



International  
**SOCIAL SCIENCES  
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

*Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences*

**Vol:5, Issue:30**  
sssjournal.com

**pp.642-654**  
**ISSN:2587-1587**

**2019 / February / Şubat**  
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 03/01/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 20/02/2019  
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 20.02.2019

## ÖĞRENCİ HEMŞİRELERİN KLİNİK UYGULAMADA MOBBİNGE MARUZ KALMA DURUMLARININ İNCELENMESİ: KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEKLEMİ

AN ANALYSIS OF STUDENT NURSES' EXPOSURE TO MOBBING DURING CLINICAL PRACTICE: KASTAMONU UNIVERSITY SAMPLE

**Dr. Öğr. Üyesi Ayfer ÖZTÜRK**

Sorumlu Yazar, Bartın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Bartın/Türkiye  
ORCID: 0000-0002-3092-0671

**Dr. Öğr. Üyesi Gülşen ULAŞ KARAAHMETOĞLU**

Kastamonu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kastamonu/Türkiye  
ORCID: 0000-0002-3792-4579



**Article Type** : Research Article/ Araştırma Makalesi

**Doi Number** : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.j.1265>

**Reference** : Öztürk, A. & Ulaş Karahmetoğlu, G. (2019). "Öğrenci Hemşirelerin Klinik Uygulamada Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi: Kastamonu Üniversitesi Örnekleme", International Social Sciences Studies Journal, 5(30): 642-654.

### ÖZ

**Amaç:** Mobbing cinsiyet, yaş, tecrübe, eğitim, hiyerarşi gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş kollarında görülen dünya çapında alarm veren boyutlara ulaşan bir iş sağlığı konusudur. Bu araştırma, Kastamonu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin klinik uygulamalarda mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde öğrenim gören, çalışmaya katılmayı kabul eden, 1, 2, 3 ve 4. sınıfta staja devam eden 325 öğrenci ile yapılmıştır. Veriler literatür taranarak oluşturulan soru formu ile sınıflarda uygun oturma düzeni oluşturularak öğrencilere uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; ortalama, standart sapma, sayı yüzde hesaplamaları ve ki-kare testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Öğrencilerin yaş ortalaması 20.9±1.9 olup % 24.9'u birinci sınıfta okumaktadır, % 78.8'inin cinsiyeti kadındır. %37.8'i Anadolu Lisesi mezunu, % 1.2'si evlidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 55.1'i klinik uygulamaları sırasında mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin % 91.6'sı Devlet Hastanesinde mobbinge maruz kaldıklarını, en fazla mobbing uygulayan kişilerin ise % 82.1 oranı ile klinikte beraber çalıştığı hemşireler olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilerin mobbinge uğrama nedenlerine bakıldığında öğrenciler birinci sırada (%43.0) nedensiz mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Daha sonraki sebepler ise kıskançlık, eğitim durumu, öğrencinin stajdaki başarı ve başarısızlıkları olarak belirlenmiştir. Öğrenciler mobbing karşısında mobbing uygulayan kişiyi görmezden gelerek tepki vermektedir (%52.5). %43 oranında ise öğrenciler, uygulanan mobbinge sessiz kalmaktadır. Kız öğrencilerin %60.5'inin, erkeklerin ise %39.5'inin mobbinge maruz kaldığı belirlenmiş olup, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). 1. sınıf öğrencilerinin %18.5'inin 4. sınıf öğrencilerinin ise %78.3'ünün mobbinge maruz kaldığı belirlenmiş olup, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05).

**Sonuç:** Araştırma sonucunda hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulamada mobbinge maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda okul hastane iş birliğinin geliştirilerek, hemşirelerin öğrenci hemşireleri benimsemeleri sağlanmalıdır. Buna yönelik olarak öğretim elemanlarının da iyi birer rol model olmalarının yararlı olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Mobbing, hemşire, hemşirelik öğrencileri, klinik uygulama

### ABSTRACT

**Aim:** Mobbing is an occupational health issue observed in all cultures and business lines regardless of gender, age, experience, education level, and hierarchy that has reached at an alarming level around the world. This study aims to determine the exposure to mobbing of nursing students during clinical practice in Kastamonu University's Faculty of Health Sciences.

**Method:** The study was conducted with 325 intern students in the first (1th), second (2nd), third (3rd) and fourth (4th) years in the

Faculty of Health Sciences' Department of Nursing who agreed to participate in the study. The data were collected using a questionnaire developed by the researchers after a review of the literature. It was administered to the students in their classrooms. The data analysis was carried out using means, standard deviations, numbers, percentages and the chi-square test.

**Findings:** The average age of the students was 20.9±1.9. Of them, 24.9% were in their first year, and 78.8% were females. Of the students, 37.8% graduated from Anatolian high schools, and 1.2% were married. Of them, 55.1% stated that they were exposed to mobbing during clinical practices. Of the students, 91.6% indicated that they were exposed to mobbing in public hospitals, and of them, 82.1% stated that they were exposed to mobbing by the nurses with whom they work, which was the highest rate. Most (43.0%) said that they were exposed to mobbing for no reason. The next most common reasons for mobbing were seen as jealousy, education level, and students' success and failure during internship. The students' (52.5%) reaction to mobbing was to ignore the person who was mobbing them. Of them, 43% kept quiet about the mobbing they were exposed to. Of the female students, 60.5%, and of the male students, 39.5%, were exposed to mobbing, and this difference by gender was statistically significant ( $p<0.05$ ). Of the first-year students, 18.5%, and of the senior students, 78.3%, were exposed to mobbing. This difference was also statistically significant ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** This study indicated that nursing students were exposed to mobbing during clinical practice. School-hospital cooperation should be improved, and nurses' embrace of student nurses should be ensured. It will be useful for academic staff to serve as good role models.

**Key words:** mobbing, nurse, nursing students, clinical practice

## 1. GİRİŞ

Mobbing; bir kişiye karşı, bir ya da daha fazla kişi tarafından yürütülen, kişiyi yıldırılmaya, sindirmeye yönelik, ahlaki olmayan bir davranış biçimidir. Kişiyi yıpratarak, sindirerek ve çaresiz bırakarak, işten çıkmaya zorlayan, kötü niyetli ve düşmanca bir girişimdir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Özellikle sağlık hizmetlerinde çalışanlar, diğer mesleklere göre daha riskli çalışan grubunu oluşturmaktadır. Araştırmalar, sağlık çalışanlarının şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu, hemşirelerin ise diğer sağlık çalışanları arasında üç kat daha fazla risk altında olduğunu göstermektedir (Çöl, 2008)

