

ÖRGÜTLERDE YILDIRMA (MOBBING): KAMU SEKTÖRÜNDE BİR İNCELEME

Hasan İBİCİOĞLU

Süleyman Demirel Üniversitesi
32260Çünür/Isparta
E-posta: hibici@iibf.sdu.edu.tr

Münire ÇİFTÇİ

Süleyman Demirel Üniversitesi
32260Çünür/Isparta
E-posta: munire@iibf.sdu.edu.tr

Seher DERYA

Süleyman Demirel Üniversitesi
32260Çünür/Isparta
E-posta: seherderya@gmail.com

Özet

Son yıllarda, 'örgütlerde psikolojik terör' olarak adlandırılan çalışanlar arasında stresi de aşan psikolojik baskıların yaşandığı ve çalışanların yıldırıldığı gözlenmektedir. Araştırmacılara göre "yıldırma (mobbing)" olarak adlandırılan bu durum çalışanı yıpratmak ve engellemek amacıyla yapılan duygusal saldırılardır. Mobbing, iş yerinde stresi ortaya çıkaran ve çalışanın verimini düşüren önemli bir kavram olarak görülmektedir.

Bu kavrama yönelik yapılan araştırmalar göstermektedir ki kamu ve özelliklede eğitim sektöründe mobbing bu alanlarda çalışanlar arasında diğer sektörlerle kıyaslandığında daha fazladır. Bu alanlarda kişisel performansın ölçümünde meslektaşlar ve yöneticiler etkin rol almaktadır. Ayrıca çalışanın değerlendirilmesi ve yükseltilmesi, yöneticileri ve meslektaşları ile ilişkilerine bağlıdır. Eğer yöneticiler ve meslektaşlarının istemediği biri ise kaçınılmaz olarak yıldırma eyleminin başkahramanı olmaktadır.

Türkiye'de genel olarak tüm örgütlerde özelliklede kamuda yaşanan mobbing vakaları iş yerinde başarılı ve yüksek performansa sahip kişilerin sindirilmesine ve duygusal tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütlerde mobbing vakalarına yönelik yaptırım olan düzenlemelerin yapılması yararlı olacaktır.

Bu çalışmada Isparta'daki kamu kurumlarında çalışanlar incelenerek bu sektörde yıldırma (mobbing) vakasının olup olmadığı sorgulanmıştır. Kamu kurumlarında yıldırma kaynakları ve bunun sonuçları tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütler, Mobbing, Kamu Sektör

Alan Tanımı: İşletme (Davranış bilimleri)

MOBBING IN ORGANIZATIONS: A STUDY IN PUBLIC SECTOR

Abstract

Psychologic pressures between employees called 'psychologic terror in organizations' is observed and discouraged the employees. For researchers, mobbing is emotional attacks for exhaust the employees. Mobbing is an important term revealing the stress and decreasing the employees productivity. Studies shows in Turkey, mobbing events in all organizations especially in public sector cause succesful and with high work performance employees exposing emotional burnout. For this reason, it may usefull making punishment arrangements about mobbing.

In study, employees in public institutions in Isparta was questioned weither there is mobbing in this sector. In public sector, mobbing sources and its results are argued.

Key Words: *Organizations, Mobbing, Public Sector*

JEL Classification: M10, L29, D23, M54

1. GİRİŞ

Kamu kurumunda çalışanların yıldırma (mobbing) eylemi ile karşılaşp karşılaşmadığının tespitine yönelik olarak bu çalışma hazırlanmıştır. Belediye bürokratik yapısı itibariyle daha esnek ve değişken; valilik bürokrasinin en katı ve disiplinli uygulandığı noktadır. Bu sebeple çalışmada bu iki kurum dikkate alınarak örneklem seçimi yapılmıştır. Ulaşım, izin, süre ve maliyet sebebiyle çalışma sadece Isparta ilinde uygulanmıştır.

