

## YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞI: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**Abdullah SOYSAL\***

**Gözde İNAL\*\***

**Zehra GÜL\*\*\***

### ÖZET

Bu çalışmada yıldırma (mobbing) davranışlarının cinsiyet temelinde bir farklılık gösterip göstermediği konusu araştırılmıştır. Araştırma verileri Kilis ilinde sağlık alanında faaliyet gösteren kurumların çalışanlarından toplanmıştır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi ile 200 sağlık çalışanına Leymann (1996) tarafından geliştirilen Psikolojik Terör Ölçeği anketi uygulanmıştır. Ankette 5’li likert ölçeği kullanılmış ve veriler SPSS ile analiz edilmiştir. Araştırmada; sağlık çalışanlarının toplamda beş boyutta (sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, çalışanın kendini göstermesine ilişkin saldırılar, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar) cinsiyet temelinde ne derecede yıldırma davranışlarına maruz kaldığı ve yıldırma davranışları açısından birbirlerinden ne derecede ayrıştığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Elde edilen bulgulardan çalışanların cinsiyet temelinde; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmezken, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar boyutunda kısmen anlamlı ve kendini göstermeye yönelik saldırı boyutunda ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yıldırma, Cinsiyet, Sağlık Çalışanları

**Jel Kodu:** M19

---

\*Doç. Dr. ,Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F,asoysal2005@hotmail.com

\*\* Yrd. Doç. Dr. ,Lefke Avrupa Üniversitesi İ.İ.B.F, g\_inal@yahoo.com

\*\*\* Yrd. Doç. Dr. ,Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F, z.gul@ksu.edu.tr

## MOBBING BEHAVIOR: A STUDY ON HEALTHCARE PROFESSIONALS

### ABSTRACT

This study investigates the issue that whether there is a gender-based difference in mobbing behaviors. Research data was collected from the employees of health care providers in the Province of Kilis. Data was collected by convenience sampling method through face to face interviews with a total of 200 employees. Five dimensional LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) evaluation scale taken as the basis, which was developed by Leymann (1996) and adopted to Turkish by Avci & Kaya (2010). The 5 point Likert scale was used in the questionnaire and the Cronbach's alpha coefficient of the 5 dimensions was found as 0.81. This coefficient is acceptable according to Tavakol & Dennick (2011, 54). SPSS 21.0 software was used in the analysis of data collected in the study. The median value of 3 was taken into account as the test value. In this study, frequency analysis, factor analysis, and t-test were carried out in order to determine whether the mobbing behavior differs depending on the gender of the healthcare professionals. Conducting the study only on the healthcare professionals working in the health care providers in the Province of Kilis may be seen as a significant limitation. It was assumed that the participants of the survey have answered the questions intimately.

In the study, the degree of mobbing experienced by healthcare professionals on the basis of gender was investigated in the study in a total of five dimensions (attacks on social relationships, reputation attacks, attacks on self-expression, attacks on the quality of working life and attacks on private life and personal affairs); and differences among the mobbing behaviors were tried to be identified.

It was found in the study that only the attacks on self-expression have a significant difference depending on the gender, among the five dimensions representing mobbing behaviors. Looking at the arithmetic mean of this dimension scale, it can be stated that female employees are being exposed to attacks on self-expression (2.56) more than male employees. This supports the other findings in the literature (Ofluoglu & Somunoglu (2012), Rodriguez et al., (2012), Arpacioğlu Atman (2012), Commission Report, (2011), Somunoglu et al. (2013), Yildirim & Yildirim (2007), Tetik, (2010), Kingma, (2001), Unal & Karaahmet (2008), Carneroa et al. (2010), Bayrak Kok (2006), Erturk (2013)).

Finding the average value of this dimension less than the limit (3.00) that was accepted as the test value can be considered as a positive outcome in terms of the relationships between the employees and for the institution. On the other hand, no significant difference was found in the attacks on social relationships, reputation attacks, attacks on the quality of working life and attacks on private life and personal affairs dimensions of the mobbing behaviors in the study. On the other hand, it can be stated that females are being exposed the mobbing behavior more than males, since the averages of the scales were higher in females in the dimensions of attacks on social relationships, reputation attacks, attacks on the self-expression and attacks on private life and personal affairs. In this regard, looking at the overall findings of the study and considering the fact that only 1 of the 5 hypothesis holds true, it can be said that the mobbing behavior does not differ significantly according to gender. This result is also supported by the studies of Acar & Dundar (2008), Gul & Ozcan (2011), Kaya, Ahi & Tabak (2012), Kose & Uysal (2010), and Dikmetas et al. (2011).