Sağlık sektörü, göz ardı edilmeyecek oranda mobbing olaylarının yaşandığı alan olarak görülmektedir. Hastaneler yoğun ve stresli iş ortamlarıdır ve zor çalışma şartları, nöbetler, olanaksızlıklar, özellikle kamu kurumlarında çalışanlarda yetersiz ücret, akademik kariyer ve yükselme sırasında yapılan adaletsizlikler gibi sebepler mobbingi tetikleyen etkenlerdir (Çobanoğlu, 2005; Dilman, 2007). Mesleki şiddetin hemşirelik mesleğinde karşılaşılan önemli sorunlardan biri olduğu ve diğer mesleklerden daha fazla yaşandığı yapılan birçok çalışma ile de tespit edilmiştir (Okanlı ve Karakaş, 2013; Delbel, 2003; Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Yapılan çalışmalar sonucunda sağlık personelinin yanı sıra staj yapan öğrencilerin de sağlık hizmeti sunumu esnasında mobbinge maruz kaldıkları bulunmuş olup, bu durum meslek adaylarının motivasyonunu ve mesleğe bakış açılarını etkileyecek dolayısıyla sağlık hizmetlerinin kalite ve verimliliğini düşürecektir (Lash, 2006; Ateş, 2014). Lash ve arkadaşlarının hemşire öğrenciler üstünde yaptığı çalışmada hemşirelik öğrencilerinin sağlık meslek üyeleri tarafından sözel saldırılara uğradığının saptanması; hemşire grubun daha öğrenci iken sözel saldırılara maruz kaldığını göstermiştir (Lash, 2006). Yine Ateş ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında hemşirelik öğrencilerinin mobbinge maruz kaldığı bildirilmiştir (Ateş, 2014). Henüz mesleğe başlamadan, öğrencilerin mobbing davranışlarına maruz kalması mesleki bütünlük ve benlik duygusunun zedelenmesine yol açacaktır (Ateş, 2014). Bireylerin öğrenme isteklerini olumsuz etkileyen uygulama alanları eğitimin kalitesini de etkileyeceğinden, bağlamda öğrenci hemşirelerin bu tür davranışlara maruz kalıp kalmadıklarının değerlendirilmesi önemlidir. Bu nedenle hemşirelik öğrencilerin klinik uygulama alanlarında mobbinge maruz kalma durumlarını belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Bu bağlamda ilk önce, mobbing (psikolojik şiddet) kavramı, sağlık sektöründe ve hemşirelik hizmetlerinde mobbing ve hemşirelik öğrencilerinde mobbing ile ilgili olarak literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra, gereç ve yöntem bölümünde amaç, evren ve örneklem, veri toplama tekniği, verilerin analizi ve değerlendirilmesi, araştırmanın modeli açıklanmıştır. Bulgular bölümünde ise katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılıkları incelenmiş, araştırmanın bulguları sonuçlar kısmında değerlendirilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Kavramı

Mobbing kavramı ilk kez, hayvan davranışlarını inceleyen etolog Konrad Lorenz tarafından, "bir grup ya da sürü halindeki küçük hayvanın, tek başına dolaşan büyük bir hayvanı tehdit etmesi"ni anlatmak için kullanmıştır (Önertoy, 2003). İşyerinde mobing kavramı ise ilk kez 1980 yılında psikolog İsveçli Sosyolog Heinz Leyman çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik şiddeti ifade etmek için kullanmıştır (Leymann, 1996; Güven, 2012).

Leymann (1996) ve Zapt (1996) iş yerinde yaşanan psikolojik şiddeti “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 tanımlamıştır (Leymann, 1996; Zapt, 1996).

Dilimize “örgütsel baskı” şeklinde çevrilebilecek olan “mobbing” İngilizce “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğünün tam olarak karşılığı, “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” şeklindedir. Gündelik kullanımı içinde, birine karşı cephe oluşturma, küçük düşürücü hareketlerde bulunma, hedef aldığı kişiyi uyumsuzlukla suçlama, yalnızlaştırarak bunaltma ve kötü niyetli davranışlar, imâlar ve dışlayıcı tutumlar biçiminde işleyen olumsuz bir iletişim sürecidir (Alparsan ve Tunç, 2009). Diğer bir ifadeyle mobbing, diğerleri tarafından, hedef seçilen kişiye uygulanan ve onu güçsüz ve savunmasız bir pozisyona itme yönünde ortaya çıkan düşmanca ve etik olmayan davranışlar olarak açıklanmaktadır (Kılıçaslan ve Kaya, 2017).

Uzun süre ve yoğun bir şekilde meydana gelen bu düşmanca davranışlar, dikkat çekecek şekilde psikolojik ve sosyal acılarla sonuçlanmaktadır. Mobbing davranışı, özelliği nedeniyle kişiler arasında yaşanan çatışmalardan ayırt edilmektedir. Çatışma ve mobbing arasındaki en önemli fark “ne yapıldığı” ya da “nasıl yapıldığı” ile ilgili değil, yapılan davranışın sıklığı (yoğunluğu) ve süresi ile ilgili olmaktadır. Bir davranışın mobbing olarak nitelenmesi için, çok yoğun ve haftada en az bir defa olmak üzere uzun bir süre boyunca (en az altı ay) devam etmesi gerekmektedir (Leymann, 1996).

Mobbing genelde üst düzey yönetim kadrosu tarafından uygulandığı gibi, aynı kademede ki akranlar, astlar ya da bir grup tarafından da uygulanabilir ( Zapt, 2001; Demir ve Bulucu, 2014).

Mobbing uygulanan çalışanlarda en önemli unsur mobbing’in uygulanma sıklığı ve şiddetidir. Mağdurun bu uygulamalara ise belirli bir dayanma kuvveti vardır. Mobbing ile mağdurun öz güveni zayıflatılır, sürekli endişe ve stres altında olması sağlanır. Mağdurun kuvveti tükendiğinde ise mağdurun sağlığı bozulmaya başlamaktadır. Mağdurlar bu sağlık bozulması başta önemsememekte ve hastalığın ilerlemesiyle maliyetinin daha fazla arttığı yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır (Özçer, 2007; Tınaz, 2006; Yıldırım, 2007).

Mobbing sürecinde; mobbing mağdurları, mobbing uygulayanlar ve mobbing izleyicileri olmak üzere rol alan faktörler vardır (Tetik, 2010; Tutar, 2004). Mobbing uygulayanların aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik, iktidar açlığı çeken kişiliğe sahip olduklarını ve hareketlerinin güvensizlik, korkudan doğan kıskançlık ve hasetten kaynaklandığını ileri sürülmektedir (Çobanoğlu, 2005; Bağ, 2004; Devanport, 2003).

Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde mobbing eylemlerinin bulunduğu kabul edilmekle birlikte, günümüzde örgütlerde performans düşüklüğü ve başarısızlığın en önemli nedenlerinden biri olan mobbinge Dünya’da ve Türkiye’de birçok kamu ve özel kuruluşlarda rastlanmaktadır (Chappell, 2006; Kirel, 2007).

Mobbinge yönelik çok sayıda araştırma yapılmış olup tüm kültürlerde ve sektörlerde yaşandığı ve yaş, cinsiyet, statü gibi sosyodemografik özelliklere göre farklı sonuçlar taşıdığı görülmektedir. Özellikle eğitim ve sağlık başta olmak üzere hizmet sektörlerinde sık görüldüğü bildirilmiştir (Gül, 2009).