İzinli olanlar ve ankete cevap vermek istemeyenlerden dolayı Isparta belediye binasında çalışan yaklaşık 100'e yakın personelden 51'ine ulaşılmıştır. Yaklaşık 40 çalışanı bulunan valilik personelinden de 29'una ulaşılmıştır.

Bu araştırma ile kamu kurumlarında çalışanların yıldırma (mobbing) ile karşılaşp karşılaşmadığının tespiti yapılarak kamu kurumlarında çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kıdemi, görevi gibi demografik özelliklerin dağılımı ve cinsiyet ile Leymann tipolojisine göre hazırlanan yıldırma davranışlarının belirlenmesine yönelik 5 gruptan oluşan yargıların arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

Bu açıdan çalışmanın ilk aşamasında yıldırma kavramı tanımlanarak yıldırma (mobbing) davranışının örgütlerde önemine değinilmiştir. Ayrıca çalışmada yıldırma davranışına yönelik Isparta belediyesi ve valiliği üzerindeki uygulama sonuçları yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Latince "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türeyen 'mob' sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. "Mob" kökünün İngilizce eylem biçimi olan "mobbing" ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir. Mobbing kavramı tam olarak Türkçeye çevrilemediği için mobbing kavramı yerine çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramlar (Çobanoğlu,2005:20):

- İşyerinde duygusal linç
- İşyerinde psikolojik terör

- İşyeri travması
- İşyerinde zorbalık
- İşyerinde psikolojik taciz
- İşyerinde duygusal saldırı
- Yıldırma
- Duygusal taciz
- Zorbalık... vb.

Yıldırma işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir(Tınaz,2006: 7-8).

Yıldırma, bireyi sosyal açıdan izole eden sürekli negatif görüş ya da eleştiriler, ofis dedikoduları ya da yanlış bilgilerin yayılımı gibi eylemleri kapsamaktadır. Yıldırma bir bireye karşı bir ya da birkaç kişi tarafından yöneltilmiş, sıklıkla veya uzun bir süre cereyan eden, uygulayan ile kurban arasındaki negatif iletişim davranışlarını işaret etmektedir. Bir diğer ifadeyle mobbing; birey veya grubu sabote etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu, zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren davranış biçimidir. (http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=91&Itemid=42
Erişim tarihi: 21.05.2009)

Yıldırma kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılamaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır(Hoel, Zapf, Cooper,2002:301)

İş yerlerinde uygulanan psikolojik tacizler konusunda yaptığı çalışmalarla tanınan Alman çalışma psikoloğu Harald Ege'ye göre Yıldırma, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19.yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir(Tınaz,2006:10).

Yıldırma (mobbing) kavramının gelişimine bakıldığında ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen etholog Konrad Lorenz tarafından 1960 yılında kullanıldığı ve Lorenz'in kavramı "büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı tepkiyi" ifade amacıyla kullandığı görülmektedir (Lorenz, 1991). Daha sonraları İsveçli bir psikolog tarafından Lorenz terminolojisinden ödünç alınarak "küçük bir grubun tek bir çocuğa çok yıkıcı olan davranış"ını ifade etmek amacıyla (Heinemann,1972), sonrasında ise Heinz Leymann tarafından çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik şiddeti ifade etmek üzere(Leymann, 1996: 165-184) ve Einarsen ve Raknes (1997) bir veya daha fazla çalışan tarafından tekrarlı, bilinçli ve bilinçsiz bir şekilde uygulanan, gurur kırıcı, üzüntü ve sıkıntı verici, iş performansını düşüren/hoş olmayan bir iş çevresine neden olan, rahatsızlık verici davranış olarak tanımlandı (Einarsen,1999:17).

