



## Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında Görev Yapan Veteriner Hekimlerde Mobbing (Yıldırma) Üzerine Bir Değerlendirme<sup>1/\*\*</sup>

Gökhan ASLIM<sup>1</sup>, Aşkın YAŞAR<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Aksaray Üniversitesi Veteriner Fakültesi, Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji AD. Aksaray-TÜRKİYE.

<sup>2</sup> Selçuk Üniversitesi Veteriner Fakültesi, Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji AD. Konya-TÜRKİYE.

**Özet:** Mobbing, çalışma hayatında bireylerin zaman zaman karşılaşabileceği ve belirli bir nedeni olmayan bir durum olup, mobbing davranışlarının kişiler arasında rekabetin bulunduğu her türlü grupta görülebileceği gibi özellikle de kamuda yapılan değerlendirmeler ve yükselmelerde, meslektaşlar ve yöneticiler ile ilişkilerde önemli rol oynadığı da belirtilmektedir. Çalışmada, Türkiye’de Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı’nda görev yapan veteriner hekimlerin mobbing ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amaçlandı. Çalışma evrenini Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığına bağlı kurumlarda kalıcı kadroda bulunan veteriner hekimler oluşturdu. İller, Adana, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun ve Şanlıurfa olarak belirlendi ve toplam 630 veteriner hekime anket uygulandı. Çalışmada katılımcılara mobbing ile ilgili iki temel soru yöneltildi ve bu sorular ile demografik özellikler arasındaki ilişki incelendi. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler SPSS 20.0 istatistik programı ile sıklık ve ki-kare analiz testlerine tabi tutuldu. Çalışmada, katılımcıların %11.7’si sürekli, %51.7’si bazen iş yerlerinde mobbing olduğunu belirtirken; katılımcıların toplam %49.0’unun mobbinge bir şekilde maruz kaldığı (geçmişte ve/veya günümüzde) tespit edildi. Sonuç olarak; son yıllarda önemi her geçen gün artan ve kurumların mücadele etmesi gereken bir durum olan mobbingin, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bünyesinde çalışan veteriner hekimlerin çalışma yaşamını olumsuz etkilediği; buna bağlı olarak çalışanların kuruma olan güvenlerini ve kurumun da çalışanları nezdinde itibarlarını kaybetmemeleri adına mobbing sebeplerinin tespit edilip, kalıcı çözümler üretilmesi gerektiği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Bakanlık, kamu, mobbing (yıldırma), veteriner hekim

### An Evaluation on Mobbing Against the Veterinarians Employed in Ministry of Food, Agriculture And Livestock

**Summary:** Mobbing is an event which employees may be exposed to seen from time to time during their career and has no definite cause; the attitudes of mobbing can also be seen among all types of groups having competition and it is also determined that it played an important role especially in the evaluations executed and promotions in public and relations between colleagues and administrators. In the study, it was aimed to determine the occasions of mobbing which the veterinarians who work for the Ministry of Food, Agriculture and Livestock are exposed in Turkey. The population of this study includes the veterinarians who were employed in the institutions of the Ministry of Food, Agriculture and Livestock as permanent employees. The cities, Adana, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun and Şanlıurfa and totally 630 veterinarians were interviewed. The participants were asked two basic questions related to mobbing and the relations between those two questions and demographic characteristics were analyzed. The data are obtained at the end of the applied questionnaire through SPSS 20.0 statistical program related to frequency and chi-square analyzes tests. In the study, 11.7% of the participants stated that there was continuous mobbing in their offices while 51.7% of them stated an occasional mobbing; 49.0% of the participants were reported to be somehow (in the past/at present) exposed to mobbing. In conclusion, it can be said that mobbing which has been gradually increasing in recent years and which is a concept to be struggle against by the institutions may negatively affect the business lives of the veterinarians working for the Ministry of Food, Agriculture and Livestock; the reasons for mobbing should be determined in order not to lose the reliance of the employees on the institutions and prestige of the institutions in the presence of their employees and permanent solutions should be found.

**Keywords:** Ministry, mobbing, public, veterinarians

Geliş Tarihi / Submission Date : 24.02.2015

Kabul Tarihi / Accepted Date : 21.07.2015

<sup>1</sup> Bu çalışma Selçuk Üniversitesi BAP Koordinatörlüğü tarafından 12202004 proje no’su ile desteklenen “Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında Görev Yapan Veteriner Hekimlerin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi” başlıklı Doktora Tezinden faydalanılarak hazırlandı.