### 2.1. Sağlık Sektörü ve Hemşirelik Hizmetlerinde Mobbing

Mobbing, birçok çalışanın, işyerinde karşılaştığı bir durumdur. Mobbing davranışlarının sağlık sektöründe de uygulandığı ve her kademe çalışanlarda uygulandığı bilinmektedir. Davenport ve arkadaşları (2003), hastaneler yoğun ve stresli iş ortamlarıdır ve zor çalışma şartları, nöbetler,

olanaksızlıklar, özellikle kamu kurumlarında çalışanlarda yetersiz ücret, akademik kariyer ve yükselme sırasına yapılan adaletsizlikler gibi sebepler duygusal tacizi tetikleyen etkenler olduğunu ifade etmişlerdir (Davenport, 2003)

Son yıllarda özellikle sağlık sektöründe mobbing oranı artmış durumdadır. Yoğun çalışma temposu, uzun süreli ve kesintisiz çalışma, ergonomik olmayan çalışma ortamları ve iş gerilimi sağlık çalışanlarının diğer iş kollarında çalışanlara göre çok daha çeşitli meslek riskleri ile karşılaşmasına ve sağlıklarının olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Baş, 2012)

Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarının iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalmada ciddi olarak risk taşıyan meslek grubu olduğu ifade edilmektedir. Sağlık ekibi içerisinde hem sayısal olarak çoğunlukla kadın olmaları, hem de sağlık sektöründe yer almaları gibi riskler nedeniyle hemşireler sıklıkla mobbing mağduru olmaktadır (Güven, 2012; Demir ve Bulucu, 2014; Çobanoğlu, 2005; Tekin, 2006, Delbel, 2003; Özdemir, 2013, Ferrinho, 2003; Karakaş ve Okanlı 2013, Yıldırım, 2009; Rutherford, 2004).

Hemşirelere; doktorlar, yöneticiler, meslektaşları, astaticları, hasta ve hasta yakınları tarafından sözel şiddet uygulandığı belirlenmiştir (Çobanoğlu, 2005; Bağ, 2004; Bahçeci ve Sağkal, 2011; Sofield ve Salmond, 2003; Ayrancı, 2002; Coşkun ve Tuna, 2010; Vandekerchove ve Commers, 2003).

Hemşirelerin meslektaşları tarafından şiddete uğrama nedenleri olarak çoğunluğunun kadınlardan oluşması ve kadınların da çoğunlukla düşük benlik saygılarının olması, otonomilerinin olmaması, hesap verme sorumluluğunun fazla olması ve diğer meslek üyeleri tarafından yapılan hemşirelik mesleğinin üzerindeki kontrol bildirilmektedir (Leiper, 2005; Randle, 2003; Roberts 1983). Ayrıca hemşirelerin mesleki uygulamaları ile ilgili değişim gücünün olmaması, genelde mesleki uygulamaları ile ilgili tek başına karar alma yetkisinin olmaması, mesleki uygulamaları üzerinde kontrol eksikliğinin olması, otonomilerinin olmaması nedeni ile hesap verebilirliklerinin fazla olmasında hemşirelerin meslektaşları tarafından şiddete uğrama nedenleri olarak bildirilmektedir (James, 1987; Dunn, 2003). Hastanelerde meslektaş şiddetinin görülme sıklığı %17.6 ile %75 arasında değişmektedir (Stanlej, 2007; Griffin, 2004; Rouve, 2005; Farrel, 1999; Farrel, 2006; Jhonson 2009; Simons, 2008)

Aynı düzeyde oldukları meslektaşları tarafından şiddete uğramak hemşirelerde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, sosyal ilişkilerde çatışmalar, madde kötüye kullanımı, sosyal izolasyon ve fobiler, intihar veya kendine zarar verme düşünceleri ve davranışlarına neden olabilir. Ayrıca kendine güven ve benlik saygısında azalma, empatik yaklaşımda azalma, korku, anksiyete, üzgün olma hali, depresyon, engellenme, sinirlilik, güvensizlik, yorgunluk, baş ağrısı, kilo kaybı, göğüs ağrısı, post travmatik stres bozukluğu belirtileri bildirilen diğer fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarıdır (Bloom, 2014; Ayakdaş ve Arslantaş, 2018).

Ülkemizde son yıllarda hemşirelerle yapılan mobbinge ilgili çalışmalarda da mobbinge maruz kalma oranı sırayla 70% , 84% ve %17olarak belirlenmiştir (Khorsid ve Akın 2006; Dilman, 2007). Yurt dışında yapılan bir çalışmada bu oran 1% ve 4% olarak belirlenmiştir (Einarsen, 2003). Bu sonuçlara göre ülkemizde, hemşirelerin mobbinge maruz kalma oranının dünya pervalansına göre yüksek olduğu düşünülmektedir (Karakaş ve Okanlı, 2013; Efe 2010). Mobbingin hemşirelik mesleğinde diğer mesleklere göre daha fazla yaşandığına dair birçok çalışma bulunmaktadır. (Çobanoğlu, 2005; Bağ, 2004; Delbel, 2003; West, 2003; Özen, 2008; Hutchinson, 2010; Efe 2010, Camerino, 2008; Khorsid, 2006).

### 2.3. Hemşirelik Öğrencilerinde Mobbing

Klinikte uygulamalı eğitim hemşirelik ve tüm sağlık programlarında eğitimin temel parçasıdır (Chan, 2002). Sağlık programlarında verilen eğitimin ve sunulacak hizmetin niteliği açısından teorik bilginin, uygulamalı eğitim ile taçlandırılması büyük önem taşımaktadır (Fırat, 2017; Uzuntarla, 2017). Hastane ve meslek kültürünün, meslek etiğinin öğrenilmesinde ve yeterlilik kazanılmasında staj uygulamalarının katkısı şüphesizdir (Chan, 2002; Uzuntarla, 2017). Hemşirelik eğitiminin temel amacı öğrenciye profesyonel hemşirelik özelliklerini kazandırmak, bireysel gelişimini desteklemek ve gelecekteki meslek yaşamına hazırlamaktır. Hemşirelik eğitiminde geliştirilmek istenen profesyonel hemşirelik davranışlarıdır (Ergöl ve Kürtüncü, 2013). Bu durum hemşirelik eğitimin de teori ve uygulamalı eğitimin bir arada uygulanmasını gerektirir (Görgülü, 2001; Karaöz, 2003; Sharif ve

Masoumi, 2005). Klinik uygulama alanları, öğrencilerin bilişsel, psikomotor ve duygulanım becerilerini birleştirmelerine olanak sağlayarak bu yeterliliğin geliştirilmesine katkıda bulunur (Chan, 2002). Klinik eğitimin beklenen katkıları sağlayabilmesi, klinik uygulama alanlarının öğrencinin yararına düzenlenmesi ile ilişkilidir. Çünkü hemşirelik eğitimi yetişkin eğitimidir ve yetişkin eğitiminin ilkeleri geçerlidir (Ay, 2007). Yetişkinler kendileri öğrenmeye istekli olmalıdır. Öğrenme aktiviteleri sırasında özgüvenleri zedelenmemelidir. Yetişkinlerin kişisel kaygıları vardır ve güvenli bir ortama gereksinim duyarlar (Gökkoca, 2001). Oysa bireylerde özgüven ve öz saygının yitirilmesi, bıkkınlık, yılgınlık, dikkati toplayamama gibi psikolojik sorunlara neden olan iş yerinde şiddet hemşirelik öğrencilerinin uygulama alanı olan sağlık sektörünün önemli bir sorunudur (ILO, 2002). Bir öğrenci ya da yeni hemşire bir birime girdiğinde, farkında olmadan şiddet davranışları için ana hedef durumuna gelebilir. Öğrenciler bu davranışlara maruz kalabilir ve standart hemşirelik olarak kabul edilen bu davranışlar sorgulanmaz. Bu durum, yatay şiddetin sürekliliğini sağlar (Longo ve Sherman, 2007).

