve diğer) ve buldukları kurumun niteliğine (özel, üniversite ve kamu) bakılmıştır.

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

İkinci bölümde, örgütsel adalet algısı ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada Colquitt tarafından(2001) geliştirilen, Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe ye uyarlanan, 20 maddeden oluşan “örgütsel adalet algısı ölçeği” kullanılmıştır.^{29,32} Ölçek örgütsel adalet algısının dört boyutunu (işlemsel adalet (7 soru Cronbach Alpha değeri .90), dağıtımsal adalet (4 soru Cronbach Alpha değeri .91), kişilerarası adalet (5 soru Cronbach Alpha değeri .85) ve bilgisel adalet (4 soru Cronbach Alpha değeri .91) değerlendirmektedir. Ölçek kurumun işleyişiyle ilgili çalışanlara adaletli davranılıp davranılmadığı yönündeki algılarını değerlendirmektedir. Yüksek puan kişilerin kurumun adaletli davranışlar sergilediğini yönünde algıya sahip olduğunu gösterirken, düşük puan ise kişilerin kurumda adaletli davranışlar sergilenmediğine yönelik bir algı geliştirdiklerini göstermektedir. Davranışların sıklığını belirlemede, 0= hiç ile 5= büyük ölçüde şeklinde derecelendirilerek, 6’lı likert yöntemi kullanılmıştır. Ölçeği kullanmak için Özmen ve arkadaşlarından e-mail olarak izin alınmıştır (Ek-1).

İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği

Üçüncü bölümde iş yerinde psikolojik şiddet (mobbing) davranışları ölçeği kullanılmıştır. İş yerinde psikolojik şiddet davranışları ölçeği: Dilek ve Aytolan (2008) tarafından geliştirilen 33 maddeli ölçek, katılımcıların iş yerinde yaşadıkları psikolojik şiddet davranışlarının içeriğini ve bu davranışların şiddetini değerlendirmektedir.^{102 52} İş yerinde psikolojik şiddet davranışları dört ana başlık altında ele alınmaktadır: “bireylerin işten izolasyonu”(Cronbach’s $\alpha=0.91$) ile ilgili 11 madde, “mesleki statüye saldırı”(Cronbach’s $\alpha=0.90$) ile ilgili 9 madde, “kişiliğe saldırı”(Cronbach’s $\alpha=0.87$) ile ilgili 9 madde ve “doğrudan yapılan olumsuz davranışlar”(Cronbach’s $\alpha=0.72$) ile ilgili 4 madde şeklindedir. Davranışların sıklığını belirlemede, 0= hiç karşılaşmadım ile 5= her zaman karşılaşıyorum şeklinde derecelendirilerek, 6’lı likert yöntemi kullanılmıştır. Ölçekten alınan toplam puan

soru sayısına bölüldüğünde elde edilen sonuç 1 ve üzerinde ise bu, çalışanın iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldığını göstermektedir.

3.6.2. Veri Toplama Formunun Uygulanması

Araştırma kapsamına alınan çalışanlara demografik bilgiler formu, örgütsel adalet algısı ölçeği ve mobbing davranışlarını değerlendirmek amaçlı sorular 01 Kasım 2011 ile 01 Şubat 2012 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırma yapabilmek için Özel Bayındır Hastanesi başhekimliği ve Ankara Üniversitesi İbni Sina Araştırma ve Uygulama Hastanesi başhekimliğinden izin alınmıştır. (Ek:1) Veriler toplanmadan önce araştırmacı tarafından çalışanlara araştırmanın amacı açıklanarak yapılmıştır. Veri toplama formları kendilerine verilmiş sözel izinleri alınarak eksiksiz olarak doldurmaları istenmiştir.

3.6.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistikî analizi SPSS Programı ile yapılmıştır (SPSS 11,5 versiyonu). Öncelikle verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Parametrik analizler için kullanacağımız verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı KolmogorovSmirnov normal dağılıma uygunluk testi ile analiz edilmiştir. Kurumlar arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla iki grubun varyanslarının eşit olup olmadığını “levene testi” ile değerlendirilmiş ve varyanslarının eşit olduğu görülmüş ($p>0,05$), ardından gruplar arası fark independent t testi ile analiz edilmiştir. Unvan, pozisyon ve eğitim seviyesi arasında fark olup olmadığı ise Anova testi ile analiz edilmiştir. Grup varyanslarının eşit olup olmadıkları “test of homogeneity of variances” testi ile değerlendirilmiştir. Yapılan testlerin sonucunda Anova testi için kullanacağımız verilerin varyanslarının eşit dağıldığı görülmüştür ($p>0,05$). Psikolojik şiddet davranışlarının ilişkili olduğu faktörleri belirlemek amacıyla pearsonkorelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

4.BULGULAR

4.1. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri tablo 4.1 de verilmiştir.

Tablo 4.1: Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Özellikleri (N:250)

Demografik Özellikler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	221	88
	Erkek	29	12
Eğitim Durumu	SML	48	19
	Önlisans	72	29
	Lisans	126	50
	Lisansüstü	4	2
Pozisyon (Unvan)	SSH	31	12
	VSH	11	5
	Hemşire	198	79
	Diğer	10	4
Kurum	Özel	74	30
	Üniversite	176	70

Çalışmaya toplam 250 hemşire katılmıştır. Katılan hemşirelerin 221 (%88)'i kadın, 29 (%12)'u erkektir. Eğitim durumlarına baktığımızda ise hemşirelerin 48 (%19)'i sağlık meslek lisesi mezunu, 72 (%29)'si önlisans mezunu, 126(%50)'sı lisans mezunu olmuştur ve 4 (%2)'ü ise lisansüstü eğitimini bitirmiştir. Hemşirelerin kurumlarda buldukları pozisyonlara göre dağılımları belirtilmiştir. Servis sorumlu hemşire sayısı 31 (%12), vardiya (shift) sorumlu hemşire sayısı 11(%5), hemşire sayısı 198 (%79) ve sağlık memuru vs sayısı 10 (%4) dur. Hemşirelerin 74 (%30)'ü özel hastanede,176 (%70)'sı ise üniversite hastanesinde görev yapmaktadır.(Tablo 4.1)

4.2. Hemşirelerin Adalet Algısı İle İlgili Bulguları

Araştırmaya katılan hemşirelerin en çok algıladıkları adaletsizlik boyutu incelenmiştir. Sonuçlar tablo 4.2 de verilmiştir.

Tablo 4.2: Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumlarda Algıladıkları Adalet Boyutları (N:250)

Adalet Algısı Boyutları	Ort. ±SS
İşlemsel ad.	2,95 ± ,85
Dağıtımsal ad.	2,62±1,35
Kişilerarası ad.	3,30±,76
Bilgisel ad.	3,49±1,04
Adalet toplam	3,08±,73

Çalışmaya katılan hemşirelerin adalet algıları boyutları arasındaki ortalamaların anlamlılıklarına bakılmıştır. Tablo 4.2’de belirtildiğine göre çalışanların bilgisel adalet algısı (3,49±1,04) diğer adalet algısı boyutlarına göre yüksek çıkmıştır. Bilgisel adalet algısını sırasıyla kişilerarası adalet algısı (3,30±,76), işlemsel adalet algısı (2,95 ± ,85) ve dağıtımsal adalet algısı (2,62±1,35) izlemiştir. Hemşireler en çok **dağıtımsal adalet (2,62±1,35)** boyutunda kendilerine adaletsiz davranıldığını düşünmektedirler. Bu bağlamda hemşireler en çok “elde edilen kazanımların gösterilen performansa uygunluğu (2,212)” konusunda adaletsizlik algılamaktadırlar. Ardından da “süreçlerin önyargılardan uzak uygulanması (2,676)” gibi konuları içeren ”işlemsel adalet” boyutunda adaletsizlik algılanmaktadır.