Yıldırma (mobbing) konusundaki ilk araştırma Leymann ve Gustavsson (1984) tarafından, ilk kitap ise Leymann (1986) tarafından yayınlanmıştır. Daha sonra ise çok sayıda ülkede bu konudaki

araştırmalar birbirini izlemiştir. Bu konudaki önemli araştırmalar arasında Norveç (Einarsen ve Raknes, 1991; Kihle, 1990; Matthiesen, Raknes ve Rakkum, 1989), Finlandiya (Björkqvist ve diğ., 1994; Paanen ve Vartia, 1991), Almanya (Becker 1993; Knorz ve Zapf, 1996, Zapf ve diğ., 1996), Avusturya (Niedl, 1995), Macaristan (Kaucsek ve Simon, 1995) ve Avusturalya’da (McCarthy ve diğ., 1995; Tooley, 1991) sonrasında ise, Hollanda, İngiltere, Fransa ve İtalya’da yapılan araştırmalar (Heinemann, 1972) işyerlerinde yıldırmanın ve yıldırma aktörlerinin yarattığı mağduriyete dünya çapında dikkat çekmiştir.

Daha sonra bu kavram, İsveçli hekim Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı girdiği zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. (<http://www.leymann.se/English/frame.html> Erişim Tarihi: 21.05.2009)

İş yaşamında ise yıldırma kavramının ilk kez, 80’li yılların başında İsveçli çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman’ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun süreli düşmanca ve saldırgan davranışlarının yaşandığına ilişkin yaptığı araştırmalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir.

Psikolojik terör, veya yıldırma iş hayatında, bir veya birçok kişi tarafından bir bireye sistematik bir biçimde yöneltilen düşmanca ve etik dışı davranışlar, yıldırmaya maruz kalan bireyi, yardıma muhtaç ve savunmasız bir konuma iter, ve yıldırma bu kurbana uygulanmaya devam eder. Bu yıldırma aktiviteleri çok sık (en az haftada bir kez olması) bir şekilde meydana gelir ve uzun süre (6 aylık bir süre) devam eder. Düşmanca davranışın uzun süreli ve sık olmasından dolayı bu kötü muamele, oldukça büyük zihinsel, psikosomatik ve sosyal ıstırapla sonuçlanır(<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>- Erişim Tarihi: 11.06.2009).

Leymann, bilgiyi saklamak, izolasyon, dedikodu yapmak, eleştirmek, asılsız söylentilerin dolaşımı, alay, bağırma... vb. 45 ayrı yıldırma davranışı tanımlamıştır. yıldırmaya maruz kalan kişi fiziksel ve zihinsel olarak acı çeker, bir hastalığa yakalanır ve sosyal ıstırap duyar(Davenport, Schwartz, Elliott:2005). Daha sonra bu 45 ayrı davranış niteliğine göre kendi içinde 5 gruba ayrılmıştır.

Leymann’ın Tipolojisi (Davenport, Schwartz, Elliott,2003:18-19)

I. Grup Davranışlar

Kendini Göstermek ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Sözüünüz sürekli kesilir,
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız,
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir,
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir,
- Telefonla rahatsız edilirsiniz,
- Sözlü tehditler alırsınız,

- Yazılı tehditler gönderilir,
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir,

II. Grup Davranışlar

Sosyal İlişkilere Saldırı

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir,
- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir,
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır,
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

III. Grup Davranışlar

İtibarınıza Saldırırlar

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur,
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır,
- Gülünç durumlara düşürülürsünüz,
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır,
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır,
- Bir övrünüzle alay edilir,
- Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,
- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir,
- Özel yaşamınızla alay edilir,
- Milliyetinizle alay edilir,
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız,
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,
- Kararlarınız sürekli sorgulanır,
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız,
- Cinsel imâlar.

IV. Grup Davranışlar

Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırırlar

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur,
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız,

- Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir,
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir,
- İşiniz sürekli değiştirilir,
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir,
- İtibarınız düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir,
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur,
- Eviniz ya da işyerinize zararlara sebep olunur.

V. Grup Davranışlar

Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,
- Fiziksel zarar,
- Doğrudan cinsel taciz.