İngiltere’de hemşirelik okuyan öğrencilere “Kendilerine güven ve tatmin düzeylerini keşfetmek ve eğitimleri süresince edindikleri tecrübelerin gelişimlerini nasıl etkilediğini izlemek” amacıyla yapılan üç aylık bir araştırma sonucunda Mobbing ön plana çıkmıştır (Randle, 2003). Hemşirelik öğrencileri ile yapılan bir çalışmada öğrenci hemşirelerin %34’ü diğer hemşireler tarafından kendisine kaba davranıldığını, sözlü tacizde bulunduğunu, aşağılandığını veya haksız yere eleştirildiğini bildirmiştir. %3’ü resmi şikayetler nedeniyle yorulduğunu ve diğer %3’ünde sözel olarak tehdit edildiğini bildirmiştir. (Leiper, 2005). Ülkemizde de hemşirelik öğrencilerinin mobbinge maruz kaldığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Lash, 2006; Ateş, 2014). Bireylerin öğrenme isteklerini olumsuz etkileyen uygulama alanları eğitimin kalitesini de etkileyeceğinden öğrencilerin uygulama alanlarında karşılaştıkları ‘mobbing’i belirlemek ve buna yönelik önlemler almak önem arz etmektedir.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte bir çalışma olup, Aralık 2015-Ocak 2016 tarihleri arasında bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümünde yürütülmüştür. Araştırmada örnekleme yöntemine gidilmemiştir. Çalışmada 1, 2, 3, ve 4. sınıfta staja devam eden bütün hemşirelik öğrencilerine ulaşılması hedeflenmiş olup, çalışmaya katılmayı kabul eden ve staja devam eden 325 öğrenci ile tamamlanmıştır.

#### 3.2. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından literatüre (Yavuz, 2007; Gökçe, 2012; Ateş, 2014) dayanarak hazırlanan anket formu, uygun oturma düzeni oluşturularak öğrencilere sınıf ortamında yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında açık uçlu ve çoktan seçmeli sorulardan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunda, öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini tanımlayıcı ve mobbing yaşamaya ilişkin durumlarını belirleyici (mobbing yaşama durumu, mobbing uygulayan kişi, mobbing karşısındaki tepki vb.) 51 soru yer almaktadır.

Öğrencilere uygulama öncesi, araştırmanın amacı kısaca açıklanmış, anketin doldurulması ile ilgili bilgi verilmiş ve soruları kendi kendilerine yanıtlamaları istenmiştir. Verilerin gizlilik ilkesi doğrultusunda değerlendirileceği belirtilerek, anket formuna isimlerini yazmamaları istenmiştir. Anketler ders saati içinde yaklaşık 15 dakikada cevaplanmış ve hemen sonrasında araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Araştırmanın uygulanabilmesi için araştırmanın yapıldığı üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı’ndan yazılı izin alınmıştır. Ayrıca tüm öğrencilerden bilgilendirilmiş gönüllü onam formu aracılığıyla izin alınmıştır.

#### 3.3. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin istatistiksel analizi SPSS 16.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; ortalama, standart sapma, sayı yüzde hesaplamaları ve ki-kare testi kullanılmıştır.  $p < 0.05$  istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Hemşirelik bölümü öğrencilerinin klinik uygulamada mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın bulguları aşağıda verilmiştir.

##### 4.1. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özellikleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması  $20.9 \pm 1.9$ 'dur. Öğrencilerin % 24.9'u birinci sınıf öğrencisi olup, % 78.8'inin cinsiyeti kadındır. %37.8'i Anadolu Lisesi mezunu, % 1.2'si evlidir. Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı (n=325)

Tanımlayıcı Özellikler	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	256	78.8
Erkek	69	21.2
<b>Sınıf</b>		
1	81	24.9
2	84	25.8
3	77	23.7
4	83	25.5
<b>Medeni durum</b>		
Bekar	321	98.8
Evli	4	1.2
<b>Mezun olunan lise</b>		
Anadolu Lisesi	123	37.8
Düz lise	109	33.5
Sağlık Meslek Lisesi	50	15.4
Diğer*	43	13.2

\*Fen Lisesi, Anadolu Öğretmen Lisesi

##### 4.2 Öğrencilerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları

Öğrencilerin %55.1'i klinik uygulamaları sırasında mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Mobbinge uğrayanların % 91.6'sı Devlet Hastanesinde mobbinge maruz kaldığını, en fazla mobbing uygulayan kişilerin ise % 82.1 oranı ile klinikte beraber çalıştığı hemşireler olduğunu bildirmişlerdir. Mobbing uygulayanların çoğunlukla (%78.9) kadın olduğunu ifade etmişlerdir. Öğrencilerin mobbinge maruz kalma durumlarına göre dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Öğrencilerin Mobbinge Maruz Kalma Özelliklerine Göre Dağılımı

Mobbinge Maruz Kalma Özellikleri	Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Mobbinge maruz kalma (n=325)</b>		
Evet	179	55.1
Hayır	146	44.9
<b>Mobbinge maruz kalınan kurum (n=179)</b>		
Devlet Hastanesi	164	91.6
Üniversite Hastanesi	6	3.4
Şerife Bacı Hastanesi	4	2.2
Huzur evi	4	2.2
FTR Hastanesi	1	0.6
<b>Mobbinge maruz kalma zamanı (n=179)</b>		
1. Sınıf	50	27.9
2. Sınıf	13	7.3
3. Sınıf	7	3.9
4. Sınıf	104	58.1
Her uygulama döneminde	5	2.8
<b>Mobbing uygulayan kişi*</b>		
Öğretim elemanı	100	55.9
Hemşire	147	82.1
Hekim	31	17.3
Arkadaş	23	12.8
Diğer (Hasta/hasta bakıcı/hasta yakını)	22	12.3
<b>Mobbing uygulayanın cinsiyeti</b>		
Kadın	156	87.2
Erkek	11	6.1
Her iki cinsiyet	12	6.7

\*Öğrenciler birden fazla kişiden şiddete uğramışlardır. Yüzdeler sayı üzerinden değerlendirilmiştir.

Öğrencilerin %43.0'ı nedensiz, %33.7'si kıskançlık sebebi mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Daha sonraki sebepler ise eğitim durumu (%26.8), stajdaki başarısızlıklar (%25.7) ve başarılarıdır (%24.6). Öğrencilerin mobbinge maruz kalma nedenlerinin dağılımı Tablo 3' de verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğrencilerin Mobbinge Maruz Kalma Nedenlerini Değerlendirmelerine Göre Dağılımları (n=179)

Mobbinge Maruz Kalma Nedeni*	Sayı	%
Nedeni yok	77	43.0
Kıskançlık	55	33.7
Eğitim durumu	48	26.8
Stajdaki başarısızlıklarım	46	25.7
Stajdaki başarılarım	44	24.6
Kişilik bozukluğu-ego tatmini	37	20.7
Yeteneklerim	30	16.8
Yaşam ve dünya görüşüm	25	7.7
Dış görünüşüm	20	11.2
Dini inançlarım	14	7.8
Yaşam tarzım	12	6.7
Siyasi görüşlerim	6	3.4
Medeni durumum	4	2.2

\*Öğrenciler birden fazla cevap vermişlerdir. Yüzdeler sayı üzerinden değerlendirilmiştir.