Tablo 4.3: Örgütsel Adalet Algısında Kurumlar Arasındaki Fark (N:250)

Kurum	N	Ort. ±SS	T
İşlemsel ad. Özel	74	3,35±,79	5,01*
Üniversite	176	2,78±,82	
Dağıtımsal ad. Özel	74	2,86±1,38	1,84
Üniversite	176	2,52±1,33	
Kişiler Arası ad. Özel	74	3,63±,65	4,56*
Üniversite	176	3,17±,77	
Bilgisel ad. Özel	74	3,88±,91	3,93*
Üniversite	176	3,32±1,06	
Adalet Toplam Özel	74	3,43±,64	5,13*
Üniversite	176	2,93±71	

***p<0,001**

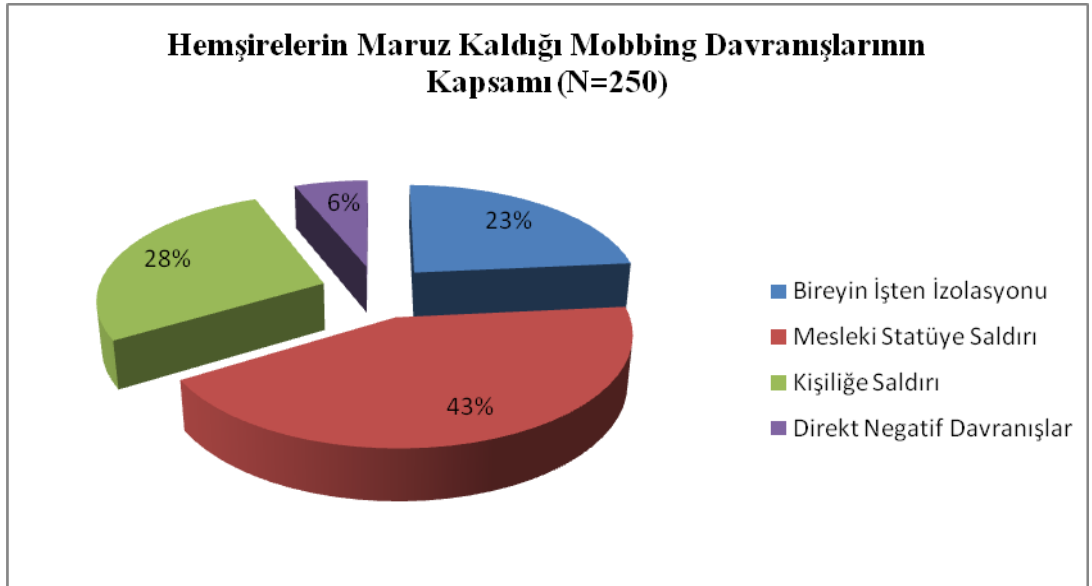
Özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarını karşılaştırmak için t testinden yararlanılmıştır. Özel hastanedeki hemşirelerin işlemsel adaleti (3,35±,79), üniversite hastanesindeki hemşirelerin işlemsel adaletine (2,78±,82) göre daha yüksektir. İki kurum arasında işlemsel adalet algıları arasında istatistiksel anlamda fark olduğu (**t=5,01; p<0,001**), özel hastanede çalışan hemşirelerin, üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre işlemsel adalet algıları yüksektir. Tablo 4.3'te belirtildiği gibi özel hastanede çalışan hemşirelerin (3,63±,65) üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden (3,17±,77) daha yüksek kişiler arası adalet algısına(**t=4,56;p<0,001**);özel hastanede çalışan hemşireler (3,88±,91) üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden (3,32±1,06) daha yüksek bilgisel adalet algısına (**t=5,13;p<0,001**) sahip olduğu belirlenmiştir. Genel toplama baktığımızda özel hastanede çalışan hemşirelerin (3,43±,64) üniversitede çalışan hemşirelerden (2,93±71) daha yüksek adalet algısına (**t=5,13;p<0,001**) sahip olduğu belirlenmiştir.

4.3. Hemşirelerin Maruz Kaldığı Mobbing Davranışları İle İlgili

Bulgular

Hemşirelerin Maruz Kaldığı Mobbing Davranışlarının Kapsamı

Bu bölümde hemşirelerin maruz kaldığı mobbing davranışlarının kapsamına bakılmıştır.

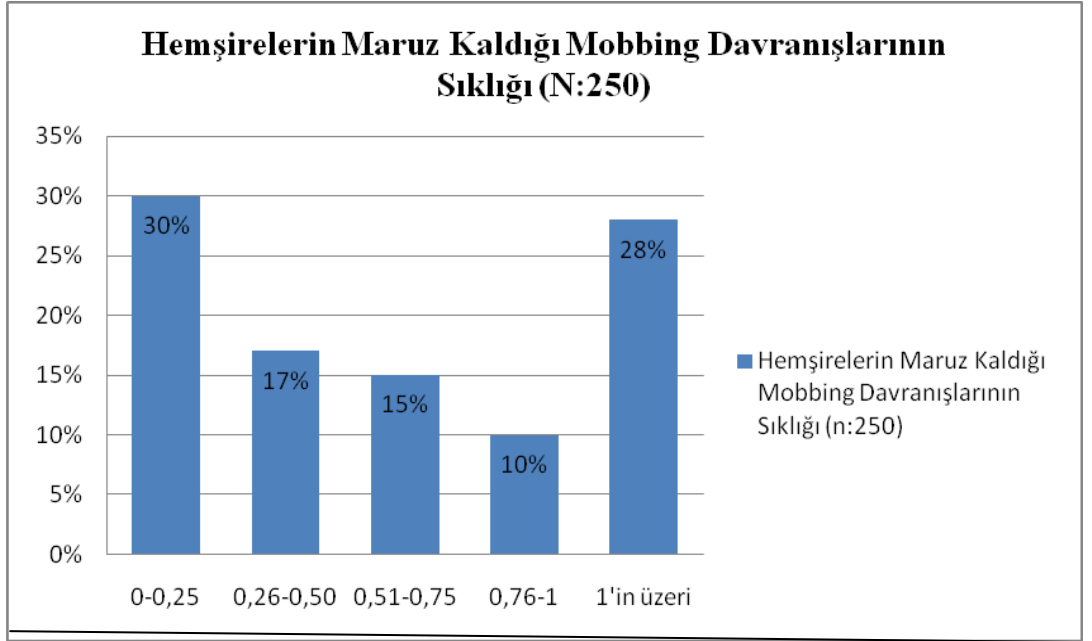


Grafik 1: Hemşirelerin Maruz Kaldığı Mobbing Davranışlarının Kapsamı (N=250)

Tablo 4.4:Hemşirelerin Raporladıkları “Mobbing Davranışları Alt Boyutları” (N=250)

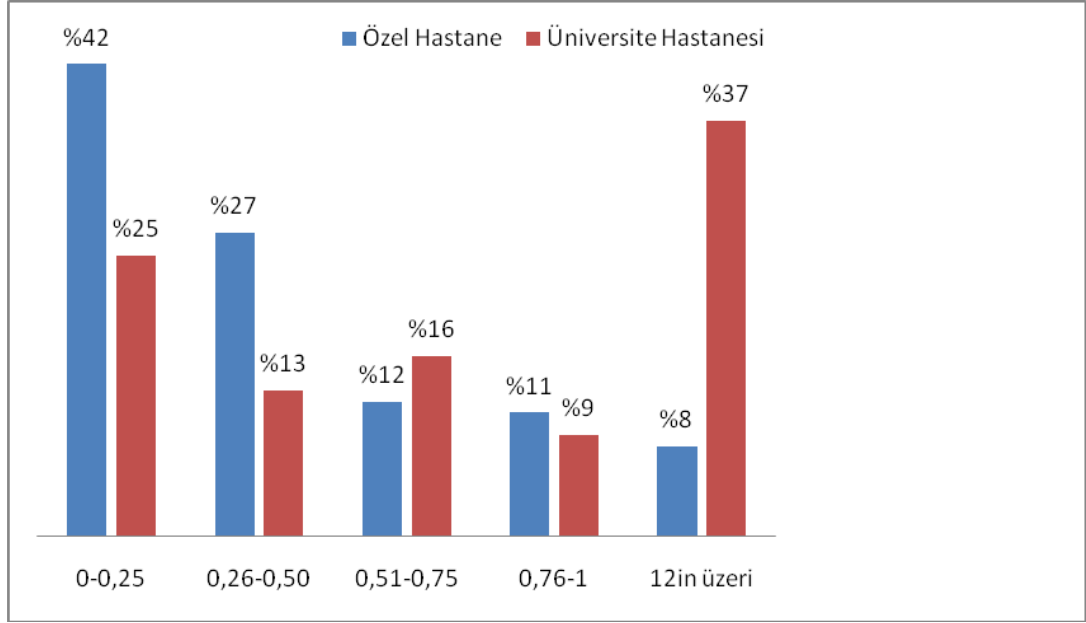
Mobbing Boyutları	%	Ort. ± SS
Bireyin İşten İzolasyonu	23	,62±,80
Mesleki Statüye Saldırı	43	1,09±1,00
Kişiliğe Saldırı	28	,79±,82
Direkt Negatif Davranışlar	6	,19±,46
Genel Toplam	28	,7475±,72

Hemşirelerin iş yerinde maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kapsamı Tablo 4.4’de verilmiştir. Araştırmada hemşirelerin **%28’i** son bir yıl içinde bir veya birden fazla kez iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin en fazla karşılaştıkları davranışlar, “kişinin ve yapılan işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi “, “yapılan işin değersiz ve önemsiz görülmesi” gibi soruların yer aldığı **“mesleki statüye saldırı”** boyutunda (**%43**) yer almaktadır. Ardından katılımcıların %28’si “başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması”, “asılsız söylemlerde bulunulması” gibi konuların bulunduğu “kişiliğe saldırı” boyutunda davranışlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Yine hemşirelerin %23’si “verilen karar ve önerilerin eleştirilerek, reddedilmesi” gibi konuların bulunduğu “bireyin işten izolasyonu” boyutunda davranışlarla karşılaştıkları belirtmişlerdir. Katılımcılar bu davranışları büyük oranda kendi yöneticilerinden, ardından kendi çalışma arkadaşlarından ve hekimlerden gördüklerini raporlamışlardır.