İş hayatında karşımıza çıkan yıldırma kavramı, yıldırmaya uygulayan kişilerin statüsüne göre yatay ve dikey olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere yapılan mobbinge, “dikey mobbing” denilir (Tutar,2004:93). “Dikey mobbing”de, üstler astlarına veya astlar üstlerine mobbing uygular. “Yatay mobbing”de ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirlerine mobbing uygular (Tutar,2004:91). Mobbingin dikey ya da yatay olarak hüküm sürmesi örgüt kültürü ve hiyerarşik yapıyla ilgilidir. Hiyerarşi fazla ise mobbing çoğunlukla dikey, daha az ise çoğunlukla yatay olur (Davenport, Schwartz, Elliott,2003:30).

3. KAMU SEKTÖRÜNDE YILDIRMA (MOBBING) KAVRAMINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Isparta Belediye başkanlığında ve Isparta Valiliğinde çalışanlarda yıldırma davranışlarının varlığın tespiti ve bu davranışların tespitinde kadın ve erkeklerin arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik yıldırmanın varlığı, oluşum süreci ve etkileri üzerine yapılan saha araştırmasının bulguları değerlendirilmektedir.

Araştırmanın temel amacı; kamu kurumlarında yıldırmanın varlığını tespit etmektir. Ayrıca Leymann tipolojisine göre hazırlanan ankette yer alınan yargılar ile cinsiyet arasında farklılık olup olmadığı tespit edilmesi amaçlanmıştır..

3.2. Araştırmanın Hipotezleri:

Bu amaçlar çerçevesinde araştırmanın hipotezleri:

H1: Yıldırma Isparta Belediyesinde ve Valiliğinde çalışanlar arasında oldukça sık görülen bir davranıştır.

H2: Cinsiyet açısından yıldırma davranışlarının değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık yoktur.

3.3. Araştırmanın Ölçeği

Anket formu hazırlanırken daha önce yapılmış anketler incelenmiştir. Ölçek olarak Leymann Tipolojisi kullanılmıştır. Bu sebeple Leymann tarafından tanımlanmış olan 45 yıldırma davranışı ankete yerleştirilmiştir.

Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkaracak sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise Leymann tipolojisini oluşturan yargılardan yerleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın yöntemi

Araştırmada uygulama saha çalışması olarak yapılmıştır. Araştırma Isparta belediye başkanlığında çalışan yaklaşık 50 kişi ve Isparta Valiliğinde çalışan yaklaşık 30 kişi üzerinde 7 si demografik faktörlerden 45'i Leymann tipolojisine göre hazırlanan mobbing tespitine yönelik yargılardan oluşan 52 soruluk anket uygulanmıştır. Ayrıca anketi uygularken çalışanlar gözlemlenmiştir.

4. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMU

Isparta Valiliği ve Belediye Başkanlığında görev yapan ve araştırma kapsamına alınan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	F	%
Erkek	43	53,8
Kadın	37	46,2
Toplam	80	100,0

Sözü geçen kamu kurumlarında çalışanların cinsiyetlerine ilişkin dağılımları incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların yaklaşık yarısı (%53,8)'i erkek, yarıdan biraz eksik kalan kısmı ise (%46,2)'i ise kadın olduğu görülmektedir.

Çalışanların medeni haline ilişkin dağılım Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Çalışanların Medeni Haline İlişkin Dağılım

Medeni Hali	F	%
Bekar	20	25,0
Evli	58	72,5
Diğer	2	2,5
Toplam	80	100,0

Çalışanların medeni haline göre dağılımı incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların dörtte biri (%25,0) bekar, (%72,5)'u Evli ve geriye kalan (%2,5) kısmı ise dul yada boşanmış kişiler olduğu görülmektedir.

Çalışanların eğitim durumuna ilişkin dağılım Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Çalışanların Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım

Eğitim Durumu	F	%
Ortaöğretim	2	2,5
Lise	32	40,0
Lisans	27	33,8
Lisans üstü	19	23,8
Toplam	80	100,0

Çalışanların eğitim durumuna ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların üçte biri (%33,8) lisans, (%23,8)'i lisans üstü, (%40,0)'ı lise, ve çok küçük bir oranı (%2,5) ortaöğretim mezunu olduğu görülmektedir.