### 4.3. Öğrencilerin Mobbing Karşısında Verdikleri Tepkiler

Öğrencilerin %52.5'i uygulanan mobbing karşısında mobbing uygulayan kişiyi görmezden gelerek tepki verdiklerini belirtmişlerdir. Öğrencilerin %44.1'i mobbinge maruziyet durumunu ailesi ya da arkadaşları ile paylaşırken, %43.0'ı sessiz kaldıklarını bildirmişlerdir. Öğrencilerin mobbinge gösterdikleri tepkiler Tablo 4'te verilmiştir.

Öğrenciler en fazla karşılaştıkları mobbing davranışlarının “başkalarının yanında onur kırıcı ve aşağılayıcı konuşulması, küçük düşürücü davranışlarda bulunulması, yapılan iş ve sonuçları ile ilgili eleştirilerde bulunulması, işin değersiz ve önemsiz görülmesi” olduğunu ifade etmişlerdir.

**Tablo 4.** Öğrencilerin Mobbing Karşısında Verdikleri Tepkilere Göre Dağılımları (n=179)

Mobbinge Verilen Tepki*	Sayı	%
Mobbing yapan kişiyi görmezden gelme	94	52.5
Mobbing olayını ailesi ve arkadaşlarıyla paylaşma	79	44.1
Sessiz kalma	77	43.0
Mobbing uygulayan kişiyle uygunsuz davrandığı konusunda görüşme	31	17.3
Üst makamlara şikayet etme	26	14.5
İçe kapanma kendini suçlama	11	6.1
Mobbing uygulayanı tehdit etme	9	5.0
Uzmana danışma	7	3.9
Psikolog/psikiyatristten yardım alma	2	1.1
Mahkemeye verme	1	0.6

\*Öğrenciler birden fazla cevap vermişlerdir. Yüzdeler sayı üzerinden değerlendirilmiştir.

Öğrenciler klinik uygulama ile ilgili olarak % 34.2 oranı ile en fazla hemşirelerden, daha sonra % 26.2 oranı ile dersin öğretim elemanından memnun olmadıkları görülmüştür. Öğrencilerin klinik uygulama ile ilgili memnun olmadıkları durumlar Tablo 5'de verilmiştir.

**Tablo 5.** Öğrencilerin Klinik Uygulama İle İlgili Memnun Olmadıkları Durumlar

Memnun olunmayan durum	Sayı	%
Hemşireler	111	34.2
Dersin öğretim elemanı	85	26.2
Çalışılan kurum	75	23.1
Çalışılan servis/ünite	68	20.9
Diğer sağlık ekibi üyeleri	55	16.9
Hemşirelik mesleği	27	8.3

\*Öğrenciler birden fazla cevap vermişlerdir. Yüzdeler sayı üzerinden değerlendirilmiştir.

Kız öğrencilerin %60.5'i, erkeklerin ise %34.8'i mobbinge maruz kalmış olup, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Öğrencilerden 18-20 yaş grubunda olanların %56,5'i mobbinge maruz kaldığını belirtmiş olup diğer yaş grupları ile aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Birinci sınıf öğrencilerinin %18.5'i mobbinge maruz kalırken dördüncü sınıf öğrencilerinin ise

%78.3'ü kalmaktadır (p=0.001). Öğrencilerin mobbinge maruz kalma durumları ile bazı tanıtıcı özellikleri Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Öğrencilerin Cinsiyet Yaş ve Sınıflarına Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumları

Cinsiyet	Mobbinge Maruz Kalma Durumu			X <sup>2</sup>	P
	Evet	Hayır			
Kadın	155 (%60.5)	101 (%39.5)		14.581	<b>0.001</b>
Erkek	24 (%34.8)	45 (%65.2)			
<b>Yaş</b>					
18-20	60 (%43.5)	78 (%56.5)		13.195	<b>0.001</b>
21-23	104 (%64.2)	58 (%35.8)			
24 ve üzeri	15 (%60)	10 (%40)			
<b>Sınıf</b>					
Bir	15 (%18.5)	66 (%81.5)		64.586	<b>0.001</b>
İki	51 (%60.7)	33 (%39.3)			
Üç	48 (%62.3)	29 (%37.7)			
Dört	65 (%78.3)	18 (%21.7)			

## 5. TARTIŞMA

Mobbing her geçen gün daha da önem kazanan bir kavram olup pek çok çalışmanın araştırma konusunu oluşturmaktadır. Hemşirelik bölümü öğrencilerinin klinik uygulamalarda karşılaştıkları mobbing maruziyetlerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%51.1) mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ateş ve arkadaşları (2014) tarafından hemşirelik öğrencilerinde yapılan çalışmada yaklaşık yarısının, Lash ve arkadaşları (2006) tarafından hemşirelik ve ebelik öğrencilerinde yapılan çalışmalarda üçte birinin mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur (Lash, 2006; Ateş, 2014). Leiper'in (2005) çalışma bulguları da bu sonuçları desteklemektedir. Öğrenci hemşirelerin %34.0'nun kaba ve sözlü saldırıya maruz kaldığını, gurur kırıcı ve adaletsiz bir şekilde eleştirildiğini saptamıştır (Leiper 2005). Ergöl ve Kürtüncü'nün (2013) gerçekleştirdikleri başka çalışmada ise, hemşirelik öğrencilerinin %5.1'nin fiziksel şiddete, %31.0'nin sözel şiddete, %13.4'nün zorbalığa, %3,7'sinin cinsel saldırıya ve %32.4'nün cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı görülmüştür (Ergöl ve Kürtüncü, 2013). Literatür incelemesi yapıldığında sağlık, eğitim ve banka gibi hizmet sektöründe mobbingin daha sık görüldüğü, sağlık çalışanlarının diğer sektör çalışanlarına göre 16 kat daha fazla karşılaştıkları ifade edilmiş ve bunda sağlık hizmetlerinin uzmanlık ve iletişim gerektiren karmaşık yapıda olmasının etkili olduğu değerlendirilmiştir (Somunoğlu, 2013; Fırat, 2017). Ayrıca sağlık çalışanları arasında özellikle hemşirelerin mobbinge uğrama durumlarının ve risklerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Ferrinho, 2003; Güven, 2012). Bu duruma hemşirelerin genellikle bayan olmasının yol açtığı değerlendirilmektedir (Demir, 2014). Ülkemizde de bu çalışma bulgularını destekleyen, hemşirelerde mobbing davranışları üzerine yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır (Dilman, 2007; Yıldırım, 2006; Uzun, 2003; Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006). Bu sonuç 'mobbing' uygulamasının sağlık alanında hala önemli ölçüde devam ettiğini düşündürmektedir. Özellikle henüz mesleğe başlamadan, öğrencilerin mobbing davranışlarına maruz kalması mesleki bütünlük ve benlik duygusunun zedelenmesine yol açabilir. Bireylerin öğrenme isteklerini olumsuz etkileyen uygulama alanları eğitimin kalitesini de etkileyeceğinden, bu bağlamda öğrenci hemşirelerin bu tür davranışlara maruz kalıp kalmadıklarının değerlendirilmesi önemlidir.