Grafik 2: Hemşirelerin İşyerinde Algıladıkları Mobbing Davranışlarının İçeriği Ve Sıklığı (N:250)

Araştırmaya katılan hemşirelerin son bir yıl içinde iş yerinde maruz kaldığı mobbing davranışlarının sıklığı grafik 1’de verilmiştir. Buna göre hemşirelerin %30’u son bir yıl içinde hiç ya da hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmazken, kasten iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %28’dir.



Grafik 3:Kurumlara Göre Hemşirelerin Maruz Kaldığı Mobbing Davranışlarının Sıklığı (N=250)

Kurumlara göre son bir yıl içinde hemşirelerin maruz kaldığı mobbing davranışlarının sıklığı grafik 2’de verilmiştir. Buna göre özel hastanedeki hemşirelerin %42’si son bir yıl içinde hiç ya da hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmazken, kasten iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %8’dir. Üniversite hastanesindeki hemşirelerin ise %25’i son bir yıl içinde hiç ya da hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmazken, kasten iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %37’dir.

Tablo 4.5: Hemşirelerin Mobbing Davranışlarında Kurumlar Arasındaki Fark (N:250)

Kurum	N	Ort±SS	T
Bireyin İşten İzolasyonu	74	,30± ,51	-5,18*
Özel	176	,76± ,86	
Üniversite			
Mesleki Statüye Saldırı	74	,66± ,75	-5,21*
Özel	176	1,27± 1,04	
Üniversite			
Kişiliğe Saldırı	74	,51± ,56	-4,28*
Özel	176	,91± ,89	
Üniversite			
Direkt Negatif Davranışlar	74	,11± ,41	-1,76
Özel	176	,22± ,48	
Üniversite			
Mobbing Toplam	74	,43± ,50	-5,35*
Özel	176	,87± ,76	
Üniversite			

***p<0,001**

Kurumlara göre hemşirelerin maruz kaldığı mobbing davranışlarını karşılaştırmak için t testinden yararlanılmıştır. Tablo 4.5’de gösterildiği üzere mobbingin alt faktörleri olan bireyin işten izolasyonu, mesleki statüye saldırı, kişiliğe saldırı ve direkt negatif davranışlar açısından özel hastanede çalışan hemşirelerin ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalamaları üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre düşük çıkmıştır. kurumlar arası ortalamalar sırasıyla bireyin işten izolasyonu için ,30± ,51<,76± ,86 mesleki statüye saldırı için ,66± ,75<1,27±1,04 kişiliğe saldırı için ,51±,56<,91±,89 ve direkt negatif davranışlar için ,11±,41<,22±,48 olarak bulunmuştur. Özel ve üniversite hastaneleri arasında bireyin işten izolasyonu (**t=-5,18;p<0,001**), mesleki statüye saldırı (**t=-5,21;p<0,001**) ve kişiliğe saldırı (**t=-4,28;p<0,001**) boyutlarında anlamlı olarak fark vardır. Üniversite hastanesindeki hemşireler(,87±,76) özel hastanedeki hemşirelere (,43±,50) göre daha çok mobbinge maruz kalmaktadır (**t=-5,35;p<0,001**).

4.4. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları Boyutları İle Maruz Kaldığı Mobbing Davranışları Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Bu bölümde hemşirelerin adalet algıları boyutları ile maruz kaldıkları mobbing davranışları alt boyutları arasındaki ilişki yer almaktadır.

Tablo 4.6: Hemşirelerin Adalet Algıları İle Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışları Arasındaki İlişki (N=250)

	Bireyin İşten İzolasyonu		Mesleki Statüye Saldırı		Kişiliğe Saldırı		Direkt Negatif Davranışlar		Mobbing Toplam	
	r	p	r	p	r	P	r	P	r	P
İşlemsel Ad	-,343	,000	-,264	,000	-,188	,003	-,082	,198	-,291	,000
Dağıtımsal Ad	-,155	,014	-,213	,001	-,149	,019	-,082	,194	-,190	,003
Kişiler Arası Ad	-,277	,000	-,252	,000	-,306	,000	-,080	,207	-,299	,000
Bilgisel Ad	-,358	,000	-,274	,000	-,300	,000	-,121	,055	-,338	,000
Adalet Toplam	-,373	,000	-,332	,000	-,298	,000	-,120	,058	-,365	,000

Hemşirelerin işlemsel adalet algıları ile maruz kaldıkları mobbing davranışlarının alt boyutları olan “bireyin işten izolasyonu”(r=-,343;p<0.001), “mesleki statüye saldırı” (r=-,264;p<0,001) ve “kişiliğe saldırı” (r=-,188; p<0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Hemşirelerin işlemsel adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları (r=-,291; p<0,001) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4.6).

Hemşirelerin dağıtımsal adalet algıları ile maruz kaldıkları mobbing davranışlarının alt boyutları olan “bireyin işten izolasyonu”(r=-,155;p<0.05), “mesleki statüye saldırı” (r=-,213;p<0,001) ve “kişiliğe saldırı” (r=-,149; p<0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Hemşirelerin dağıtımsal adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları (r=-,190; p<0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4.6).

Hemşirelerin kişilerarası adalet algıları ile maruz kaldıkları mobbing davranışlarının alt boyutları olan “bireyin işten izolasyonu”(r=-,277;p<0.001), “mesleki statüye saldırı” (r=-,252;p<0,001) ve “kişiliğe saldırı” (r=-,306; p<0,001) arasında istatiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Hemşirelerin kişiler arası adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları (r=-,299; p<0,001) arasında istatiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4.6).

Hemşirelerin bilgisel adalet algıları ile maruz kaldıkları mobbing davranışlarının alt boyutları olan “bireyin işten izolasyonu”(r=-,358;p<0.001), “mesleki statüye saldırı” (r=-,274;p<0,001) ve “kişiliğe saldırı” (r=-,300; p<0,001) arasında istatiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Hemşirelerin bilgisel adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları (r=-,338; p<0,001) arasında istatiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4.6).

Hemşirelerin toplam örgütsel adalet algıları ile maruz kaldıkları mobbing davranışlarının alt boyutları olan “bireyin işten izolasyonu” (r=-,373;p<0.001), “mesleki statüye saldırı” (r=-,332;p<0,001) ve “kişiliğe saldırı” (r=-,298; p<0,001) arasında istatiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Hemşirelerin toplam örgütsel adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları (r=-,365; p<0,001) arasında istatiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4.6).

4.5. Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının, Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi

Bu bölümde hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, maruz kaldıkları mobbing davranışları üzerine etkisi yer almaktadır.

Tablo 4.7: Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algılarının Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışlarına Etkisi (N=250)

Mobbing Boyutları	R	R ²	F	B	T
Bireyin İşten İzolasyonu	,373	,139	40,165	-,373	-6,338**
Mesleki Statüye Saldırı	,332	,110	30,729	-,332	-5,543**
Kişiliğe Saldırı	,298	,089	24,237	-,298	-4,923**
Direkt Negatif Davranışlar	,120	,014	3,617	-,120	-1,902
Mobbing Toplam	,365	,133	38,147	-,365	-6,176**

**p<0,001

Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, maruz kaldıkları mobbing davranışları üzerine etkisini analiz etmek amacıyla basit regresyon analizleri yapılmıştır. Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının mobbing davranışlarının alt boyutları olan; “bireyin işten izolasyonu” üzerinde %13,9 (R=,373;F=40,165;P<0,001), “mesleki statüye saldırı” üzerinde %11 (R=,332;F=30,729;P<0,001) ve “kişiliğe saldırı” üzerinde %8,9 (R=,298;F=24,237;P<0,001) oranında etki ettikleri belirlenmiştir. Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerinde %13,3 (R=,365;F=38,147;P<0,001) oranında etki ettikleri belirlenmiştir (Tablo 4.7).

5. TARTIŞMA

Bu çalışmadan temel amaç hemşirelerde adalet algısının mobbing davranışları üzerine etkisini belirlemektir. Bu doğrultuda hemşirelerin çalışma ortamında en fazla hangi boyutlarda kendilerini adaletsiz davranıldığını düşündükleri, hemşirelerin işyerlerinde algıladıkları mobbing davranışlarının içeriği ve sıklığı, hemşirelerin çalışma ortamında algıladıkları işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve kişiler arası adalet ile maruz kaldıkları mobbing davranışları arasındaki ilişkiye ve etkilerine bakılarak araştırmanın amacı ile ilişkili sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %88'i kadın, %12'si erkektir. Özel hastanede çalışanların %88'i kadın, %12'u erkektir. Üniversite hastanesinde çalışanların ise %89'sı kadın, %1'si erkektir (Tablo 4.1). Cinsiyet arasındaki farkın olmasının sebebi erkeklerin 2007 yılında çıkan yasa ile hemşirelik mesleğini icra etmeye başlamış olmasıdır.