Çalışanların yaşlarına ilişkin dağılım Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Çalışanların Yaşlarına İlişkin Dağılım

Yaş	F	%
24'ten az	8	10,0
24-40	45	56,2
41-60	27	33,8
Toplam	80	100,0

Çalışanların yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların yaklaşık üçte biri (%33,8) 41-60, (%56,2)'si 24-40, onda biri (%10,0) 24'ten az yaş aralığında bulunduğu görülmektedir.

Çalışanların görevlerine ilişkin dağılım Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Çalışanların Görevlerine İlişkin Dağılım

Görevi	F	%
Üst Düzey Yönetici	6	7,5
Orta Düzey Yönetici	9	11,2
Alt Düzey Yönetici	16	20,0
Memur	40	50,0
Diğer	9	11,2
Toplam	80	100,0

Her iki kamu kurumunda çalışanların görevlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, çalışanların yarısı (%50) memur, (%20)'i alt düzey yönetici, (%11,2)'si orta düzey yönetici ve sözleşmeli çalışan, (%7,5)'i ise üst düzey yönetici olduğu görülmektedir.

Çalışanların kıdemlerine ilişkin dağılım Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Çalışanların Kıdemlerine İlişkin Dağılım

Kıdemi	F	%
1 yıldan az	5	6,2
1-10 yıl	29	36,2
10-20	25	31,2
21 yıl ve üzeri	18	22,5
Toplam	77	96,2

Her iki kamu kurumunda çalışanların kıdemlerine ilişkin dağılım incelendiğinde, çalışanların (%6,2)'si 1 yıldan az, (%36,2)'si 1-10 yıl, (%31,2)'si 10-20 yıl ve (%22,5)'i 21 yıl ve üzeri yılları arasında görev yaptıkları görülmektedir.

Çalışanların kurumlarına ilişkin dağılım Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Çalışanların Kurumlarına İlişkin Dağılım

Kurum	F	%
Belediye	51	63,8
Valilik	29	36,2
Toplam	80	100,0

Çalışanların kurumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde, çalışanların (%63,8)'i Belediyede, (%36,2)'si ise valilikte çalıştığı görülmektedir.

Çalışanların cinsiyetleri ile Leymann tipolojisine göre hazırlanan ve beş kısımdan oluşan yargıların karşılaştırılmasının yapıldığı ve kadın ve erkek cevaplayıcılar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespitine ilişkin bilgiler Tablo 8-12'de verilmiştir.

Tablo 8: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre “Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek” Yargılarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Yargılar	Kadın (n=37)		Erkek (=43)		F	p
	Ortalama	StandartSapma	Ortalama	StandartSapma		
Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar.	4,4167	1,18019	3,7857	1,24029	1,610	,025
Sözünüz sürekli kesilir.	4,1944	,92023	3,9302	1,00937	,266	,232
Meslektaşlarımız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.	4,4167	,87423	4,2558	,90219	,025	,426
Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.	4,2703	1,01786	4,4524	,88902	2,421	,399
Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.	4,4865	,86992	4,1628	1,06749	2,075	,145
Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.	4,7297	,65186	4,5814	,73136	2,064	,345
Telefonla rahatsız edilirsiniz.	4,7838	,71240	4,6279	,57831	1,556	,283
Sözlü tehditler alırsınız.	4,8649	,48087	4,5116	,66805	14,503	,009
Yazılı tehditler gönderilir.	4,8649	,41914	4,8140	,39375	,879	,577
Jestler ve bakışlar ile ilişki (iletişim) reddedilir.	4,2222	1,17379	4,2381	,95788	,597	,948
İmalar ile ilişki reddedilir.	4,3333	1,19523	4,1667	1,12438	,009	,528