Bu çalışmada kadın hemşirelik öğrencilerinin erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları bulunmuştur. Benzer şekilde Ateş ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında da kadın hemşirelik öğrencilerinin erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları bildirilmiştir (Ateş, 2014). Sağlık çalışanları arasında özellikle hemşirelerin mobbinge uğrama durumlarının ve risklerinin daha yüksek olduğu ve buna hemşirelerin genellikle bayan olmasının yol açtığı değerlendirilmektedir (Ferrinho, 2003; Güven, 2012, Demir, 2014). Ayrıca bu durum kadınların özellikle hem cinslerine karşı pasif agresif davranışlar sergilemeyi tercih etmeleriyle açıklanmaktadır (Tınaz, 2006; Tanoğlu, 2006; Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Mobbing, üst yönetim, akranlar, astlar veya bir grup tarafından da uygulanabilmektedir (Çınar, 2016). Bununla birlikte 'mobbing'in özellikle aynı ünvandaki kişiler tarafından uygulanmasında başarı ve kıskançlığın neden olduğu görülmektedir (Kılıç, 2016). Sağlık çalışanlarının en fazla hasta ve yakınları tarafından mobbinge uğradığına dair çalışma sonuçları da bulunmaktadır (Samir, 2012; Alkorashy ve Moalad, 2016). Bu çalışmada hemşirelik öğrencilerine mobbing uygulayanların %82.1'nin hemşireler, %55.9'nun öğretim elemanları olduğu belirlenmiştir. Amerika'da hemşire öğrencilerle yapılan bir çalışmada, öğrencilerin çoğunlukla çalışan hemşireler tarafından kendilerine baskı uygulandığını ifade



ettikleri belirlenmiştir. Çoğunluğun “hemşireler kendi gençlerini yer” düşüncesine katıldıkları bulunmuştur (Longo, 2007). Ülkemizdeki çalışmalar incelendiğinde Fırat ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında hastane uygulamaları esnasında öğrencilerin en çok uygulama yaptıran öğretim elemanından ve hemşirelerden çekindiği ve psikolojik şiddet yaşadığı bulunmuştur (Fırat, 2017). Ateş ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında da hemşireler ve öğretim elemanları ilk sırada yer almaktadır (Ateş, 2014). Öğrencilerin öğretim elemanı kontrolünde ve hemşirelerle birlikte onların yönlendirmesiyle çalışıyor olması, yoğun iletişim içinde bulunmayı gerektirmektedir. Sağlık hizmetlerinin özelliği gereği uygulamaların doğrudan insana yapılması ve öğrencilerde bilgi asimetrisinin bulunması, uygulama yaptıran kişinin mentörlüğünün önemini artırmakla birlikte iletişim bozuklukları ve görevlerin bazen öğrenciye tamamen yüklenilmek istenmesinin mobbing ortamının oluşmasına zemin hazırladığı düşünülmektedir (Fırat, 2017).

Çalışmada ayrıca, mobbing uygulayanların %87.2'sinin kadın olduğu belirlenmiştir. Mobbing davranışlarının sağlık sektöründe daha fazla oranda görülmesinin sebebi kadın çalışanların çokluğu ile ilişkilendirilmekte ve kadınların diğer kadınlara karşı saldırgan davranışlar göstermeleri ile açıklanmaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Çalışmamızda birinci sınıf öğrencilerinin %18.5'i mobbinge maruz kalırken dördüncü sınıf öğrencilerinin ise %78.3'ü kaldığı bulunmuştur. Bu sonuç öğrencilerin üst sınıflarda staj uygulamalarının daha yoğun olmasından dolayı hasta, hasta yakını ve diğer sağlık personeliyle daha çok iletişim halinde olmaları mobbinge uğrama olasılıklarını artırdığını düşündürmektedir.

Çalışmada hemşirelik öğrencileri mobbinge maruz kalma nedenlerini çoğunlukla “nedeni yok”, “kıskançlık”, “eğitim durumu” ve “stajdaki başarısızlıklar” ile ilişkilendirmişlerdir. Henüz öğrenci oldukları için beceri gerektiren işlerde, çalışan hemşirelere göre bazen yetersiz kalabilmektedirler. Bu durum öğrencinin mobbinge maruz kalma nedenini stajdaki başarısızlık olarak algılamasına sebep olmuş olabilir. Ayrıca öğrenciler, çalışan hemşireler ve öğrenci hemşirelerin eğitim düzeyi arasındaki farkın hemşireler tarafından öğrencilere mobbing davranışı olarak yansıtıldığını algılamışlardır. Literatürde pek çok mobbing olayının nedeni “kıskançlık” olarak gösterilmektedir. Öztürk ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında hemşirelerin %30.9'unun kıskançlık nedeni ile mobbinge uğradıklarını saptamışlardır (Öztürk, 2007).

Çalışmada mobbinge maruz kalan öğrencilerin çoğu uygulanan mobbing karşısında mobbing uygulayan kişiyi görmezden geldiğini, veya durumu arkadaşları ve ailesi ile paylaştığını ifade etmiştir. Yapılan çalışmalarda bu çalışma ile paralellik göstermekte olup, mobbinge maruz kalanların en çok verdikleri tepki, aile ve arkadaşlarıyla paylaşmaları olarak saptanmıştır (Ateş, 2014; Dilman, 2007; Baş, 2012).

Öğrenciler en fazla karşılaştıkları mobbing davranışlarının “başkalarının yanında onur kırıcı ve aşağılayıcı konuşulması, küçük düşürücü davranışlarda bulunulması, yapılan iş ve sonuçları ile ilgili eleştirilerde bulunulması, işin değersiz ve önemsiz görülmesi” olduğunu ifade etmişlerdir. Ateş ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında çalışmada öğrencilerin büyük çoğunluğu yaptıkları işin önemsiz ve değersiz görülmesi şeklinde mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir (Ateş, 2014). Klinikte öğrenci pozisyonunda olmaları bu şekildeki davranışlarla karşılaşmalarına neden olmuş olabilir. Yurdakul ve arkadaşlarının (2007) çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin %65.4'ü başkalarının yanında kendileri ile aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşulduğunu belirtmiştir (Yurdakul, 2007).