Eğitim durumlarına göre baktığımızda %19'u sağlık meslek lisesinde mezun, %29'u önlisans mezunu, %50 'si lisans mezunu ve %2'si ise yüksek lisans mezunudur. Özel hastanede çalışan hemşirelerin %21'i sağlık meslek lisesi mezunu, %11'i önlisans mezunu, %68'i ise lisans mezunudur. Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin ise %18'i sağlık meslek lisesi mezunu, %37'si önlisans mezunu, %43'ü lisans mezunudur ve %2'si lisansüstü eğitim almıştır. Çalışmada lisansüstü eğitime sahip 4 kişi lisans mezunları sayısına eklenmiştir.

Hemşirelerde örgütsel adalet algısı ile ilgili analizler yapılmıştır. Bu analizler sonucunda hemşireler en çok dağıtımsal adalet ($2,62 \pm 1,35$) boyutunda kendilerine adaletsiz davranıldığını düşünmektedir (Tablo 4.2). Bu bağlamda en çok

hemşireler “elde edilen kazanımların gösterilen performansa uygunluğu” konusunda adaletsizlik algılamaktadırlar. Ardından da “süreçlerin önyargılardan uzak uygulanması” gibi konuları içeren ”işlemsel adalet” boyutunda adaletsizlik algılanmaktadır. Bu sonuç hemşirelerin genel anlamda ödül, ücret terfilerin dağılımı konusunda adaletsizlik algıladığını düşündürmektedir. Aynı zamanda hemşirelerin emeklerinin ve performanslarının adil değerlendirilmediği bu nedenle de elde edilen kazançların adil dağıtılmadığını düşündürmektedir. Bu adaletsizlik algısı hemşirelerin mesleklerinden soğumalarına, kendilerini ve mesleklerini geliştirmeye yönelik girişimlerde bulunmamalarına ve yöneticilerine karşı güvensizliğe sebep olacaktır. Bu adaletsizlik algısının altında görev ve yetkilerin net olmaması, emeği ölçecek kriterlerin olmaması ve emek karşılığında alınacak terfi veya ödülün belirgin olmaması, prosedürlerin iyi oluşturulmaması veya uygulanmasındaki aksaklıkların olması, yani neyin neye göre yapıldığının bilinmemesinin sebep olduğu düşünülmektedir. Söyük (2007)’ün hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada hemşirelerde örgütsel adalet algıları arasında en yüksek puanı etkileşimsel adalet algısı, en düşük puanı ise dağıtımsal adalet algısı almıştır.⁸

Özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları karşılaştırmasına bakıldığında ise iki kurum arasında işlemsel adalet algıları arasında istatistiksel anlamda fark olduğu ($t=5,01$; $p<0,001$), özel hastanede çalışan hemşirelerin, üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre işlemsel adalet algıları yüksektir. Özel hastanede çalışan hemşirelerin ($3,63\pm,65$) üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden ($3,17\pm,77$) daha yüksek kişiler arası adalet algısına ($t=4,56$; $p<0,001$); özel hastanede çalışan hemşireler ($3,88\pm,91$) üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden ($3,32\pm,06$) daha yüksek bilgisel adalet algısına ($t=5,13$; $p<0,001$) sahip olduğu belirlenmiştir. Genel toplama baktığımızda özel hastanede çalışan hemşirelerin ($3,43\pm,64$) üniversitede çalışan hemşirelerden ($2,93\pm,71$) daha yüksek adalet algısına ($t=5,13$; $p<0,001$) sahip olduğu belirlenmiştir. (Tablo 4.3). Sonuç olarak özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algıları üniversite hastanesindeki hemşirelerden daha yüksektir. Özel hastanelerde genellikle

çalışanların görev tanımları, neyi nasıl yapacakları, terfiler, ücretlendirmeler, ödüllerin dağıtımı ile ilgili prosedürler mevcut ve çalışanlar bu prosedürlere ulaşarak kazanımları hangi durumlarda elde edeceklerini bilmektedirler. Özel hastaneler günümüz çalışma şartlarında varlıklarını sürdürmek için özellikle hemşire çalışanlarını elde tutmak için çeşitli yenilikler geliştirmektedir. Çalışanlarını gelişime ve sürekli eğitim yönünde desteklemektedir. Ancak sağlık bakanlığına bağlı hastanelerde ve üniversite hastanelerin bu böyle olmadığı düşünülmektedir. Daha çok ilişkilerin ön planda olduğu kararlar alınmakta ve bu kurumlarda çalışan hemşireler kendilerine adaletsizlik yapıldığını düşünmektedir. Genel olarak hemşireler hastane yönetiminden ve hastalardan yeterli değer ve saygıyı görmediklerini düşündürmekte ve bunun da hemşirelerin adalet algısını olumsuz yönde etkilediğini düşündürmektedir.

Mobbing davranışları ile ilgili verilere bakıldığında hemşirelerin maruz kaldığı mobbing davranışlarının kapsamına bakılmıştır. Araştırmada hemşirelerin %28'i son bir yıl içinde bir veya birden fazla kez iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin en fazla karşılaştıkları davranışlar, "kişinin ve yapılan işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi ", "yapılan işin değersiz ve önemsiz görülmesi" gibi soruların yer aldığı "**mesleki statüye saldırı**" boyutunda (%43) yer almaktadır. Ardından katılımcıların %28'si "başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması", "asılsız söylemlerde bulunulması" gibi konuların bulunduğu "kişiliğe saldırı" boyutunda davranışlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Yine hemşirelerin %23'si "verilen karar ve önerilerin eleştirilerek, reddedilmesi" gibi konuların bulunduğu "bireyin işten izolasyonu" boyutunda davranışlarla karşılaştıkları belirtmişlerdir.(Tablo 4.4) Katılımcılar bu davranışları büyük oranda kendi yöneticilerinden, ardından kendi çalışma arkadaşlarından ve hekimlerden gördüklerini raporlamışlardır. Özen ve Çöl (2008) hastane çalışanlarıyla yaptığı çalışmada, en sık karşılaşılan psikolojik şiddet davranışları arasında "yaptığım işi eleştirirler, kişiliğime önem verilmez, sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verirler, iyi niyetli çabalarım başkaları

tarafından yanlış anlaşılır ve dikkate alınmaz” gibi ifadelerin yer aldığı görülmüştür.⁷⁷ Karacaoğlu ve Reyhanoğlu tarafından yapılan çalışmada çalışanların en çok karşılaştıkları mobbing davranışları “Özel hayatımla ilgili yalan, yanlış dedikodular yapıldı”, Amirim, iş arkadaşlarımla konuşmamı sınırladı”, “Meslektaşlarımla benimle konuşması yasaklandı”, “Özel hayatım eleştirildi”, “Kişisel sınırlarıma açığa vuruldu” olarak bulunmuştur.⁹⁴ Yapılan bu çalışmalar hemşirelerin ciddi bir şekilde mobbinge maruz kaldığını göstermektedir.

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurulduğunda hemşirelerin kendilerinin ve mesleklerinin değersiz, önemsiz görüldüğü, yaptıkları işlerin sürekli eleştirildiği, gelişimlerinin engellenmeye çalışıldığı özellikle yöneticilerin bu baskıları yaptığı anlaşılmaktadır. Bu yaklaşımlar sağlık sektöründe önemli bir yeri olan hemşirelik mesleğinin gelişimini ilerlemesini engelleyecektir. Mobbinge maruz kalan hemşirelerin iş tatminlerinin azalmasına, işe bağlılıkları azalmasına, sağlıklarının olumsuz yönde etkilenmesine işten ayrılmalara kadar giden sonuçlara sebep olacaktır. Bu sonuçlar direkt olarak hemşireleri, dolaylı olarak da sağlık örgütünü olumsuz yönde etkileyecektir. Mobbing ile karşılaşma durumunun hemşireler üzerinde yarattığı etkiler üzerine Yıldırım ve Yıldırım (2007) tarafından yapılan çalışmada “Daha planlı ve daha çok çalışıyorum”, “Eleştiri almamak için işime daha çok özen gösteriyorum”, “Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum”, “Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünüyorum”, “Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum” olarak bulunmuştur.¹¹ Hemşireler mobbing davranışlarının maruz kalmamak için daha çok çalışma, eleştiri almamak için işlerine daha çok özen gösterme ve uğradığı haksızlığı kişilerle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma girişimlerinde bulunabilecekleri düşünülmektedir.⁸²

Hemşirelerin işyerinde algıladıkları mobbing davranışlarının içeriği ve sıklığına bakıldığında ise hemşirelerin %30’u son bir yıl içinde hiç yada hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz

kalmazken, kasten iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %28'dir (Grafik:1). Bu oran hemşirelerin neredeyse **1/3'nün** psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldığını göstermektedir. Dilman (2007) tarafından yapılan çalışmada araştırmaya katılan 253 hemşirenin %70'inin (177 hemşire) mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir.⁷⁰ Yıldırım ve Yıldırım (2007) tarafından yapılan çalışmaya 505 hemşire katılmıştır ve hemşirelerin %86'sı (434 hemşire) mobbing ile karşılaştıklarını belirtmiştir.¹¹ Bu sonuçlar çalışmamızda ulaştığımız sonuçları desteklemektedir. Alçelik ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada hemşirelerin özellikle hastalar tarafından diğer sağlık personeline oranla üç kat daha fazla şiddete maruz kaldığı belirtilmiştir.⁸³ Çamcı ve Kutlu (2011) hemşirelerin hizmet basamaklarının her aşamasında yer alması, hastanın hastaneye yatışından taburculuğuna kadar her süreçte rol alması ve hastayı gergin ve stresli olduğu anlarda ilk karşılayan meslek grubu olması nedeniyle bu oranın yüksek olduğunu belirtmişlerdir⁹⁸