**\*\*** Bu çalışmanın özeti, 21-23 Mayıs 2014 tarihinde Samsun’da düzenlenen IV. Veteriner Hekimliği Tarihi ve Mesleki Etik Sempozyumunda sunuldu ve sayfa 352-328’de özet metni yayımlandı.

### Giriş

Türkiye’de, günümüzde gerek basında, gerekse kamu ve akademik çevrelerde, adından her geçen gün daha fazla söz ettiren “*mobbing (yıldırma)*”, çalışma hayatının ayrılmaz ve inkâr edilemez bir parçası haline gelmiştir. Mobbing çalışma yaşamında her zaman var olmuş, ancak yakın

zamana kadar net olarak adlandırılmamış bir olgudur (35).

Mobbing; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlara üstleri veya eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından sistematik bir biçimde uzun süreli uygulanan her türlü kötü muamele, şiddet, aşağılama gibi durumları da kapsar (32).

Mobbing, çalışma hayatında bireylerin zaman zaman karşılaşabileceği ve belli bir nedeni olmayan bir durumdur. Mobbing davranışlarının kişiler arasında rekabetin bulunduğu her türlü grupta görülebileceği gibi özellikle de kamuda yapılan değerlendirmeler ve yükselmelerde, meslektaşlar ve yöneticiler ile ilişkilerde önemli rol oynadığı (19) ve kamu sektöründe, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında risk faktörünün ortalamasının üzerinde olduğu belirtilmektedir (24).

Bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan çok ciddi sorunlara yol açan mobbing (19), tüm kültürlerde ve ülkelerde, yaş, cinsiyet, kıdem, hiyerarşik ayırım olmadan çalışanların karşılaşması muhtemel bir işyeri sorunu olup (4), bu konu hakkında yapılan araştırmalar hemen her örgütte birçok çalışanın mobbinge maruz kaldığını göstermektedir (1).

Kamuda çalışan veteriner hekimlerin yer aldığı bu ilk çalışma ile Türkiye'de Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (GTHB)'nda görev yapan veteriner hekimlerin demografik değişkenleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlandı.

## Gereç ve Yöntem

Çalışmanın evrenini Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda kalıcı kadroda bulunan 5.066 veteriner hekim oluşturdu. Krejcie ve Morgan (21) tarafından bildirilen yöntem esas alınarak, %95 güven aralığında örneklem sayısı belirlendi. Araştırmanın evrenini temsil edecek örneklemin alınacağı iller, Türkiye'nin coğrafi bölgeleri esas alınarak ve örnekleme oluşturacak katılımcı gruplarının bulunabilme potansiyeli dikkate alınarak seçildi. Adana, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun ve Şanlıurfa illerinden toplam 630 veteriner hekime anket uygulandı.

Çalışma kapsamında hazırlanan anket içerisinde katılımcılara mobbing ile ilgili iki temel soru yöneltildi ve bu iki soru ile demografik özellikler arasındaki ilişki incelendi. Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin SPSS 20.0 istatistik

ogramı ile sıklık dağılımları belirlendi. Ele alınan değişkenlerin mobbingin varlığı ve mobbinge maruz kalma durumuna göre dağılımlarının istatistiksel karşılaştırılmasında Ki kare analiz testi kullanıldı. P değeri 0.05'ten küçük olan değerler istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi (11).

## Bulgular

Çalışmanın istatistiki değerlendirmesi sonucunda; mobbingin tanımı yapılarak sorulan "*sizce iş yerinizde mobbing var mı?*" sorusu ile hiçbir bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve katılımcıların %11.7'si sürekli, %51.7'si bazen iş yerlerinde mobbing olduğunu belirtirken (Tablo 1); "*siz bu tür şeylere maruz kaldınız mı?*" sorusunda ise bölge ve çalışılan kurumun niteliği açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edildi. Katılımcıların toplam %49.0'unun mobbinge geçmişte ve/veya günümüzde maruz kaldığı belirlendi (Tablo 2). Bölgeler arasında mobbinge maruz kalma açısından oran olarak bakıldığında en az etkilenen ilin Erzurum olduğu (%35.62), en fazla etkilenen ilin ise Adana (%58.63) olduğu tespit edildi (Tablo 2).

