

Mobbing ve hemşirelik mesleği

Nursel Ekmekçi



1977 yılında Bolu, Gerede'de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini aynı yerde tamamladı. 1995 yılında hemşirelik lisesinden mezun olduktan sonra, İstanbul Üniversitesi Ortopedi ve Travmatoloji ABD'nde ameliyathane hemşiresi olarak göreve başladı. 2000 yılında Marmara Üniversitesi'nde yönetim ve liderlik eğitimleri aldı. 2002 yılında Özel İstanbul Medipol Hastanesi'nde ameliyathane sorumlu hemşiresi olarak göreve başladı. İstanbul Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü'nde eğitimine devam eden Ekmekçi, 2012 yılından itibaren Özel İstanbul Medipol Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü olarak görev yapmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) ve Uluslararası Kamu Hizmetler Birliği (PSI) mobingi; "bir işyerinde, bir veya daha fazla çalışan tarafından, diğer bir çalışana karşı sistemli ve sürekli olarak yürütülen, bireyi sindirmek amacıyla yapılan, düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşımla uygulanan, her türlü kötü muamele, tehdit, aşağılama gibi psikolojik ve fiziksel saldırı eylemler" olarak tanımlamıştır.

Mobbingin tarihçesi

Mobbing kavramı ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı Lorenz tarafından, 1960 yılında bir grup küçük hayvanın, daha büyük tek bir hayvanı korkutmak için yaptıkları saldırıları tanımlarken kullanmıştır. 1972 yılında Heinemann, ders verdiği esnada sınıf içerisindeki arkadaşların birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için kullanmıştır. 1980'li yılların başında ise Leymann, ilk kez benzer türde davranışların iş yerlerinde de mevcut olduğunu tespit ederek farkındalık yaratmıştır. Araştırmalar, mobbingin en çok okullarda ve sağlık sektöründe daha yaygın olduğunu göstermektedir.

Dünyada sağlık sektöründeki mobbingin görülmeye sebebi olarak, yoğun çalışma temposu, uzun süreli ve kesintisiz çalışma koşulları, rahat olmayan çalışma ortamları,

ücret politikaları, akademik kariyer ve yükselme sırasında adil davranılmaması, çalışma şartları ve nöbet nedeniyle aile ortamında yaşanan sorunlar, mesleğe erken yaşlarda başlanması ve kişilerin kendini koruyamaması gibi nedenler mobbingin sağlık sektöründe sık görülme sebepleri arasındadır.

Mobbinge en çok; zeki, dürüst, yaratıcılık ve başarı gibi birçok olumlu özellik gösteren, duygusal zekâsı yüksek kişilerin maruz kaldığı saptanmıştır. Ayrıca özellikle yaratıcı insanların ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi ve bu kişilerin daha yüksek mevkide çalışan kişiler için tehdit oluşturması gibi nedenler, bu özellikteki kişilerin mobbinge daha fazla maruz kalma sebebi olarak gösterilmektedir. ICN'e göre kadınlar ve hemşireler evde ve işyerlerinde şiddete maruz kalma açısından erkeklerden daha fazla risk taşımaktadır.

Mobbing kavramının iş hayatında yaşanan günlük sorunlarla karıştırılmaması gerekmektedir. Her iş yerinde dönemsel olarak, kişiler arasında bazı sıkıntılar ve çatışmalar yaşanabilir, bunlar günlük olağan sıkıntılardır. Günlük iş hayatımızda, bazen çalışma arkadaşlarımız birim yöneticisi ile sorun yaşadığında kendisine mobbing uygulandığını ifade edebilmektedir. Fakat sorunun kaynağına inildiğinde ve iki tarafın yaşadıkları değerlendirildiğinde aslında sorunun mobbing olmadığı ortaya çıkabilmektedir.