It can be recommended in this context that administrators should implement policies and practices that take the gender differences into account, management should be fair and impartial, should give opportunity to employees according to their abilities and performances, should care about the social and private lives of their employees, and should avoid the practices that may harm their reputations in order to reduce the mobbing behavior arising from the gender differences in their institutions. The managers should avoid all kinds of expressions and behaviors that may have a negative impact on gender perception and create a belief in employees to manage the process together in this practice.

**Keywords:** Mobbing, Sex, Healthcare Professionals

**Jel Kodu:** M19

## GİRİŞ

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).

Bu araştırma ile sağlık kurumlarında çalışanların yıldırma (mobbing) ile karşılaşmış ve 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) konusunda yapılan çalışmalara değinilmiştir. Ayrıca çalışmada yıldırma davranışına yönelik Kilis Devlet Hastanesinde, Kilis'te faaliyet gösteren Özel Hastanelerde ve Kilis Sağlık Ocaklarında bir yıl ve daha uzun süredir istihdam edilen sağlık çalışanları üzerindeki uygulama sonuçları yer almaktadır.

## 2. YILDIRMA (MOBBİNG) KAVRAMI VE ETKİSİ

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 (Çobanoğlu, 2005: 20).

Yıldırma (Mobbing) kavramı içinde psikolojik yıldırma, psikolojik taciz, örgütsel psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, kötü muamele taciz, işyerinde zorbalık, rahatsızlık etme veya sıkıntı verme gibi anlamlarla taşımaktadır (Atman, 2012; Dikmetaş vd., 2011; Ofloğlu ve Somunoğlu, 2012; Tutar ve Akbolat, 2012). Bu kavram ilk kez psikolog Leymann (1996) tarafından kullanılmıştır, ve ona göre yıldırma kavramı ‘bir veya birkaç kişinin tarafından, diğer kişi veya kişilere sistematik olarak düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psiko-terör’ olarak tanımlanmaktadır (Leymann, [www.leymann.se](http://www.leymann.se)).

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 kurbanı 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 ([www.leymann.se](http://www.leymann.se), 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 vd., 2005).

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. ([www.mobbingturkiye.net](http://www.mobbingturkiye.net), 21.05.2009)

Türkiye’de yayınlanan İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu’na (2011) göre yıldırma, iş yerinde bir kişinin veya grubun, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlaması, yıldırması ve bezdirmesi olarak tanımlanır. Diğer araştırmacılara göre de, mobbing davranışlarla, kelimelerle, işaret diliyle, veya yazılı olarak kişilik, şeref, fiziksel ve psikolojik bütünlük şeklinde kendini gösterebilir (Ünal ve Karaahmet, 2008).

Yıldırma davranışı, sadece tacize uğrayan çalışana değil yerel iş ortamını, örgütsel şartları ve ekonomik verimliliği ve gelişimi de ciddi bir şekilde etkiler. Çoğu zaman cezasız kalmış olduğundan yıldırma günümüzde gittikçe yaygınlaşmaktadır (Rodriguez vd., 2012: 264). Yıldırma, çalışanın fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan mağdur edilerek bireysel anlamda onun iş başarısını ve verimliliğinin düşmesine ve çoğu zaman da işten ayrılmasına neden olabilecek, örgütsel anlamda ise örgüt başarısının bozulmasına neden olarak örgütsel verimliliğe ve de ülke ekonomisine olumsuz etki yapabilecek ciddi bir süreçtir (İlhan, 2010: 1175).

### 3. LİTERATÜRDE YILDIRMA DAVRANIŞI

Yıldırma çalışma çevresinde sık görülen sosyal ve psikolojik çok boyutlu bir eylem dizisidir ve akademi ve iş çevrelerinin dikkatini çekmesi gün geçtikçe artmaktadır (Atman, 2012). Son yıllarda Türkiye’de ve diğer ülkelerde mobbing üzerine bir çok akademik çalışma yapılmıştır (Tınaz, 2006).