Yaş grupları arasındaki oranlara bakıldığında ise 23-29 yaş aralığında bulunan katılımcıların mobbing ile en az karşılaşan grup (%60.89-Hayır) olduğu; şu anda maruz kalma oranına bakıldığında en fazla 50 ve üzeri yaş grubunun etkilendiği (%26.92); diğer yaş gruplarının (30-39, 40-49) da bu oranlara yakın olduğu belirlendi (Tablo 2).

Mobbinge maruz kalma oranlarına bakıldığında bekâr çalışanların (%52.18), evli çalışanlara yakın sayılabilecek bir oranda (%47.94) mobbinge maruz kaldığı tespit edildi (Tablo 2).

Çalışılan kurumun niteliğine bakıldığında, şu anda mobbinge maruz kalanlar arasında en yüksek oranın %22.92 ile Veteriner Kontrol Enstitüsü/ Bölgesel Araştırma Enstitüsü (VKE/BAE)'de çalışan veteriner hekimler olduğu; Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü (GTHM), VKE/BAE ve Gıda Kontrol Laboratuvar Müdürlüğü (GKLM)'nde görev yapan veteriner hekimler arasında mobbing ile en fazla karşılaşanların (%53.49) da yine VKE/BAE'de görev yapan veteriner hekimler olduğu belirlendi (Tablo 2).

**Tablo 1.** İş yerinde mobbing varlığının demografik verilere göre dağılımı

<b>Sizce iş yerinizde mobbing (yıldırma) var mı?</b>												
	Sayı	%	Hiçbir zaman		Bazen		Sürekli		İstatistik Önem Kontrolü			
			Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
											GLY	GY
<b>Bölgenez</b>												
Adana	58	9,2	16	27,5	2,5	36	62,0	5,7	6	10,3	1,0	X <sup>2</sup> =14,560 P=0,266
Erzurum	73	11,6	32	43,8	5,1	36	50	5,7	5	6,8	,8	
İstanbul	142	22,5	53	37,3	8,4	75	52,8	11,9	14	9,8	2,2	
İzmir	111	17,6	39	35,1	6,2	57	51,3	9,0	15	13,5	2,4	
Konya	134	21,3	46	34,3	7,3	65	54,4	10,3	23	17,1	3,7	
Samsun	58	9,2	27	46,5	4,3	28	48,2	4,4	3	5,1	,5	
Şanlıurfa	54	8,6	17	31,4	2,7	29	53,7	4,6	8	13,7	1,3	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Cinsiyetiniz</b>												
Erkek	465	73,8	173	37,2	27,5	233	50,1	37,0	59	12,6	9,4	X <sup>2</sup> =2,499 P=0,287
Kadın	165	26,2	57	34,5	9,0	93	56,3	14,8	15	9,0	2,4	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Yaşınız</b>												
23-29	156	24,8	67	42,9	10,6	74	47,4	11,7	15	9,6	2,4	X <sup>2</sup> =7,393 P=0,286
30-39	279	44,3	97	34,7	15,4	147	52,6	23,3	35	12,5	5,6	
40-49	143	22,7	51	35,6	8,1	78	54,5	12,4	14	9,7	2,2	
50 ve ↑	52	8,3	15	28,8	2,4	27	51,9	4,3	10	19,2	1,6	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Medeni Durumunuz</b>												
Evlü	461	73,2	170	36,8	27,0	234	50,7	37,1	57	12,3	9,0	X <sup>2</sup> =,947 P=0,623
Bekar	169	26,8	60	35,5	9,5	92	54,4	14,6	17	10,0	2,7	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Varsa Çocuk Sayısı</b>												
0	248	39,4	95	38,3	15,1	129	52,0	20,5	24	9,6	3,8	X <sup>2</sup> =8,761 P=0,555
1	158	25,1	55	34,8	8,7	81	51,2	12,9	22	13,9	3,5	
2	173	27,5	63	36,4	10,0	91	52,6	14,4	19	10,9	3,0	
3	41	6,5	13	31,7	2,1	22	53,6	3,5	6	14,6	1,0	
4	9	1,4	4	44,4	,6	2	22,2	,3	3	33,3	,5	
5	1	,2	0	,0	,0	1	100	,2	0	,0	,0	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Çalıştığınız Kurumun Niteliği</b>												
GTHM	434	68,9	164	37,7	26,0	226	52,0	35,9	44	10,1	7,0	X <sup>2</sup> =8,137 P=0,087
VKE/BAE	157	24,9	55	35,0	8,7	75	47,7	11,9	27	17,1	4,3	
GKLM	39	6,2	11	28,2	1,7	25	64,1	4,0	3	7,6	,5	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz</b>												
1 yıldan ↓	10	1,6	6	60,0	1,0	4	40,0	,6	0	,0	,0	X <sup>2</sup> =11,721 P=0,304
1-5 yıl	241	38,3	96	39,8	15,2	124	51,4	19,7	21	8,7	3,3	
6-10 yıl	140	22,2	48	34,2	7,6	77	55,0	12,2	15	10,7	2,4	
11-20 yıl	138	21,9	46	33,3	7,3	68	49,2	10,8	24	17,3	3,8	
21-30 yıl	89	14,1	29	32,5	4,6	48	53,9	7,6	12	13,4	1,9	
30 yıldan ↑	12	1,9	5	41,6	,8	5	41,6	,8	2	16,6	,3	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Kadro Durumunuz</b>												
SKG	274	43,5	106	38,6	16,8	143	52,1	22,7	25	9,1	4,0	X <sup>2</sup> =4,450 P=0,348
İKK	255	40,5	85	33,3	13,5	135	52,9	21,4	35	13,7	5,6	
BKG	101	16,0	39	38,6	6,2	48	47,5	7,6	14	13,8	2,2	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		
<b>Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi</b>												
İl	349	55,4	122	34,9	19,4	182	52,1	28,9	45	12,8	7,1	X <sup>2</sup> =8,734 P=0,068
İlçe/Kasaba	241	38,3	99	41,0	15,7	121	50,2	19,2	21	8,7	3,3	
Köy	40	6,3	9	22,5	1,4	23	57,5	3,7	8	20	1,3	
Toplam	630	100	230	36,5		326	51,7		74	11,7		

GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü, VKE/BAE: Veteriner Kontrol Enstitüsü/ Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda Kontrol Laboratuvar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlik kadro kalıcı BKG: Başka kurumdan geçiş, GLY: Grup içi yüzde, GY: Genel yüzde.

**Tablo 2.** Mobbinge maruz kalma durumunun demografik verilere göre dağılımı

	<b>Siz bu tür şeylere (mobbing kapsamında) maruz kaldınız mı?</b>												İstatistik Önem Kontrolü
	Sayı	Evet, şu anda maruz kalmaktayım		Evet, önceleri bu işyerinde maruz kalıyordum ama artık yok			Evet, önceleri başka bir yerde maruz kalıyordum			Hayır			
		Sayı	%	Sayı	GIY	GY	Sayı	GIY	GY	Sayı	GIY	GY	
<b>Bölgenez</b>													
Adana	58	9	15,5	1,4	11	18,9	1,7	14	24,1	2,2	24	41,3	3,8
Erzurum	73	11	15,0	1,7	7	9,5	1,1	8	10,9	1,3	47	64,3	7,5
İstanbul	142	21	14,7	3,3	24	16,9	3,8	23	16,1	3,7	74	52,1	11,7
İzmir	111	20	18,0	3,2	18	16,2	2,9	18	16,2	2,9	55	49,5	8,7
Konya	134	38	28,3	6,0	17	12,6	2,7	13	9,7	2,1	66	49,2	10,5
Samsun	58	2	3,4	,3	13	22,4	2,1	12	20,6	1,9	31	53,4	4,9
Şanlıurfa	54	12	22,2	1,9	12	22,2	1,9	6	11,1	1,0	24	44,4	3,8
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Cinsiyetiniz</b>													
Erkek	465	92	19,7	14,6	68	14,6	10,8	70	15,0	11,1	235	50,5	37,3
Kadın	165	21	12,7	3,3	34	20,6	5,4	24	14,5	3,8	86	52,1	13,7
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Yaşınız</b>													
23-29	156	28	17,9	4,4	17	10,8	2,7	16	10,2	2,5	95	60,8	15,1
30-39	279	48	17,2	7,6	49	17,5	7,8	45	16,1	7,1	137	49,1	21,7
40-49	143	23	16,0	3,7	30	20,9	4,8	26	18,1	4,1	64	44,7	10,2
50 ve ↑	52	14	26,9	2,2	6	11,5	1,0	7	13,4	1,1	25	48,0	4,0
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Medeni Durumunuz</b>													
Evlü	461	76	16,4	12,1	76	16,4	12,1	69	14,9	11,0	240	52,0	38,1
Bekâr	169	37	21,8	5,9	26	15,3	4,1	25	14,7	4,0	81	47,9	12,9
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Varsa Çocuk Sayısı</b>													
0	248	44	17,7	7,0	33	13,3	5,2	36	14,5	5,7	135	54,4	21,4
1	158	28	17,7	4,4	23	14,5	3,7	24	15,1	3,8	83	52,5	13,2
2	173	28	16,1	4,4	35	20,2	5,6	28	16,1	4,4	82	47,3	13,0
3	41	10	24,3	1,6	9	21,9	1,4	5	12,1	,8	17	41,4	2,6
4	9	2	22,2	,3	2	22,2	,3	1	11,1	,2	4	44,4	,6
5	1	1	100	,2	0	,0	,0	0	,0	,0	0	,0	,0
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Çalıştığınız Kurumun Niteliği</b>													
GTHM	434	75	17,2	11,9	61	14,0	9,7	71	16,3	11,3	227	52,3	36,0
VKE/BAE	157	36	22,9	5,7	33	21,0	5,2	15	9,5	2,4	73	46,4	11,6
GKLM	39	2	5,1	,3	8	20,5	1,3	8	20,5	1,3	21	53,8	3,3
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Kaç Yıldır Kamuda Çalışıyorsunuz</b>													
1 yıldan↓	10	1	10,0	,2	0	,0	,0	1	10,0	,2	8	80,0	1,3
1-5 yıl	241	39	16,1	6,2	34	14,1	5,4	34	14,1	5,4	134	55,6	21,3
6-10 yıl	140	22	15,7	3,5	24	17,1	3,8	20	14,2	3,2	74	52,8	11,7
11-20 yıl	138	31	22,4	4,9	23	16,6	3,7	23	16,6	3,7	61	44,2	9,7
21-30 yıl	89	18	20,2	2,9	20	22,4	3,2	14	15,7	2,2	37	41,5	5,9
30 yıl ve ↑	12	2	16,6	,3	1	8,3	,2	2	16,6	,3	7	58,3	1,1
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Kadro Durumunuz</b>													
SKG	274	43	15,6	6,8	41	14,9	6,5	39	14,2	6,2	151	55,1	24,0
İKK	255	49	19,2	7,8	47	18,4	7,5	34	13,3	5,4	125	49,0	19,8
BKG	101	21	20,7	3,3	14	13,8	2,2	21	20,7	3,3	45	44,5	7,1
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	
<b>Çalıştığınız Kurumun Yerleşim Birimi</b>													
İl	349	59	16,9	9,4	61	17,4	9,7	45	12,8	7,1	184	52,7	29,2
İlçe/Kasaba	241	41	17,0	6,5	36	14,9	5,7	43	17,8	6,8	121	50,2	19,2
Köy	40	13	32,5	2,1	5	12,5	,8	6	15,0	1,0	16	40,0	2,5
Toplam	630	113	17,9		102	16,2		94	14,9		321	51,0	

\* İstatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. GTHM: Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü, VKE/BAE: Veteriner Kontrol Enstitüsü/ Bölgesel Araştırma Enstitüsü, GKLM: Gıda Kontrol Laboratuvar Müdürlüğü, SKG: Sözleşmeli kadrodan geçiş, İKK: İlk kadro kalıcı BKG: Başka kurumdan geçiş, GIY: Grup içi yüzde, GY: Genel yüzde.