Mobbing uygulayan kişilerin, aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı gibi özellikleri olduğu, yapılan araştır-

malar sonucu görülmüştür. Bu kişilerin güç konusunda hırslı, kurum ya da birim için vazgeçilmez olduklarını düşünen, ayrıcalıklı olmak isteyen, kendine güven ve benlik değerlerinde boşluklar olan, başkaları üzerinde kontrol kurarak otorite kurmaya çalışan, aile yaşantılarından memnun olmayan, mesleki deneyimleri iyi, ancak teorik bilgi eksikliği gibi bir veya birden fazla özellik taşıyan kişilerde olduğu saptanmıştır.

Araştırmalar, sağlık profesyonellerinin %18 ile %37 oranında kasten mobbinge maruz kaldığını, %74 ile %91'inin bir veya birden fazla mobbing davranışıyla karşılaştığını ve çalışanların çoğunluğunun iş yerinde çalışma arkadaşlarının maruz kaldıkları mobbinge tanık olduklarını göstermektedir.

Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Hemşirelik Konseyinin 2002 yılındaki ortak raporunda ve farklı ülkelerin sağlık çalışanlarına yönelik şiddet oranlarına bakıldığında, genel olarak %3-17'sinin fiziksel, %27-67'sinin sözel, %10-23'ünün psikolojik, %07-8'inin cinsel içerikli şiddete uğradıkları bildirilmiştir.

Mobbinge uğrayanların en çok hemşireler, sonra hekimler ve sağlık memurları oldukları görülmektedir. Hemşirelerin mobbinge maruz kaldıklarında travma sonrası stres, anksiyete, uyku bozuklukları, kendine güven kaybı ve ciddi psikolojik sorunlarla karşı karşıya kaldıkları bildirilmektedir. Hem fiziksel hem sözlü şiddet olayları, hemşirelik mesleğini bırakma niyetini artırabilmekte, sağlıkta iş gücü kaybına



sebepler olarak hemşire sayısının yetersiz kalmasına sebep olabilmektedir.

Mobinge uğramış bir hemşirenin, iş veriminin veya motivasyonunun azalması, doğrudan hasta bireyin bakım kalitesinin azalmasına ve hastanın hastanede kalış süresinin uzaması gibi birçok risk faktörünün artmasına sebep olabilmektedir. Mutsuz, uykusuz, anksiyeteli, dikkati ve isteği az olan meslek üyelerimiz, aynı zamanda malpraktis (hatalı uygulama) açısından büyük risk taşımaktadır. Mobinge maruz kalan sağlık birimleri arasında öncelikle, acil servis, ameliyathane ve yoğun bakımlar gibi spesifik alanların olduğu araştırmalar sonucu tespit edilmiştir.

Hemşirelik mesleğine 1995 yılında bir üniversite hastanesinin ameliyathane biriminde başladım. Bu birimler kritik, karmaşık yapıya sahip ve hataların en az olması gereken alanlar olduğu için her çalışan gibi birime oryantasyonumda ben de büyük zorluklar yaşadım. Sağlık sektöründe çalışan ve işe yeni başlayan kişilerin birime oryantasyon süreçlerinin çok iyi işletilmesi gereklidir. İşe yeni başlamış kişilere, kurumun geneli, birimin işleyişi, talimat ve prosedürlerin çok iyi öğretilmesi gereklidir. Yapılan araştırmalar, kişilerin mesleklerindeki hizmet süreleri ve deneyimleri arttıkça, mobinge maruz kalma oranının azaldığını göstermektedir. Mobing, bireysel ve kurumsal alınan bir takım önlemler sayesinde, önlenilecek bir işyeri sorunudur. Bu nedenle, öncelikle bireysel olarak kişinin mobing ile mücadele edebilmesi için olayın farkında olması gereklidir. Çalışanın mobing mağduru olduğunu fark etmesi ile konuyla ilgili mücadele süreçlerinin başlatılması gerekmektedir.

Mobinge maruz kalanların şikâyetlerini iletebileceği işyerinde ve hukuki ortamlarda, ilgili mercilerin olması ve cezai yaptırımların uygulanması mobing uygulayan kişilerde caydırıcı özellik ta-

şımaktadır. Sağlık sektörü ve hemşirelik mesleğimizde, mobingin önlenilebilmesi için her kurumun ve bireyin bir takım önlemler alması gereklidir.