Kurumlara göre hemşirelerin maruz kaldığı mobbing davranışlarının sıklığına bakıldığında; özel hastanedeki hemşirelerin %42'si son bir yıl içinde hiç yada hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmazken, kasten iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %8'dir. Üniversite hastanesindeki hemşirelerin ise %25'i son bir yıl içinde hiç yada hemen hiç (ortalama skor 0-0.25 olanlar) iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmazken, kasten iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %37'dir. (Grafik:2). Kurumlara göre maruz kalınan mobbing davranışları incelendiğinde özel ve üniversite hastaneleri arasında bireyin işten izolasyonu ($t=-5,18;p<0,001$), mesleki statüye saldırı ($t=-5,21;p<0,001$) ve kişiliğe saldırı($t=-4,28;p<0,001$) boyutlarında anlamlı olarak fark vardır. Bu veriler üniversite hastanesindeki hemşirelerin ($,87\pm,76$), özel hastanedeki hemşirelere ($,43\pm ,50$) göre daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldığını göstermektedir ($t=-5,35;p<0,001$). (Tablo: 4.5) Bu sonuçlar kurumlar arasında ciddi bir farkın

varlığını ortaya koymaktadır. Üniversite hastanesindeki hemşireler özel hastanedeki hemşirelere göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Özel hastaneler rekabet ortamında hemşireyi kurumdan kaçırmayacak sistemler oluşturmak zorundadır aksi takdirde bu kurumun hizmet kalitesini etkileyecektir. Bir yandan da özel hastanelerde adaletin daha yüksek olması dolayısı ile mobbing maruziyetini de azaltmaktadır. Bu durum üniversite hastanesinde tam tersidir. Hemşirelerin görev tanımlarının net olmaması, yönetimin kötü olması, liderlik vasıflarına sahip olunmaması, mobbinge destek veren yöneticilerin olması, iletişimin eksik veya yanlış olması, işlerinin yoğun olması, stresli iş ortamlarının varlığı, meslekte farklı eğitime sahip hemşirelerin olması, hastanelerde hizmet içi eğitimlerin yetersiz olması mobbinge sebep olmaktadır. Çobanoğlu (2005) hastane çalışma koşullarının ağır ve yoğun olmasının, kayırcılığın yapılmasının, iş doyumsuzluğu ve olumsuz iş çevresi gibi örgütsel faktörlerinde iş yerinde mobbinge neden olduğu belirtilmiştir.⁷⁶

Hemşirelerin işlemsel adalet algısı ile genel mobbing davranışları ($r=-,291;p<0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin dağıtımsal adalet algısı ile genel mobbing davranışları ($r=-,190; p<0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin kişiler arası adalet algısı ile genel mobbing davranışları ($r=-,299;p<0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin bilgisel adalet algısı ile genel mobbing davranışları ($r=-,338;p<0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak hemşirelerin toplam örgütsel adalet algısı ile genel mobbing davranışları ($r=-,365; p<0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. (Tablo: 4.6) Bu durum örgütsel adalet algısının yüksek olduğu yerlerde mobbing davranışlarına daha az rastlanılacağını göstermektedir. Bu çalışma sonucunda beklenen olağan sonuçtur.

Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının, mobbing davranışları üzerine etkisini analiz etmek amacıyla basit regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz

sonuçlarına göre Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerinde **%13,3** ($R=,365;F=38,147;T=-6,176;P<0,001$) oranında etki ettikleri belirlenmiştir.(Tablo: 4.7) Örgütsel adalet algısı yüksek olan hemşireler kuruma ve çevresine karşı olumlu tutumlar sergileyecektir. Hemşireler emeklerinin karşılığını aldığıında, performanslarının değerlendirme sürecinde adil yaklaşıldığında, terfiler ve ödüllerin neye göre kimlere verileceğinin bilindiğinde ve uygulandığında, kendilerine değer verildiğinde ve önemsendiğinde, kendileri ile ilgili kararlara dahil olduklarında ve bu kararların kendilerine saygı çerçevesinde geri bildirim yapıldığında örgüte ve örgütteki bireylere (yöneticilere, çalışma arkadaşlarına vs) karşı pozitif adalet algısı oluşacaktır. Bu pozitif adalet algısı hemşirelerin davranış ve tutumlarına da yansiyacaktır. Hemşirelerde bireyler arası iletişimler artacak, işe ve kuruma bağlılık artacak, motivasyonları yüksek olacak ve performansları artacak ve daha iyi bir hizmet vereceklerdir. Dolayısıyla adil bir ortamda mobbing davranışlarına sebep olacak etmenler azalacak mobbinge maruz kalan hemşireler gözlenmeyecektir. Adaletsizlik algılanan ortamlarda ise tam tersi olarak mobbinge sebep olacak etmenler artacak dolayısıyla mobbinge maruz kalan bireylerde artacaktır. Sonuç olarak sosyal, ekonomik ve sağlık yönünden hem bireylerin kendilerinde hem de buldukları örgütlerde çok büyük olumsuzluklar gözlenmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu anlamda örgütlerde algılanan adalet algısının mobbing davranışları üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerine etkisi olup olmadığına bakılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, hemşireler en çok dağıtımsal adalet algısı ($2,62 \pm 1,35$) boyutunda adaletsizlik algılamaktadırlar. İş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %28'dir. Hemşirelerin dağıtımsal adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları ($r = -.190$; $p < 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin kişiler arası adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları ($r = -.299$; $p < 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin bilgisel adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları ($r = -.338$; $p < 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak, hemşirelerin örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerinde %13,3 oranında etki ettikleri belirlenmiştir.

Yöneticilerin çalışanlarla her türlü prosedürü konuşmaları ve yeterli açıklama yapmaları hastanelerde etkileşim ve prosedür adaleti algılarını ve iş tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle yöneticiler adil yönetimin önemini ve çalışanlarını tatmin etmenin gereğini bilmelidir. Örgütsel adalet algılarının çok sayıda sonuç değişkeniyle ilişkisi vardır. Bu değişkenler örgüt üzerinde olumlu veya olumsuz etkilere sahiptir. Özellikle örgütsel adalet algısının olumsuz etkilerini azaltmak için ücret yapısı, performans değerlendirme sistemi, terfi, ödüllendirme yöntemleri, kararlara katılım, örgüt içi iletişim gibi konularda adalet sağlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır. Yöneticiler dağıtımsal ve işlemsel adalet konusunda tek başına etki edemeseler de etkileşimsel adalet konusunda çalışanların adalet algısını etkileyebilirler. Çalışanların ve yöneticilerin her konuda bilgi sahibi olduğu, kendi fikirlerini rahatlıkla dile getirebildikleri, kararlarda dahil edildikleri bir sistem oluşturulmalıdır.

Mobbing, çalışma hayatına ve örgüt başarısına birçok olumsuz etkisi bulunan, çalışan performansını ve başarısını önemli ölçüde düşüren bir olgu olarak karşımıza çıkıyor. Bu sebeple mobbing'in tanımlanması, mobbing davranışlarının tespit edilmesi, nedenlerinin ortaya çıkarılması ve mobbing ile başa çıkma yöntemlerin belirlenmesi, hem çalışanlar hem de yöneticiler bakımından büyük önem taşıyor. Hemşirelerde mobbingin oluşmasını engellemek amacıyla kendilerine değer veren, iletişim ağının açık olduğu, hiyerarşik yapının az olduğu, görev yetki ve sorumlulukların açıkça belirlendiği bir yapının oluşturulması gerekmektedir. Kurumlarda mobbing ile ilgisi eğitimler seminerler düzenlenmeli, farkındalık arttırılmalı, insan kaynakları yönetimi konusu üzerinde çalışılmalı, iç müşteri olan çalışanların (hemşirelerin) da memnuniyeti önemsenmelidir. Mobbing uygulamalarına karşı yaptırımların açıkça belirtildiği, caydırıcı ve düzenleyici bir hukuki alt yapının oluşturulması gerekiyor.

Bu tez çalışması Ankara ilindeki bir özel ve bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Bu yüzden sonuçlar evrene genellenemez. Sonuçların desteklenmesi amacıyla farklı illerde farklı hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yapılması önerilmektedir. Hemşirelerde örgütsel adalet algısı ve mobbing ile ilişki ve etkisi açısından literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

7. ÖZET

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerde örgütsel adalet algısının maruz kalınan mobbing davranışları üzerine etkisini belirlemektir. Çalışma Ankara ilinde bir üniversite hastanesinde ve bir özel hastanede hemşireler üzerinde yapılmıştır. Çalışmaya toplam 250 kişi katılmıştır.