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak araştırmaya katılan hemşirelik öğrencilerinin çoğunluğunun mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Uygulama sahasında 4. sınıf öğrencilerinin en fazla mobbinge maruz kalan grup olduğu, mobbing uygulayan kişilerin ise çoğunlukla hemşireler ve öğretim elemanları olduğu bulunmuştur. Geleceğin sağlık profesyonelleri olarak hemşirelik öğrencilerinin henüz uygulama sahasında mobbinge maruz kalmaları kendine güven ve benlik saygısında azalmaya neden olabilir. Bireylerin öğrenme isteklerini olumsuz etkileyen uygulama alanları eğitimin kalitesini de etkileyeceğinden öğrencilerin uygulama alanlarında karşılaştıkları mobbingi belirlemek ve buna yönelik önlemler almak önem arz etmektedir. Bu doğrultuda; hemşirelik bölümü eğitim müfredatlarının içerisine mobbing dersi dahil edilerek öğrenciler uygulama sahasına çıkmadan önce bu dersi alabilecekleri şekilde plan yapılabilir. Bunun yanında üniversite bünyesinde kurulmaya başlayan mobbing birimlerinin yaygınlaştırılması ve bu birimler tarafından mobbinge mücadeleyle yönelik seminerlerin verilmesi farkındalık oluşturması açısından yararlı olabilir. Eğitimleri süresince öğrencilerin iletişim becerileri, çatışma, başa çıkma, özgüven geliştirme konularında bireysel gelişimleri sağlanmalıdır. Bireylerin öğrenme isteklerini olumsuz etkileyen uygulama alanları eğitimin kalitesini de etkileyeceğinden, bu bağlamda öğretim elemanları ve klinikteki

hemşireler, öğrenciler için hem kendileri güven vermeli hem de güven verici ortamlar sağlamalıdır. Öğrencilerin mobbinge maruz kalarak etkilenmeleri hasta bakım kalitesini de tehlikeye sokabilir. Bu bağlamda öğrencilerin uygulamaya çıkacakları kurumlarda çalışan hemşireler ile iletişime geçilerek staj ortamında öğrencilere yaklaşımın iyileştirilmesi konusunda görüşmeler yapılabilir. Okul hastane iş birliğinin geliştirilerek, hemşirelerin öğrenci hemşireleri benimsemeleri sağlanmalıdır. Buna yönelik olarak öğretim elemanlarının da iyi birer rol model olmalarının yararlı olacağı düşünülmektedir

#### KAYNAKÇA

- Alkorashy, H.A. & Al Moalad, F.B. (2016). "Workplace Violence Against Nursing Staff In A Saudi University Hospital", *Int Nurs Rev*, 63(2), 226-232.
- Alparslan, A.M. & Tunç, H. (2009). "Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zeka etkisi", *SDÜ Vizyoner Dergisi*, 1(1), 146-159.
- Ateş, D., Kaplan, A., Öztürk, S., Zorlu, Ö., Akburak, M., Çelikel, E., Özpınar, Ü. & Özkan T. (2014). "Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinde Klinik Stajda Mobbing", *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 30-38.
- Ay, F. (2007). "Hemşirelik Eğitiminde Yeterliliğin Sağlanması İçin Yeni Bir Yaklaşım: Rehber Hemşire (Koçluk) Sistemi". *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 52-65.
- Ayakdaş, D. & Arslantaş, H. (2018). "Hemşirelikte Meslektaş Şiddeti: Kesitsel Bir Çalışma", *J Psychiatric Nurs*, 9(1), 36-44.
- Ayrancı, Ü., Yenilmez, Ç., Günay, Y. & Kaptanoğlu, C. (2002). "Çeşitli Sağlık Kurumlarında Ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3, 147-54.
- Bağ, B. (2004). *Hemşirelikte Şiddet Görünümleri*. İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Bahçeçi, N.G. & Sağkal, T. (2011). "Ödemiş'te Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi", *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4(1), 53-62.
- Baş, M. (2012). "Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Mobbing Ve Anksiyete". *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya*.
- Bloom, E.M. (2014). "Horizontal Violence Among Nurses". *Experiences Responses and Job Performance*, 247.
- Camerino, D., Estryng-Behar, M., Conway, P.M., Van Der Heijden, B.I. & Hasselhorn, H.M. (2008). "Work-Related Factors And Violence Among Nursing Staff In The European NEXT Study: A Longitudinal Cohort Study", *International Journal Nursing Study*, 45(1), 35-50.
- Chan, D.S.K. (2002). "Association Between Student Learning Outcomes From Their Clinical Placement And Their Perceptions Of The Social Climate Of The Clinical Learning Environment", *International Journal of Nursing Studies*, 39(5), 517-524.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work*, International Labour Organization, Third Edition, Geneva.
- Coşkun, S. & Tuna, A.Ö. (2010). "Bakırköy Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Hemşirelerinde Şiddete Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi", *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3(3), 16-23.
- Çınar, H.G., Korkmaz, A.Ç. & Yılmaz, D. (2016). "Hemşirelerde Mobbing", *Journal of Human Rhythm*, 2(2), 89-93.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları Psikoloji Dizisi, Sistem Matbaacılık.
- Çöl, Ö.S. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum*, 4, 107-134.
- Delbel, J.C. (2003). "De-Escalating Workplace Aggression", *Nursing Management*, 34, 30-34.
- Demir, G., Bulucu, G.D., Özcan, A., Yılmaz, D., & Şen, H. (2014). "Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi", *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 1-5.

- Devanport, N., Distler, S.R. & Pursell, E.G. (2003). *Mobbing, Emotional Abuse In The American Workplace*. Çev: O.C. Onertoy. İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Dilman, T. (2007). “Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.
- Dunn, H. (2003). “Horizontal Violence Among Nurses In The Operating Room”, *AORN J*, 78, 977–88.
- Efe, S.Y. & Ayaz, S. (2010). “Mobbing Against Nurses In The Workplace In Turkey”, *International Nursing Reivew*, 57(3), 328-34.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor & Francis, London.
- Ergöl, Ş. & Kürtüncü, M. (2013). “Hemşirelik Öğrencilerinin Uygulama Alanlarında Karşılaştıkları Şiddet”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1), 65-69.
- Erşan, S. & Sezgin, A. (1998). “Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyini Etkileyen Faktörler”, *İstanbul Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu Dergisi*, 4, 4.
- Farrell, G.A. (1999). “Aggression In Clinical Settings: Nurses' Views-A Follow-Up Study”, *J Adv Nurs*, 29:532–41.
- Farrell, G.A., Bobrowski, C. & Bobrowski, P. (2006). “Scoping Workplace Aggression In Nursing: Findings From An Australian Study”. *J Adv Nurs*, 55, 778–87.
- Ferrinho, P., Biscaia, A., Fronteira, I., Craveiro, I., Antunes, A.R., Conceição, C., Flores, I. & Santos, O. (2003). “Patterns Of Perceptions Of Workplace Violence In The Portuguese Health Care Sector”, *Human Resources for Health*, 1,1–11.
- Fırat, İ., Uzuntarla, Y. & Ceyhan S. (2017). “Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Hastane Staj Uygulamalarında Mobbinge Maruziyet Durumlarının İncelenmesi”, *RSSS Journal*, 5(4): 369-381.
- Gökkoca, F.Z.U. (2001). “Sağlık eğitimi açısından yetişkin eğitimi”, *STED*, 10(11), 412-414.
- Görgülü, S. (2001). “Klinik Uygulamalarda Öğrencilerin Öğretim Elemanlarından Beklentileri”. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(1), 1-13.
- Griffin, M. (2004). “Teaching cognitive rehearsal as a shield for lateral violence: an intervention for newly licensed nurses”, *J Contin Educ Nurs*, 35, 257–63.
- Gül, H. (2009). “İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 8(6), 515-520.
- Gül, H. & Ağıröz, A. (2011). “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(3), 27-47.
- Güven, Ş.D., Özcan, A. & Kartal, B. (2012). “Nevşehir İl Merkezinde Kamuya Bağlı Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin Mobbing'e Uğrama Durumları”. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 117-23.
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D. & Vickers, M.H. (2010). “Integrating Individual, Work Group And Organizational Factors: Testing A Multidimensional Model Of Bullying In The Nursing Workplace”, *Journal of Nursing Management*, 18(2),173-81.
- International Labour Office Branch Office Ankara-Uluslararası Çalışma Ofisi Ankara. (2002). *News From ILO Geneva. Newsletter*. Erişim: [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/newsletr/2001\\_3.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/newsletr/2001_3.htm).
- James, G. (1987). “Lost Horizons And Flat-Earth Thinking”, *N Z Nurs J*, 80,19–22.
- Johnson, S.L. & Rea, R.E. (2009). “Workplace Bullying: Concerns For Nurse Leaders”, *J Nurs Adm*, 39, 84–90.
- Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2006). “İşyerinde Yıldırma KKTC“Deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma”, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, AÜİİBF Yayını, Erzurum.