Kişilerin ve bölüm yöneticilerinin bireysel olarak alabileceği önlemler noktasında şunları sayabilirim: Çalışma ortamında kişilerin birbirini iyi tanınması, her zaman iki taraflı açık iletişimin olması, ekip ruhunun tüm çalışanlara ve yeni başlayan meslektaşlarımıza benimsetilmesi, yeni başlayan kişilerin oryantasyon eğitimlerinin iyi yapılması, çalışanların üst seviyeler dahil birbirlerine karşı saygılı davranışlar sergilemesi, daima mesleki birlik ve beraberlik içerisinde olunması vb. Bunların dışında, aile ve sosyal çevremizle olumlu ilişkiler kurmamız, hobi ve zevk alabileceğimiz kurs, seminer vb. yerlere giderek stres kaynaklarımızı azaltmamız, ayrıca ev ile iş yaşamımızı dengeleyerek baskı ve streslerden uzaklaşmamız, manevi değerlerimizi korumamız, kendimize, yaptığımız işe ve etrafımızdaki kişilere saygılı davranışlar sergilememiz, mobingin azaltılmasında büyük önem taşımaktadır.

Mobing tüm ülkelerin genel bir sorunudur

Gelişmiş ülkelerde, mobing ile ilgili özel çalışmalar yürütülmektedir. Gazete ve televizyonlar, bu konulara yer vererek uzman görüşlerini yansıtmaktadır. Oluşturulan çeşitli kuruluşlar, mağdurların hem hukuki, hem de sağlık desteğini sağlamaktadır. Mobing ülkemizde ise yeni bir kavramdır. Tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de bu konuda gerekli önlemler ve uygulamalar başlatılmıştır. Ülkemizde mobing ile ilgili bilgilendirme toplantıları ve seminerler yapılarak farkındalık artırılmaktadır. Devlet tarafından tüm kuruluşlardan, çalışanların mobinge maruz kalmamaları için gerekli tedbirleri almaları istenmektedir.

İşe yeni başlamış kişilere, kurumun geneli, birimin işleyişi, talimat ve prosedürlerin çok iyi öğretilmesi gereklidir. Yapılan araştırmalar, kişilerin mesleklerindeki hizmet süreleri ve deneyimleri arttıkça, mobinge maruz kalma oranının azaldığını göstermektedir. Mobing, bireysel ve kurumsal alınan bir takım önlemler sayesinde, önlenilecek bir işyeri sorunudur.

Sonuç

Mobing; kişi ve kurumlarda farkındalık oluştuktan sonra azaltılabilir bir işyeri sorunudur. Mobing ile mücadelede kişi ve kurumlar üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmelidir. Tüm kuruluşlarda, kurum ve çalışanlar arasındaki diyaloglar iyi sağlanmalı, çalışanların sorunları birim yöneticileri tarafından dinlenmeli ve çözüm bulunmalı, adil davranılarak kişilerin yönetici ve kuruma güvenmeleri sağlanmalı, çalışanların kuruma bağlılık ve aidiyet duyguları geliştirilmeli ve özellikle birim yönetici ve çalışanlarına stres yönetimi, çatışma yönetimi ve iletişim becerileri gibi kişisel gelişim seminerleri verilerek mobing ile mücadele sağlanmalıdır.

Kaynaklar

Bebiş H. (2013). *Hemşire Kaleminden Mobing; İşyerinde Psikolojik Saldırı*.

Deveci S. (2013). *Hemşire Kaleminden Mobing; İşyerinde Psikolojik Saldırı*.

<http://www.iskanunu.com/haberler> (Erişim tarihi: 22 Ekim 2014).

Özdemir S. (2013). *Hemşire Kaleminden Mobing; İşyerinde Psikolojik Saldırı*.

Tosun B. (2013). *Hemşire Kaleminden Mobing; İşyerinde Psikolojik Saldırı*.

Yava A. (2013). *Hemşire Kaleminden Mobing; İşyerinde Psikolojik Saldırı*.

Yiğitbaş Ç. (Ekim/Kasım/Aralık) *Sağlık çalışanlarına Yönelik Mobbing; Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*.