## Tartışma ve Sonuç

Çalışmada istatistiksel olarak anlamlı çıkan bölge değişkeni oranlarına bakıldığında şu anda mobbinge maruz kalma oranının en düşük olduğu ilin Samsun (%3.44); genel olarak mobbinge maruz kalmadığını belirtenlerin oranına bakıldığında ise %64.38 ile Erzurum ilinde görev yapan veteriner hekimlerin en az mağdur olan il olduğu tespit edildi (Tablo 2). Her ne kadar bütün bölgelerde mobbing varlığı söz konusu olsa da Samsun'da şu anda mobbinge maruz kalanların oranının oldukça düşük olması ve genel olarak Erzurum'da maruz kalmayanların oranının %65 civarında olması bu illerde görev yapan veteriner hekimlerin çalışma yaşamları adına oldukça önemli ve pozitif bir durum olduğu; iş yerinde huzurlu bir ortamın sağlanmasının, yapılan veteriner hekimliği hizmetlerinin daha sağlıklı olması adına önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmada istatistiki olarak anlamlı çıkan bir diğer değişken olan çalışılan kurumun niteliğine bakıldığında, şu anda mobbinge maruz kalanlar arasında en yüksek oranın %22.92 ile VKE/BAE'de çalışan veteriner hekimler olduğu; yine maruz kalma açısından GTHM, VKE/BAE ve GKLM'de görev yapan veteriner hekimler arasında mobbing ile en fazla karşılaşanların (%53.49) VKE/BAE'de görev yapan veteriner hekimler olduğu tespit edildi (Tablo 2). Mobbinge geçmişte veya günümüzde maruz kalma oranlarının birbirine yakın olduğu ve bütün kurumlarda %50 civarında olduğu görülmektedir. Hayvan sağlığı, veteriner halk sağlığı, zoonotik hastalıklar, gıda güvenliği gibi çok önemli konularda topluma hızlı ve sürekli hizmet sağlayan veteriner hekimlerin hangi kurumda olursa olsun mobbingin önlenmesi gerektiği, aksi halde bundan sadece maruz kalan veteriner hekimlerin değil, veteriner hekimlerin hizmet ettiği tüm kesimlerin de etkileneneceği ileri sürülebilir.

Çobanoğlu (14), Türkiye'de mobbing mağdurlarının %20'lerin üzerinde olduğunu; Arpacıoğlu (5) ise, bu oranın en az %30-35 olduğunu; Bursa'da çeşitli sektörlerde çalışan toplam 944 çalışan üzerinde yapılan araştırmada (8), katılımcıların %55'i yıldırma eylemlerine maruz kaldıklarını bildirmektedir. Çalışmada katılımcıların toplam %49.0 (Tablo 2)'unun mobbinge bir şekilde maruz kaldığı (geçmişte ve/veya günümüzde) tespit edildi. Çeşitli çalışmalarda farklı oranların olduğu görülmekle birlikte çalışmadaki mobbinge maruz kalma oranının, Bilgel ve ark (8)'in yaptığı çalışma sonuçlarının biraz altında kaldığı, Çobanoğlu (14) ve Arpacıoğlu (5)'nin belirttiği oranların ise üzerinde olduğu tespit edildi. Bu çalışma ile belirlenen oranın, kamuda görev yapan

veteriner hekimlerin de diğer çalışma alanlarında olduğu gibi mobbing konusunda mağduriyet yaşadığının bir göstergesi olduğu söylenebilir.