Çalışanların cinsiyetleri ile “kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek” yargılarına ilişkin dağılım incelendiğinde “Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar” (F=1,610, p>.05), “Sözünüz sürekli kesilir” (F=,266, p>.05) “Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar”(F=,025, p>.05), “Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız” (F=2,421, p>.05), “Yaptığınız iş sürekli eleştirilir” (F=2,075, p>.05), “Özel yaşamınız sürekli eleştirilir” (F=2,064, p>.05), “Telefonla rahatsız edilirsiniz” (F=1,556, p>.05), “Sözlü tehditler alırsınız” (F=14,503, p>.05), “Yazılı tehditler gönderilir” (F=,879, p>.05), “Jestler ve bakışlar ile ilişki (iletişim) reddedilir” (F=,597, p>.05), “ İmalara ile ilişki reddedilir” (F=,009, p>.05) yargılarına verilen cevaplarda kadın ve erkekler arasında 0,095 güven aralığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 9: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre “Sosyal İlişkilere Saldırıları” Yargılara İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Yargılar	Kadın (n=37)		Erkek (=43)		F	p
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma		
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.	4,6216	,82836	4,4762	,86216	,641	,448
Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir.	4,7027	,61756	4,6977	,55784	,040	,970
Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir.	4,5135	1,14556	4,8372	,48453	10,923	,096
Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.	4,9189	,36350	4,8837	,62524	,398	,764
Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.	4,7143	,57248	4,8837	,39093	8,760	,126

Çalışanların cinsiyetleri ile “Sosyal İlişkilere Saldırıları” yargılarına ilişkin dağılım incelendiğinde “Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.” (F=,641, p>.05), “Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir” (F=,040, p>.05) “Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir” (F=10,923, p>.05), “Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır” (F=,398, p>.05), “Yaptığınız iş sürekli eleştirilir” (F=2,075, p>.05), “Özel yaşamınız sürekli eleştirilir” (F=2,064, p>.05), “Telefonla rahatsız edilirsiniz” (F=1,556, p>.05), “Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır” (F=8,760, p>.05) yargılarına verilen cevaplarda kadın ve erkekler arasında 0,095 güven aralığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 10: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre “İtibarınıza Saldırılar” Yargılarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Yargılar	Kadın (n=37)		Erkek (=43)		F	p
	Ortalama	StandartSapma	Ortalama	StandartSapma		
İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.	4,2973	,77692	4,3095	,74860	,019	,943
Asılsız söylentiler ortada dolaşır.	3,8649	1,33671	3,9286	1,15596	1,431	,821
Gülünç durumlara düşürülürsünüz.	4,7838	,67227	4,7381	,66478	,187	,763
Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.	4,9189	,27672	4,8571	,41739	2,489	,447
Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.	4,8919	,39326	4,8333	,43710	1,348	,535
Bir özrünüze alay edilir.	4,8378	,50075	4,7907	,51446	,494	,680
Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.	4,8378	,50075	4,8293	,38095	,007	,932
Dini veya siyasi görüşünüze alay edilir.	4,8919	,39326	4,8095	,50549	2,450	,426
Özel yaşamınızla alay edilir.	4,9189	,36350	4,9048	,37020	,102	,865
Milliyetinizle alay edilir.	5,0000	,00000	4,9762	,15430	3,696	,351
Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.	4,6667	,67612	4,7619	,48437	2,173	,472
Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.	4,6111	,80277	4,7857	,51965	5,992	,251
Kararlarınız sürekli sorgulanır.	4,6757	,52989	4,5000	,74080	4,573	,235
Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.	4,9730	,16440	4,8810	,50376	4,663	,292
Cinsel imalara maruz kalırsınız.	4,9444	,23231	4,9286	,26066	,320	,779