- Karakaş, S.A. & Okanlı, A. (2013). "Hemşirelik ve Mobbing", Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(4), 562-576.
- Karaöz, S. (2003). "Hemşirelikte Klinik Öğretime Genel Bir Bakış Ve Etkin Klinik Öğretim İçin Öneriler". HEMAR-G, 5(1), 15-21.
- Khorsid, L. & Akın, E. (2006). Hemşirelikte Meslektaş Şiddeti. Hastane Yönetimi, 14-18.
- Kılıç, T., Çiftçi, F. & Şener, Ş. (2016). Sağlık çalışanlarında mobbing ve ilişkili faktörler. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2(3), 65-72.
- Kılıçaslan, S. & Kaya, A. (2017). "Mobbingin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi, Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 9-25.
- Kirel, Ç. (2007). "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 317-334.
- Lash, A.A., Kulakaç, Ö., Buldukoğlu, K. & Kukul, K. (2006). "Verbal Abuse Of Nursing And Midwifery Students In Clinical Settings In Turkey", Journal of Nursing Education , 45(10), 396-403.
- Leiper, J. (2005). "Nurse Against Nurse: How To Stop Horizontal Violence", Nursing, 35, 44-5.
- Leymann, H. (1996). "The content and development of mobbing at work". European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-84.
- Longo, J. (2007). "Horizontal Violence Among Nursing Students", Arch Psychiatr Nurs, 21(3), 177-8.
- Longo, J. & Sherman, R.O. (2007). "Leveling Horizontal Violence", Nursing Management, 38(3), 34-37,50-51
- Önertoy, O.C (Çev.), Davenport, N., Schwartz, R.D., & Eliot G.P. (2003). Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Özçer, S. (2007). İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing), TİSK İş Veren Dergisi.
- Özdemir, S., Tosun, B., Bebiş, H. & Yava, A. (2013). "Hemşire Kaleminden Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Saldırı". TAF Preventive Medicine Bulletin, 12(2), 183 -192.
- Özen, S. (2007). "İş yerinde Psikolojik Şiddet", TES-İŞ Dergisi, Haziran.
- Özen, S.Ç. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", Çalışma ve Toplum, 4, 107-33.
- Öztürk, H., Yılmaz, F. & Hindistan, S. (2007). "Hemşireler İçin Mobbing Ölçeği Ve Hemşirelerin Yaşadığı Mobbing", Hastane Yönetimi, 11(1-2) Ocak- Haziran.
- Randle, J. (2003). "Bullying In The Nursing Profession", J Adv Nurs, 43, 395-401.
- Roberts, S.J. (1983). "Oppressed Group Behavior: Implications For Nursing", ANS Adv Nurs Sci 5, 21-30.
- Rowe, M.M. & Sherlock, H. (2005). "Stress And Verbal Abuse In Nursing: Do Burned Out Nurses Eat Their Young?" J Nurs Manag, 13, 242-8.
- Rutherford, A. & Rissel, C. (2004). "A Survey Of Workplace Bullying In A Health Sector Organisation", Australian Health Review, 28, 65-72.
- Samir, N., Mohamed, R., Moustafa, E. & Saif, H.A. (2012). "Nurses' Attitudes And Reactions To Workplace Violence In Obstetrics And Gynaecology Departments In Cairo Hospitals", EMHJ, 8(3), 200-201.
- Sharif, F. & Masoumi, S.A. (2005). "A Qualitative Study Of Nursing Student Experiences Of Clinical Practice", BMC Nursing, 4(6), 1-7.
- Simons, S. (2008). "Workplace Bullying Experienced By Massachusetts Registered Nurses And The Relationship To Intention To Leave The Organization". ANS Adv Nurs Sci, 31, 48-59.
- Sofield, L. & Salmond, S.W. (2003). "Workplace Violence. A Focus On Verbal Abuse And Intent To Leave The Organization", Orthop Nurs, 22(4), 274-83.

- Somunoğlu, S., Gedik, A., Kurt, D.E., Eygi, G., Gebedek, Ş., İlhan, Y. & Sağ, Z. (2013). "Mobbing İn Health Sector: Sample Of University Hospital", *Journal of Health Management*, 15(2), 169-175.
- Stanley, K.M., Martin, M.M., Nemeth, L.S., & Michel, Y. (2007). "Examining Lateral Violence İn The Nursing Workforce", *Issues Ment Health Nurs*, 28, 1247-65.
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tekin, İ. (2006). "Violence Against Emergency Staff", *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 2(50), 68-73.
- Tetik, S. (2010). "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), 81-9. 3.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: BRC Basım Mat. Ltd.
- Uzun, Ö. (2003). "Perceptions and experiences of nurses in Turkey about verbal abuse in clinical settings", *Journal of Nursing Scholarship*, 35, 81-85.
- Uzuntarla, Y. (2017). "Sağlık Yönetimi Bölümünün Üniversitede Sınavında Ve Kamuya Personel Alımlarındaki Kontenjanları: 2016 Yılı Değerlendirmesi". *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4(1), 17-22.
- Vandekerckhove, W. & Commers, R. (2003). "Downward Workplace Mobbing: A Sign Of The Times", *J Bus Ethics*, 45, 41-50.
- West, L.J. (2003). *The Effect Of Anintervention On The Risk Of Eruptive Violence İn The Emergency Department (Master of Science in Nursing)*, New Haven, Connecticut: Southern Connecticut State University.
- Yıldırım, A. & Yıldırım, D. (2006). "Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in the healthcare facilities in Turkey and its effects on nurses", *Journal of Clinical Nursing*, 15.
- Yıldırım, A., Yıldırım D. & Timuçin, A. (2007). "Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff", *Nursing Ethics*, 14, 447.
- Yıldırım, D. (2009). "Bullying Among Nurses And İts Effects", *International Nursing Review*, 56(4), 504-511.
- Yiğitbaş, Ç. & Deveci, S.E. (2011). "Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23-28.
- Yurdakul, M., Türkleş, S., Yılmaz, D.V. (2011). "Ebe ve hemşirelerin iş yerinde karşılaştıkları psikolojik bezdirme davranışları", *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 3, 28-41.
- Zapt, D., Knorz, C. & Matthias K. (1996). "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.
- Zapt, D. & Gross C. (2001). "Conflict Escalation And Coping With Workplace Bullying: A Replication And Extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10: 4.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.