Mobbing boyutları cinsiyet açısından ele alındığında, cinsiyetin mobbing riskini arttırdığını ve kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla mobbinge maruz kaldıkları (10,12,17,24,26,28,37); bildirilmekte olup, Avrupa Parlamentosu'nun 2001 yılı "İşyeri tacizine ilişkin resmi kararı" (18) ile de doğrulanmaktadır. Ayrıca bu görüşü destekler nitelikte yapılan çalışmalarda yıldırma daha fazla maruz kalınmasını cinsiyet açısından istatistiki olarak anlamlı bulan araştırmalar da mevcuttur (6,30). Türkiye'de "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi" (29)'nin yayımlanmasından sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇS-GB)'nin hizmete soktuğu "ALO 170 mobbing şikâyet hattı"na mobbinge ilgili 19.03.2011-19.03.2013 tarihleri arasında 5890 şikâyetin geldiği; bu şikâyetlerin %33'ünün kamu çalışanı olduğu; kamu çalışanları arasında da %51'inin kadın, %49'unun erkek olduğu belirtilmektedir (13). Bununla birlikte cinsiyetin yıldırma uğramada önemli bir faktör olmadığını, diğer bir deyişle erkek ve kadınlar arasında yıldırma maruz kalma farklılıklarının istatistiki olarak anlamlı bulunmadığını ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur (2,3,7,9,20,22,27,31,33,35). Çalışmada cinsiyet değişkeni istatistikî olarak anlamlı bulunmamakla birlikte, kadın katılımcıların %47.88'i erkek katılımcıların %49.47 (Tablo 2)'sinin mobbinge bir şekilde maruz kaldığı tespit edildi. Gerek ulusal gerekse uluslararası çalışmalar incelendiğinde, cinsiyetin istatistiki açıdan önemli olduğunu bildiren çalışmalar olduğu gibi, belirleyici bir faktör olmadığını belirten çalışmalar da mevcuttur. Tüm bu literatürler değerlendirdiğinde çalışmada, cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı ilişki tespit edilemeyen diğer çalışmalara paralel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edildi. Ancak oranlara bakıldığında kamuda çalışan veteriner hekimler arasında mobbingin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin hem erkek hem de kadın katılımcıları aynı oranlarda etkilediği, bunun nedeninin de hekimlik eğitiminin genel karakteristik özelliği olan "hekimlikte cinsiyet ayrımı olmaz" ilkesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Namie (24), Schuepbach ve Torre (28)'ye göre mobbing her yaşta çalışan için önemli bir sorun niteliğinde olup, bütün yaş gruplarının mobbingden etkilenmekte olduğu belirtilmektedir. Bazı çalışmalarda ise yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla mobbing mağduru oldukları (16); bazı çalışmalarda da genç personelin mesleğini ve kurumu tanımadaki eksiklikleri (34); tecrübesizliği, iş yapma heye-