Çalışanların cinsiyetleri ile “İtibarınıza Saldırılar” yargılarına ilişkin dağılım incelendiğinde “İnsanlar arkanızdan kötü konuşur” (F=,019, p>.05), “Asılsız söylentiler ortada dolaşır” (F=1,431, p>.05) “Gülünç durumlara düşürülürsünüz”(F=,187, p>.05), “Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır” (F=2,489, p>.05), “Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır” (F=1,348, p>.05), “Bir özrünüze alay edilir” (F=,494, p>.05), “Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir” (F=,007, p>.05), “Dini veya siyasi görüşünüze alay edilir” (F=2,450, p>.05), “Özel yaşamınızla alay edilir” (F=,102, p>.05), “Milliyetinizle alay edilir” (F=3,696, p>.05), “Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız” (F=2,173, p>.05, “Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır” (F=5,992, p>.05), “Kararlarınız sürekli sorgulanır” (F=4,573, p>.05), “Alçaltıcı isimlerle anılırsınız” (F=4,663, p>.05), “Cinsel imalara maruz kalırsınız” (F=,320, p>.05) yargılarına verilen cevaplarda kadın ve erkekler arasında 0,095 güven aralığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 11: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumuna Saldırıları” Yargılarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Yargılar	Kadın (n=37)		Erkek (=43)		F	p
	Ortalama	StandartSapma	Ortalama	StandartSapma		
Sizin için hiçbir özel görev yoktur.	4,5278	,73625	4,4524	,88902	,501	,688
Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.	4,9714	,16903	4,8333	,43710	14,403	,082
Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.	4,8000	,47279	4,5476	,70546	11,907	,075
Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.	4,5714	,94824	4,5238	,86216	,020	,818
İşiniz sürekli değiştirilir.	4,5429	,85209	4,5854	,77381	,161	,820
Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.	4,7429	,65722	4,8049	,45932	1,177	,631
İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.	4,8000	,53137	4,7805	,52499	,057	,873
Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.	4,8857	,40376	4,8049	,45932	2,250	,422
Evinize ya da işyerinize zarar verilir.	5,0000	,00000	4,9302	,25777	11,957	,114

Çalışanların cinsiyetleri ile “Yaşam Kalitesi ve Meslek Durumuna Saldırıları” yargılarına ilişkin dağılım incelendiğinde “Sizin için hiçbir özel görev yoktur” (F=,501, p>.05), “Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız” (F=14,403, p>.05) “Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir”(F=11,907, p>.05), “Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir” (F=,020, p>.05), “İşiniz sürekli değiştirilir” (F=,161, p>.05), “Öz güveninizi etkileyecek işler verilir” (F=1,177, p>.05), “İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir” (F=,057, p>.05), “Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir” (F=2,450, p>.05), “Özel yaşamınızla alay edilir” (F=,102, p>.05), “Milliyetinizle alay edilir” (F=3,696, p>.05), “Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur” (F=2,250, p>.05, “Evinize ya da işyerinize zarar verilir” (F=11,957, p>.05) yargılarına verilen cevaplarda kadın ve erkekler arasında 0,095 güven aralığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

Tablo 12: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre “Sağlığına Saldırılar” Yargılarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Yargılar	Kadın (n=35)		Erkek (=42)		F	p
	Ortalama	StandartSapma	Ortalama	StandartSapma		
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.	4,6571	,72529	4,7619	,57634	1,656	,482
Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.	5,0000	,00000	4,9524	,21554	7,555	,196
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.	4,9429	,23550	4,9048	,37020	1,182	,600
Fiziksel zarar görürsünüz.	4,9143	,37349	4,9524	,21554	1,337	,578
Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.	5,0000	,00000	4,8810	,63255	5,168	,270

Çalışanların cinsiyetleri ile “Sağlığına Saldırılar” yargılarına ilişkin dağılım incelendiğinde “Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız” (F=1,656, p>.05), “Fiziksel şiddet tehditleri yapılır” (F=7,555, p>.05) “Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır”(F=1,182, p>.05), “Fiziksel zarar görürsünüz” (F=1,337, p>.05), “Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız” (F=5,168, p>.05) yargılarına verilen cevaplarda kadın ve erkekler arasında 0,095 güven aralığında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya 51 belediye ve 29 valilik çalışanı olmak üzere 80 kişi katılmıştır. Bunların 43’ü erkek, 37’si bayandır. Çalışanların büyük bir kısmının lisans düzeyinde eğitim görmüştür.