Hemşirelerin örgütsel adalet algılarını belirlemek için Colquitt tarafından (2001) geliştirilen, Özmen ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe ye uyarlanan, 20 maddeden oluşan “örgütsel adalet algısı ölçeği” kullanılmıştır. Hemşirelerin mobbing davranışlarını belirlemek için ise Dilek ve Aytolan (2008) tarafından geliştirilen 33 maddelik ölçek kullanılmıştır. Araştırmayı analiz etmez için SPSS (11.5) programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, hemşireler en çok dağıtımsal adalet algısı ($2,62 \pm 1,35$) boyutunda adaletsizlik algılamaktadırlar. İş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan (ortalama skor >1 olanlar) hemşirelerin oranı %28'dir. Hemşirelerin dağıtımsal adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları ($r = -.190$; $p < 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin kişiler arası adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları ($r = -.299$; $p < 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin bilgisel adalet algısı ile maruz kaldıkları mobbing davranışları ($r = -.338$; $p < 0,001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur.

Sonuç olarak, hemşirelerin örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerinde %13,3 oranında etki ettikleri belirlenmiştir. Yöneticiler adaletsizlik algısına sebep olan etmenleri azaltarak ve mobbing maruziyeti azaltacak çalışmalar yapmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Örgütsel Adalet, Mobbing

8. SUMMARY

The purpose of this study, nurses perception of organizational justice is to determine the effect of exposure to mobbing behavior.

The study is conducted on nurses at a university hospital and a private hospital in Ankara. A total of 250 people participated in the study. To determine nurses' perceptions of organizational justice by Colquitt (2001) developed, Özmen et.al (2007) adapted to Turkish by, 20 item "perception of orgazational justice scale" is used. The 33-item scale which is developed by Dilek and Aytolan (2008) is used in order to determine the behavior of the nurses mobbing . The SPSS (11.5) software is used for analyzing the research. Data analysis, descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) are used.

According to the survey, most nurses distributive justice perception (2.62 ± 1.35), the size of perceived injustice. Behavior exposed to psychological violence in the workplace (mean score > 1 ones) is 28% of the nurses. Nurses' perception of distributive justice exposed to mobbing behavior ($r=-.190$, $p<0.05$) is statistically significant and negative relationship is found between. nurses' perception of interpersonal justice are exposed to mobbing behavior ($r=-.299$, $p<0.001$) between the statistical significant and negative relationship is found. nurses' perception of informational justice are exposed to mobbing behavior ($r=-.338$, $p<0.001$) is found between the statistically significant and negative relationship.

As a result, nurses' perceptions of organizational justice determined that mobbing effect on the behavior of 13.3%. Administrators reducing factors that cause the perception of injustice and should work to reduce exposure to mobbing.

Key words: Nurse, Organizational Justice, Mobbing

9. KAYNAKLAR

1. Töremen F, Tan Ç.; Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi; 14: 58-70, 2010.
2. Irak, DU; Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar Ve Bugünkü Durumu, Türk Psikoloji Yazıları; 7(13), Ss. 25-43,2004.
3. Francis L, Barling J.; Organizational İnjustice and Psychological Strain. Canadian Journal of Behavioural Science; 37(4),250-261,2005.
4. Erkuş A, Turunç Ö, Yücel R.; Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel Ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi; Nisan 6(1), 245-270,2011.
5. Adams J S.; Inequity In Social Exchange. Advances In Experimental Social Psychology; 2, 267-269,1965.
6. Greenberg J.; Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. Journal of Management; 16, 399-432, 1990.
7. Tutar H.; Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; C.12, S.3 S.97-120, 2007.
8. Söyük S.; Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan hemşirelere Yönelik Bir Çalışma, İstanbul Üniversitesi SBE, İşletme Fakültesi Doktora Tezi;2007.
9. Tınaz P.; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum; 4: 13-28,2006.
10. Tınaz P.; Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F; S.71,2006..
11. Yıldırım A,Yıldırım D.; Mobbing in The Workplace By Peers and Managers: Mobbing Experienced By Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and İts Effect on Nurses, Journal of Clinical Nursing;16(8), 1444-1453,2007.

12. Gül H.; İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldıрма, Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni; 8(6),515-520, 2009.
13. Yurdakul M, Türkleş S, Vefik Uluçay D, Çelik T, Şahin M, Özcan A.; Ebe ve Hemşirelerin İş Yerinde Karşılaştıkları Psikolojik Bezdirmeye Davranışları, Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi; (3)2011.
14. Leymann H.; Mobbing and Psychological Terror At Workplace. Violence and Victims; 5(2),119-126,1990.
15. Aydın M.; Isparta-Burdur Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet Ve Şiddet Algısı, Türk Tabipleri Birliği, Isparta-Burdur Tabip Odası Başkanlığı; 2008.
16. Ayrancı Ü, Yenilmez Ç, Günay Y, Kaptanoğlu C.; Çeşitli Sağlık Kurumlarında Ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı. Anadolu Psikiyatri Dergisi; 3:147-154,2002.
17. Ölmezöğlü Zb, Vatansver K, Ergör A.; İzmir Metropol Alanı 112 Çalışanlarında Şiddet Maruziyetinin Değerlendirilmesi. Toplum Ve Hekim; 14:420-435,1999.
18. Özdevecioğlu M.; Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı:21, Temmuz-Aralık, Ss. 77-96, 2003.
19. Winstanley S, Whittington R.; Aggression Towards Health Care Staff In A Uk General Hospital: Variation Among Professions and Departments. J Clin Nurs;13:3-10,2004.
20. Alper F.; Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Belirleyicisi Olarak Örgütsel Adalet Algılamaları: Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya,2007.
21. Çakır, Ö.; Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerine Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara,2006.

22. Altıntaş FÇ.; Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 19-40,2006.
23. İçerli L.; Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 5:1,2010.
24. İşlek Cin, G.; 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi İle İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkilerin Analizi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir,2010.
25. Yürür, Ş.; Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Ve Çalışanların Bireysel Özellikleri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; C.13, S.2 S.295-312, 2008.
26. Greenberg J and Robert J B.; Establishing The Role Of Empirical Studies Of Organizational Justice In Philosophical Inquiries Into Business Ethics, Journal Of Business Ethics, Vol.11, Issue.5/6, Ss.433-444,1992.
27. Demirel Y, Seçkin Z.; Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Bilig, Kış, Sayı 56: 99-119,2011.
28. Cropanzano R, Greenberg J.; Progress In Organizational Justice: Tunneling Through The Maze. In C.L.Cooper& I.T.Robertson International Review Of Industrial and Organizational Psychology (Pp.317-372).Newyork:Willey,1997.
29. Colquit Jason A, Donald E. Conlon, Michael J.Wesson, Christopher O. L. H. Porter and K. Yee Ng., Justice at The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years of Organizational Justice Research, Journal Of Applied Psychology,Vol.86, No.3, Ss. 425-445,2001.
30. Greenberg J., Employee Theft as A Reaction To Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cut. Journal of Applied Psychology, 75, Pp. 561-568,1990.
31. Konovsky M.A.; Understanding Procedural Justice And Its Impact On Business Organizations. Journal Of Management, 26(3), 489-511,2000.

32. Özmen Ö N T, Arbak Y, Özer P S.; Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review, 7(1), 17–33,2007.
33. İşbaşı J Ö.; Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü, Yönetim Araştırmaları Dergisi, Ekim 1 (1), 51-73,2001.
34. İnce M, Gül H.; Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Çizgi Kitabevi, Konya,2005.
35. Ataman G.; İşletme Yönetimi. Türkmen Kitabevi, İstanbul, Sayfa 449,2001.
36. Yıldırım F.; İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt.62, No.1, S.253–278,2007.
37. İşcan Ö F, Sayın U.; Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:24, Sayı: 4,2010.
38. Ambrose ML, Seabright MA ve Schminke M.; Sabotage İn The Workplace: The Role of Organizational İnjustice, Oganizational Behavior and Human Decision Processes, 89, 947-965,2002.
39. Çetin F, Basım HN, Karataş M.; Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü, Yönetim Ve Ekonomi 18/1, 71-85,2011.
40. Moorman RH.; Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions İnfluence Employee Citizenship? Journal of Applied Psychology, 76, Pp.845-855,1991.
41. Özkalp E. ve Kirel, Ç.; Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s:694,2001.
42. Yazıcıoğlu İ, Topaloğlu I G.; Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama İşletme Araştırmaları Dergisi, 1/1 3-16,2009.
43. Özdevecioğlu M.; Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye

Yönelik Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 59, Sayı III, S.2, 2004.

44. Önderoğlu S.; Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, S;1-2,2010.

45. Greenberg J.; A Taxonomy of Organizational Justice Theories. Academy Of Management Review 12 (1): 9-22,1987.

46. Dilek H.; Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Gebze,2005.

47. Teoman D D.; Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul,2007.

48. Çakmak K Ö.; Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı Ve Bir Örnek Olay Çalışması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,2005.

49. Yeniçeri Ö, Demirel Y, Seçkin Z.; Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: 87 İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, KMU, İİBF Dergisi Yıl:11 Sayı:16 Haziran/ s,83-99,2009.