canı, mükemmeli arama arzusu, üstleri tarafından daha kolay eleştirilebilmeleri ve benzeri sebepler göz önüne alındığında daha çok mobbinge maruz kalabilecekleri de belirtilmektedir (35). ÇSGB tarafından hizmete sokulan ALO 170 mobbing şikâyet hattına iki yılda kamuda çalışanlar arasında en çok şikâyet eden yaş grupları 29-33 yaş aralığında (%24.63) ve 34-38 yaş aralığında (%21.98) bulunan gruplar olmuştur (13). Yavuz (35)'ün yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının yaşları ile yıldırma davranışlarını algılamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmışken, Dilman (15)'in araştırmasında yaş grupları ile hemşirelerin mobbing davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aynı şekilde Yıldırım ve ark (36)'ın yaptığı çalışmada da hemşirelerin yaşları ile yıldırma arasında anlamlı bir ilişki görülmediği ifade edilmiştir. Çalışmada, Dilman (15); Yıldırım ve ark (36)'ın çalışma sonuçlarına paralel olarak yaş değişkeni ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edildi. Yaş değişkeni ile mobbing arasındaki ilişkileri inceleyen ulusal ve uluslararası çalışmalarda görüldüğü gibi farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çalışmada her yaş grubunun mobbingden etkilendiği, ancak oranlar değerlendirildiğinde olumlu kabul edilebilecek bir durum olarak, mesleğe ve kamuda çalışma yaşamına yeni başlayan 23-29 yaş aralığındaki veteriner hekimlerin mobbinge maruziyet konusunda en az etkilenen grup olduğu; bu durumun çalışma hayatına yeni başlayan genç veteriner hekimlerin çalıştıkları kuruma adapte olabilmeleri mesleği/kurumu benimsemeleri ve henüz meslek hayatlarının başında çalışma yaşamından ve ortamından soğumamaları adına oldukça önemli olduğu ileri sürülebilir.

Medeni durum ile yıldırmaya maruz kalma açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koyan ulusal çalışmalar olduğu gibi (8,15,35); bu çalışma sonuçlarının aksine bekâr personelin, mesleğe yeni başlayan tecrübesiz personel olması, iş yükü olarak daha fazla iş yapmak zorunda kalmaları gibi sebeplerden dolayı daha fazla mobbinge maruz kalabileceği bildirilmektedir (34,35). Çalışmada medeni durum ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı; şu anda mobbinge maruz kalma oranlarına bakıldığında, bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla oranda; genel olarak maruz kalma oranlarına bakıldığında ise bekâr çalışanların evli çalışanlara yakın sayılabilecek bir oranda maruz kaldığı tespit edildi (Tablo 2). Yavuz (35) ve Dilman (15)'a paralel olarak çalışmada medeni durum ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı; GTHB'de görev yapan evli ve

bekâr çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma açısından medeni durumun önemli bir faktör olmadığı ve hemen hemen aynı derecede mobbingden etkilendikleri şeklinde değerlendirilebilir.

Sonuç olarak; son yıllarda önemi her geçen gün artan ve kurumların mücadele etmesi gereken bir olgu olan mobbingin, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bünyesinde çalışan veteriner hekimlerin çalışma yaşamını olumsuz etkilediği; çalışanların kuruma olan güvenlerini ve kurumun da çalışanları nezdinde itibarlarını kaybetmelerine neden olacağı düşünüldüğünde, Bakanlığın karşılaşma sıklığı ne olursa olsun önüne geçilmesi yönünde yapılacak çalışmaları yaygınlaştırması; sorunların kaynağına inerek sebeplerin tespit edilmesi, farkındalığın artırılması ve kalıcı çözümler üretmesi gerektiği söylenebilir.