Leymann tipolojisini oluşturan “kendini gösterme ve iletişim” “sosyal ilişkiler” “itibar” yaşam kalitesi ve mesleki durum” kişinin sağlığı” gruplarında yer alan yıldırma yönelik davranışların tespitine yönelik yargılar ve cinsiyet kıyaslandığında kadın ve erkekler arasında bir farklılık bulunmamıştır. Bu yargıları “her zaman” “sık sık” “bazen” “nadiren” “hiçbir zaman” cevaplarından ortalama olarak her iki grup çalışanında “nadiren” olarak cevaplandığı görülmüştür.

Yapılan analiz sonuçları dikkate alındığında ortaya konulan “Yıldırma Isparta Belediyesinde ve Valiliğinde çalışanlar arasında oldukça sık görülen bir davranıştır” hipotezi reddedilerek alternatif kabul edilmiştir yani Isparta belediyesi ve Valiliğinde yıldırma davranışına rastlanılmamıştır. Cinsiyet ve yıldırma davranışının tespitine yönelik yargılar kıyaslandığında ise “Cinsiyet açısından yıldırma davranışlarının değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık yoktur” hipotezi kabul edilmektedir.

Bu sonuçlar dikkate alındığında bu iki kurum üzerinden ve sadece Isparta iline bağlı kalarak kamu kurumlarında yıldırmanın varlığı sorgulanabilir. Elde edilen bu hipotezleri sağlam temellere oturtabilmek için çalışmanın kısıtlarını kaldırmak ve ölçüm aracı olarak anketin yanı sıra uzun süreli gözlem yapılması gerekebilir.

Ayrıca Leymann’ın tipolojisinin yıldırma davranışını ölçmek için yeterli değildir. Bu tipoloji insan davranışları ve örgütler dikkate alınarak yeniden geliştirilmelidir.

KAYNAKLAR

Kitaplar

BOLTON Robert, İş Hayatında İnsan Üslupları: Kötü İlişkileri İyi, İyi İlişkileri Daha İyi Hale Getirmek, İstanbul: Exim Yüksek Teknoloji Çözümleri, 2003

ÇOBANOĞLU Şaban, Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

DAVENPORT Noa, SCHWARTZ R. Distler and ELLIOTT G. Pursell, Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, Çev: Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.

EREN Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul, 2004

TINAZ Pınar, İş yerinde Psikolojik Taciz, (Mobbing), Beta Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul, 2006.

TUTAR Hasan, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2004.

Makaleler

BJÖRKQVIST Kaj, ÖSTERMAN Karin, and HJELT-BACK Monika, Aggression Among University Employees, Aggressive Behavior, Volume 20, p.173-184, 1994

EINARSEN Stale, The Nature and Causes of Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20,1/2, 1999

FARAGHER Brian, COOPER Cary L., Bullying is Detrimental to Health, but all Bullying Behaviors are not Necessarily Equally Damaging, British Journal of Guidance and Counselling, Vol.32, No.3, 2004

HOEL Helge, COOPER Cary L., ZAPF Dieter, Workplace Bullying and Stress, Historical and Current Perspectives on Stress and Health, Vol.2, p. 293-333, 2002

LEYMANN Heinz, The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), 165-184

LEYMANN Heinz, GUSTAFSSON Annelie, Mobbing at Work and the Development Of Post-traumatic Stress Disorders, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), 251-275

RAYNER Charlotte, COOPER Cary, Bullying: Myth or Reality - Can We Afford it, Leadership & Organization Development Journal 18/4 [1997] 211-21

ZAPF Dieter, KNORZ Carmen, KULLA Matthias, On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996,5(2), 215-237

İnternet Kaynaklar

www.leymann.se

www.mobbingturkiye.net