50. Özdevecioğlu M, Karadal H, Keskin H, Akgün AE, Günsel A.; Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. İlke Yayınevi,1. Basım,91-96, Şubat,2008.

51. Seymen O, Girgin G K, Giritlioğlu İ, Aksu M.; İşgörenlerin Etkileşim Adaleti Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Çanakkale İlinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 21-23 Mayıs, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü,2009.

- 52.** Cohen-Charash Y, Spector P E.; The Role Of Justice İn Organizations: A Meta-Analysis. Organizational Behavior And Human Decision Processes, 86, 278–321,2001.
- 53.** Thibaut JW, Walker L.; Procedural Justice: A Psychological Analysis. Hillsdale, Nj: Erlbaum,1975.
- 54.** Greenberg J.A; Taxonomy Of Organizational Justice Theories, Academy Of Management Review, Vol. 12, No. 1, 9-22,1987.
- 55.** Erdiñ B S.; Turizm İşletmelerinde Çalışan Muhasebe Personelinin Örgütsel Adalet Algılamaları ve Adalet Türlerinin Performans Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir: 165-170,2009.
- 56.** Leventhal GS.; What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches To The Study Of Fairness İn Social Relationship.İN K. J. Gergen.M.S.Greenberg.&R.H.Willis(Eds:) Social Exchange.Advances İn Theory And Research, (Pp.27-55).Newyork:Plenum,1980.
- 57.** Bies R, Moag J.; Interactional Justice: Communication Criteria Of Fairness, İç. Roy J. Lewickı; Blair H. Sheppard ve Max H. Bazerman (Ed.), Research On Negotiation İn Organizations, Greenwich, Ct: Jai Press, Ss. 43-55,1986.
- 58.** Cropanzano R, Wright T A.; Procedural Justice and Organizational Staffing: A Tale Of Two Pardigms. Human Resoruce Management Reviw, 13, 7-39,2003.
- 59.** Greenberg J.; The Social Side Fo Fairness: Interpersonal And Informational Classes Of Organisational Justice. R. Cropanzano (Der.), Justice İn The Workplace. Hillsdale, Nj. Erlbaum,1993.
- 60.** Yerlikaya A.; İş Yerlerindeki Örgütsel Adalet Algısının Duygular Üzerindeki Etkisi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Muğla,2008.
- 61.** Cihangiroğlu N.; Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. Gülhane Tıp Dergisi, Cilt 53, Sayı 1,2011.

- 62.** Özdevecioğlu M, Karadal H. ve ark.; Örgütsel Davranışta Seçme Konular; Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. 1. Basım, İlke Yayınevi, Ankara (Demirel Y.Örgütlerde Psikolojik Yıldıma,S;187-202,2008.
- 63.** Dangaç G.; Örgütlerde Psikolojik Yıldıma (Mobbing) ve Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Mayıs,2007.
- 64.** Davenport N, Ruth D. Schwartz Gail P. Elliot.; Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviren: Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul,2003.
- 65.** Leymann H, Gustafsson A.; Development Of Post-Traumatic Stress Disorders, European Journal of Work And Organizational Psychology, 5(2): 251–275,1996.
- 66.** Leymann H.; The Content and Development of Mobbing At Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 165–184,1996.
- 67.** Köse S.; Kamu Personelinin Yıldıma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, Celal Bayar Üniversitesi S.B.E.Sosyal Bilimler 8/1 S .261-276,2010.
- 68.** Tetik S.; Mobbing Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi, KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (18): 81-89,2010.
- 69.** Karyağdı A.; Örgütlerde Yıldıma (Mobbing) ve Bir Araştırma, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Malatya,2007.
- 70.** Dilman T.; Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi,Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,2007.
- 71.** Üye C.; Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları İle Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.
- 72.** Zapt D, Knorz C, Matthias K.; On The Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health

Outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 215-237,1996.

73. Gül H.; Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Sayı 10 Yıl 9, S.65-79,2006.

74. Kocaoğlu M.; Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,2007.

75. Baykal AN.; Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.

76. Çobanoğlu Ş.; Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları,2005.

77. Özen Çöl S.; İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma Ve Toplum* 4, 107-134, 2008.

78. Çarıkçı H.İ.; Yavuz H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:10,2009.

79. Aydın, Ş.; Şahin, N. ve Uzun, D. “Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.16, S. 2, S.61-74,2007.

80. Bilgel N, Aytaç S, Bayram N.; Bullying İn Turkish White-Collar Workers,*Occupational Medicine Advance Access* Şubat: 56: 4,2006.

81. Dikmetaş E, Top., Ergin G.; Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi*;22(3):137-49,2011.

82. Yıldırım D.; Bullying Among Nurses and İts Effects. *International Nursing Review* 56, 504- 510,2009.

83. Alçelik A, Deniz F, Yeşildal N, Mayda AS, Serifi BA.; Adbu Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi, *Tsk Koruyucu Hekimlik Bülteni*: 4 (2),2005.

- 84.** Eriksen WB ve Einarsen S.; Gender Minority As A Risk Factor For Exposure To Bullying At Work: The Case Of Male Assitant Nurses. *Europen Journal Of Work And Organizational Psychology*,13,472-493,2004.
- 85.** Demirel Y, Yoldaş M.Asıf.; Sağlık Kuruluşlarında Karşılaşılan Psikolojik Yıldırma Davranışlarının Türkiye ve Kazakistan Açısından Karşılaştırılması,Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 5 Sayı 2, S.1-25,2008.
- 86.** Ekiz V.; İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Ankara,2010.
- 87.** Sürgevil O, Fettahlıoğlu O, Gücenmez G. ve Budak G.; Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, <http://sbe.balikesir.edu.tr/Dergi>,2009. (Erişim Tarihi:27.04.2012).
- 88.** Aksoy F.; Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul,2008.
- 89.** Yavuz H.; Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Isparta,S.103,104,2007.
- 90.** Tutar H.; İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi (2: 2) Journal Of Administration Sciences*,2004.
- 91.** Arpacıoğlu G.; İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz-2, *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, Aralık, 2003.
- 92.** Tengilimoğlu D, Akdemir Mansur, F.; İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Year:2 Volume:1 Number:3, Summer Issn 1307-9832,2009.
- 93.** Bayrak Kök S.; İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:16, 443-448,2006.

- 94.** Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M.; İşyerinde Yıldırma KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma, 14. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi İİBF, S.146-176,2006.
- 95.** Einarsen S, Matthiesen S, Skogstad A.; Bullying At Work: Bullying, Burnout and Well Being Among Assistant Nurses. J Occup Health Safety;14(6):563-8,1998.
- 96.** Zapf D.; Organisational, Work Group Related, And Personal Causes of Mobbing /Bullying At Work. Int J Man Power 20(1/2):70-80,1999.
- 97.** Yeşildal N.; Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları ve Şiddetin Değerlendirmesi. Türk Silahlı Kuvvetleri Koruyucu Hekimlik Bülteni 4, 280-302,2005.
- 98.** Çamcı O, Kutlu Y.; Kocaeli'nde Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşyeri Şiddetinin Belirlenmesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Dergisi; 2(1):9-16,2011.
- 99.** Tan B U.; İşyerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İşyerinde Uzaklaştırma (Mobbing), Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 2005. Dnş: Doç.Dr. Pınar Tınaz
- 100.** Toker Gökçe, A.; İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara,2006.
- 101.** Bingöl, B.; İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir,2007.
- 102.** Yıldırım A.ve Yıldırım D.; Development and Psychometric Evaluation of Workplace Psychologically Violent Behaviours Instrument. Journal of Clinical Nursing S.1365-2702,2008.

10. EKLER
EK-1



Ankara, 27.10.2011
Sayı : BH/THD-222/11

T.C. GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
Bandırma Sok. No: 6
Etiler – Ankara

İlgi : 18.10.2011 tarih ve B.30.2.gün.0.42.00.00/2834 sayılı yazınız hk.

Enstitünüz Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Öğrencisi Hanım Seyrek Dinçer'in yürütmekte olduğu "Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi" konulu tez çalışmasının Hastanemizde yapılması tarafımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Saygılarımla,


Dr. Hakan AKAN
Başhekim
Özel Bayındır Hastanesi



bayek a.ş.

Kızılırmak Mah. 53. Cad. No:17 Söğütözü 06520:ANKARA
Tel: 0312.287 90 00 • Fax: 0312.285 07 33 • 444 777 4
sogutozu@bayindirhastanesi.com.tr • www.bayindirhastanesi.com.tr



Türkiye İş Bankası kuruluşudur.

TÜRKİYE İŞ BANKASI



T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
İbni Sina Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Başhekimliği



Sayı :B.30.2.ANK.0.H1.00.00 044-6446

24 Ekim 2011

Ankara

Konu :

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi: 18.10.2001 tarih ve B.30.2.GÜN.0.42.00.00-2837 sayılı yazınız.