## Kaynaklar

1. Acar AB, Dünder G. İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniv İşletme Fak Derg 2008; 37(2): 111-20.
2. Aksoy F. Psikolojik Şiddetin Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, 2008.
3. Aktop NG. Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, Eskişehir, Türkiye, 2006.
4. Alpaslan A, Tunç H. Mobbing olgusu ve mobbing davranışlarında duygusal zeka. SDÜ Vizyoner Derg 2009; 1(1): 146-59.
5. Arpacıoğlu G. İşyerinde Yalnızım! 'Mobbing' Türkiye'de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler. Yalın D. eds. In: Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2005.
6. Arslan F. İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara'da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Niğde, Türkiye, 2007.

7. Bahçe Ç. Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 2007.
8. Bilgel N, Aytaç S, Bayram N. Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Med* 2006; 56: 226-31.
9. Bingöl B. İşyerinde Yıldırma (mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, 2007.
10. Björkqvist K, Österman K, Hjelt-Back M. Aggression among university employees. *Aggressive Behavior* 1994; 20: 173-84.
11. Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimlerde Veri Analizi El Kitabı. Ankara. Pegem Yayınevi, 2011.
12. Cemaloğlu N, Ertürk A. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilim Derg* 2011; 5(2): 345-62.
13. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Tümer EÜ. eds. In: Özel matbaası, Ankara, 2013.
14. Çobanoğlu S. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. Birinci Baskı. İstanbul, Timaş Yayınları, 2005.
15. Dilman T. Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2007.
16. Einarsen S, Skogstad A. Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *Eur J Work Organ Psy* 1996; 5(2): 185-201.
17. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Fourth European Working Conditions Survey. Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin, 2007.
18. European Parliament, Report on harassment at the workplace, 2001/2339 (INI).
19. Karakaş Y. Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Millî Eğitim örneği), Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, Türkiye, 2010.
20. Kocaoğlu M. Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz, yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2007.
21. Krejcie VR, Morgan WD. Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas* 1970; 30: 607-10.
22. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psy* 1996; 5: 165-84.
23. Meschkutat B, Stackelbeck S, Langenhoff G. 2002, Der Mobbing-Report. Institute for Social Research (SFS), Dortmund, <http://www.sfs-mobbing-report.de/mobbing1024/kurz.pdf>, Erişim tarihi: 26.03.2013.
24. Namie G. 2000, US Hostile Workplace Survey 2000. The Workplace Bullying and Trauma Institute, Bellingham, Washington, <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2000.pdf>, Erişim tarihi: 26.03.2013
25. Namie G, Namie R. The Bully at Work, Sourcebooks. Inc. Naperville, Illinois, 2000.
26. Rayner C. The incidence of workplace bullying. *J Community Appl Soc Psychol* 1997; 7(3): 199-207.
27. Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *Eur J Work Organ Psy* 2001; 10(4): 425-41.
28. Schuepbach K, Torre R. Mobbing: Verstehen-Überwinden-Vermeiden. Ein Leitfaden für Führungs-kraefte und Personal verantwortliche. Kaufmaennischer Verband, Zürich, 1996.
29. Resmi Gazete, 19.03.2011, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm>, Erişim tarihi: 13.04.2015.
30. Solakoğlu İ. İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, Türkiye, 2007.

31. Şahin N. Duygusal Taciz (mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2006.
32. Tınaz P. İşyerinde Psikolojik Taciz. Üçüncü Baskı. İstanbul. Beta Yayınevi, 2011.
33. Urasoğlu Bulut H. Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing), Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde-Türkiye, 2007.
34. Uysal Ş. Çalışma Yaşamında Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları; Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, Türkiye, 2010.
35. Yavuz H. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye, 2007.
36. Yıldırım D, Yıldırım A, Timuçin A. Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. Nurs Ethics 2007; 14(4): 447-63.
37. Yüçetürk E. Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) ve Cinsiyetle İlişkisi. Keser A. eds. In: Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış). İkinci Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005.

**Yazışma Adresi:**

Yrd. Doç. Dr. Gökhan Aslım  
Aksaray Üniversitesi Veteriner Fakültesi  
Veteriner Hekimliği Tarihi ve Deontoloji Anabilim Dalı  
68100, Aksaray  
E-posta: gokhanaslim@aksaray.edu.tr