Enstitünüz hemşirelik programı yüksek lisans öğrencisi Hanım SEYREK DİNÇER'in Doç.Dr.Dilek YILDIRIM danışmanlığında yürütmekte olduğu "Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi" konulu tez çalışmasını hastanemizde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.İbrahim AŞIK
Başhekim

Santral :0(312)310 33 33 -0(312)310 34 12 Faxes :0(312)310 63 71
E-Posta : bashkimlikh1@medicine.ankara.edu.tr.

06100 Sıhhiye / ANKARA

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ İÇİN İZİN YAZISI

15 Eylül 2012 15:16

hanım dinçer <hanimdincer@gmail.com>

Kime: omur.ozmen@deu.edu.tr

Değerli hocam, hemşirelerde adalet algısını ölçmek için geçerlilik ve güvenilirliğini yapmış olduğunuz "örgütsel adalet algısı ölçeğini" tez çalışmamda uygun görürseniz kullanmak istiyorum. İzin verdiğiniz takdirde çalışmama başlayacağım.

SAYGILARIMLA İYİ ÇALIŞMALAR

omur ozmen <omur.ozmen@deu.edu.tr>

17 Eylül 2012 11:40

Kime: hanım dinçer <hanimdincer@gmail.com>

Sayın Dinçer,

Ölçeği kullanma talebiniz bizi son derece mutlu etmiştir. Çalışmalarınızda kolaylıklar dileriz.

Başarı dileklerimizle, Ömür N. Timurcanday Özmen

EK-2

Hemşirelerde Adalet Algısının Psikolojik Şiddet Davranışları Üzerine Etkisini Belirleme

Değerli meslektaşlarımız, bu araştırma hastanede çalışan hemşirelerin işyerindeki adalet algılarının (Bölüm 1), çalışma performanslarını düşürmeye yönelik karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (Bölüm 2) üzerine etkilerini belirlemek amacı ile planlanmıştır. Bu araştırmaya katılmayı kabul etmeniz halinde:

- Anket üzerinde kimliğinizle ilgili hiçbir bilgi belirtmeniz gerekmemektedir.
- Toplanan veriler yalnızca araştırma amacı için kullanılacaktır ve kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.
- Araştırmanın sunumunda kurum kimliğine yönelik açıklama yer almayacaktır.

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkürlerimizi sunarız.

Yüksek lisans öğrencisi

Gazi Üniversitesi SBF, Hemşirelik

Bölümü

Hanım SEYREK

Doç. Dr. Dilek YILDIRIM

KİŞİSEL BİLGİLER

Yaşınız:

Cinsiyetiniz:

Kadın

Erkek

Eğitim Durumunuz:

SML

Ön Lisans

Lisans

Lisans Üstü(Yüksek Lisans/Doktora)

Mesleğinizdeki Çalışma Süreniz:

Bulduğunuz Kurumdaki Çalışma Süreniz:

Bulduğunuz Kurumdaki Ünvanınız:

Servis Sorumlu Hemşiresi

Shift (Vardiya) Sorumlu Hemşiresi

Hemşire

Diğer:.....

Bulduğunuz kurumun niteliği:

Özel

Üniversite

Kamu

Bölüm 1

Bu bölümde, çalışma ortamında karşılaşılan davranışların adaletli algılanıp algılanmadığına yöneliktir. Aşağıda yer alan sorularda size en uygun olan ifadeyi lütfen yuvarlak içine alınız.

0-----1-----2-----3-----4-----5
Hiç Çok az Az Kısmen Yeterince Büyük ölçüde

1. Aşağıdaki ifadeler sizi kazanımlara(ücret, terfi, takdir) ulaştıran süreçler ile ilgilidir.	Ne Sıklıkla
1. Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasından ifade edebiliyor musunuz?	0 1 2 3 4 5
2. Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	0 1 2 3 4 5
3. Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	0 1 2 3 4 5
4. Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	0 1 2 3 4 5
5. Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	0 1 2 3 4 5
6. Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	0 1 2 3 4 5
7. Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	0 1 2 3 4 5
2. Aşağıdaki ifadeler elde ettiğiniz kazanımlarla (aldığınız ücret, terfi, takdir vb. iş sonuçlarınıza) ilgilidir.	
1. Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	0 1 2 3 4 5
2. Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	0 1 2 3 4 5
3. Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	0 1 2 3 4 5
4. Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	0 1 2 3 4 5
3. Aşağıdaki ifadeler süreçleri (kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizi/amirlerinizin kullandığı işlemler) yönlendiren yetkili(amir/amirleriniz) ile ilgilidir.	
1. Size nazik davranır mı?	0 1 2 3 4 5
2. Size değer verir mi?	0 1 2 3 4 5
3. Size saygılı davranır mı?	0 1 2 3 4 5
4. Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	0 1 2 3 4 5
5. Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	0 1 2 3 4 5
6. Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	0 1 2 3 4 5
7. Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	0 1 2 3 4 5
8. Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	0 1 2 3 4 5
9. Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	0 1 2 3 4 5

Bölüm 2

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

Kim Tarafından Yapıldı? (birden fazla seçenek işaretlenebilir)

Yöneticim Hastalar
Çalışma arkadaşım/arkadaşlarım Hasta Yakınları
Astım/Astlarım Hekimler

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

0-----1-----2-----3-----4-----5
Hiç Bir kez Bir kaç kez Bazen Sık sık Her
Karşılaşmadım Zaman
Karşılaşıyorum

	Ne Sıklıkla
1. Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
2. Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
3. Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması) <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
4. Ruh sağlığınızın yerinde olmadığını ima edilmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
5. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanılması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
6. Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
7. Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
8. Sözlü tehdit edilme <i>Kim Tarafından</i>	0 1 2 3 4 5

() Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	
9. Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
10. Performansınızla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
11. Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
12. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca sizin sorumlu tutulmanız <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
13. Yaptığınız iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
14. Yaptığınız her işte mesleki yeterliliğinizin sorgulanması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
15. Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması/ rapor tutulması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
16. Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
17. Kendinizi göstermenize fırsat verilmemesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
18. Verdiğiniz karar ve önerilerinizin eleştirilerek, reddedilmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5

19. Sorumluluğunuzda olan işlerin sizden alınarak, sizden daha düşük pozisyonda kişilere verilmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
20. Sizden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetlenmeniz <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
21. Yaptığınız işin değersiz ve önemsiz görülmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
22. Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmeme <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
23. Görüşme ve konuşma isteğinize yanıt alamama <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
24. Bulduğunuz ortamda görmezden gelinerek, yokmuşsunuz gibi davranılması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
25. Konuşurken sık sık sözünüzün kesilmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
26. Gönderdiğiniz elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
27. İş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının engellenmesi ya da yasaklanması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
28. Bir ortama girdiğinizde, bulunduğunuz ortamın bilerek terk edilmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
29. Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım ()	0 1 2 3 4 5

Diğer.....	
30. İşten ayrılmanız ya da yer değiştirmeniz için baskı yapılması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
31. İşiniz için gerekli olan bilgi,doküman ve materyallerin sizden saklanması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
32. Şahsi eşyalarınıza zarar verilmesi <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5
33. Fiziksel şiddet uygulanması <i>Kim Tarafından</i> () Yöneticim () Çalışma arkadaşım () Astlarım () Diğer.....	0 1 2 3 4 5

10. TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında desteğini esirgemeyen, özveri ile benimle ilgilenen ve her konuda yol gösterici olan değerli hocam danışmanım Doç. Dr. Dilek YILDIRIM'a ve tez dönemim boyunca değerli bilgilerini ve emeğini paylaşan Doç. Dr. Filiz HİSAR'a teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın en anında olduğu gibi yüksek lisans eğitim boyunca da her türlü özveriyi gösteren değerli aileme ve yardımlarından dolayı kardeşim Gizem DİNÇER'e teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca bana hep destek olan, yardım eden, anlayış gösteren ve moral veren eşim Caner SEYREK'e teşekkür ederim.

11. ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Hanım Seyrek

Doğum Yeri Ve Tarihi: Kırşehir–1986

Eğitim Durumu: Lise: Ömer Seyfettin Lisesi Ankara

Lisans: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Yüksek Lisans: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü

Tez Konusu: Hemşirelerde Örgütsel Adalet Algısının Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi

Bilimsel Faaliyetler

1. Adli Hemşirelik Paneli, Ankara Üniversitesi Adli Bilimciler Derneği, 2006,1 Gün
2. A.Ü. Tömer Yabancı Dil Kursu (Almanca), Ankara Üniversitesi Tömer, 2006, (60 Saat)
3. Leonardo Da Vinci Programı A-Tipi Hareketlilik Projesi (Almanya), Hacettepe Üniversitesi – Medizinische Hochschule Hannover, 2006, 3 Ay
4. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu, 2007, 4 Gün
5. Araştırma Sempozyumu, Hemar-G Derneği, 2008, 2 Gün
6. Adli Hemşirelik Kursu, Hacettepe Üniversitesi, 2008, 3 Ay

Mesleki Deneyimleri

2008 -Özel Bayındır Hastanesi (Acil Servis) Ankara (1,5 Yıl)

2010 -Özel Tobb Etü Hastanesi (Kardiyoloji Servisi) Ankara (6 Ay)

2011 -Ankara Numune Eğitim Ve Araştırma Hastanesi (Koronar Yoğun Bakım Servisi)