Yıldırma davranışının kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, okullarda ve sağlık kurumlarında daha sıklıkla görüldüğü ortaya konulmuştur (Atman, 2012; Somunoğlu vd., 2013; Tetik, 2010). Örneğin Türkiye Komisyon Raporuna (2011) göre sağlık sektörü çalışanlarının diğer meslek gruplarına göre 16 kat daha fazla mobbing’e maruz kalma olasılığının olduğu ortaya konulmuş ve bunun nedeni olarak ise sağlık çalışanlarının işlerinin daha fazla karmaşık olması ve daha fazla iletişim gerektirmesi olarak gösterilmiştir. Bursa’da sağlık, eğitim ve güvenlik sektöründe yapılan bir çalışmada, 944 kişinin %55’inin son bir yıl içinde yıldırma davranışı ile karşılaştığı, 47%’sinin ise tanık olduğu

belirlenmiştir (Komisyon Raporu, 2011). Türkiye’de yıldırma davranışı konusunda yapılan araştırmalarda özellikle, tıp, banka ve sigorta çalışanları, satış elemanları ve teknik elemanların yüksek mobbing riski taşıyan meslekler olduğu ortaya konulmuş (Dikmetaş vd., 2011) ve Erçetin ve diğerleri (2008) ve Yıldırım ve Yıldırım’ın (2007) çalışmalarında da mobbing sıklığının %25 ile %90 arasında değişim gösterdiği saptanmıştır (Dikmetaş vd., 2011).

Uluslararası yapılan çalışmalardan birinde de hastanelerin kendine özgü psikolojik koşullarına bağlı olarak sağlık çalışanlarının şiddete (mobbing’e) uğrama riskinin diğer hizmet sektörleri çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Kingma, 2001: 129).

Türkiye’de sağlık sektöründe yıldırmaya sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin, Dikmetaş ve diğerleri (2011) makalelerinde sağlık sektöründe psikolojik yıldırmanın oluşmasına neden olan sektörle ilgili etkenlere Çobanoğlu (2005)’nun çalışmasına atıfta bulunarak değinmişlerdir. Bu etkenlerden bazıları şu şekilde sıralanabilirler (Dikmetaş vd., 2012: 3):

- Hastanelerde tıbbi olanakların çok yetersiz olması;
- Hasta sayısının yüksek olması nedeniyle çalışma temposunun yoğunluğu;
- Maaşların yetersiz olması;
- Bürokratik engellerin çokluğu;
- Akademik kariyer ve yükselme sırasında ayrımcılığın olması;
- Yoğun çalışma şartları ve nöbetlerin yoğunluğu nedeniyle aile hayatının zorlaşması;
- Mesleğin gereklerinin tam olarak yerine getirilmemesi;
- Hastalar arasında statü ve ekonomik duruma bağlı ayrımcılığın yapılması;
- İdareye yakınlık ve yöneticiye kişisel yaklaşım nedeni ile ayrımcılık yapılması

Ofluoğlu ve Somunoğlu (2012) dünya ve Türkiye genelinde sağlık çalışanları ve mobbing ile ilgili çalışmalarını inceledikleri zaman; sağlık çalışanları uğradıkları mobbing sonucunda iletişim imkanları engellendiğini, sosyal ilişkileri ve sosyal imajları zarara uğradığını, mesleki gelişimlerinin önlendiğini ve ruhsal sağlıkları tahrip edilmiş olduğu sonucuna varmışlardır. Yazarlara göre sağlık çalışanlarına karşı uygulanan mobbing faaliyetlerini engelleyebilmek için daha demokratik,

katılımcı, ve yol gösterici yönetim şekliyle birlikte örgütsel adalet uygulanmakla gereğinden fazla yapılan iş denetimi azaltılmalı, iş etiği ve sosyal sorumluluk bilinci geliştirilmeli, fiziki ortamı ve mobbing'in önlenmesi için hukuksal yaptırımlar getirilmelidir.

Somunoğlu ve arkadaşları (2013), Zonguldak ilinde bir üniversite hastanesinde görev yapan 187 hemşire'nin mobbing'e maruz kalıp kalmadıkları, ne çeşit bir mobbinge karşı karşıya kaldıkları, mobbing'in onlar üzerindeki etkisini ve mobbinge karşılaştıkları zaman nasıl bir tepki verdiklerini geliştirdikleri bir anket aracılığıyla araştırmışlardır. Bu araştırmaya göre hemşirelerin maruz kaldığı mobbing davranışları şu şekilde sıralanabilir: Aşağılayıcı ve uygun olmayan iletişim (%57,8), sözlü tehdit (%26,2), fiziksel saldırı (%5,9), sözlü veya davranışsal cinsel saldırı (%8) ve kişisel gelişim fırsatlarının önlenmesi (%17,6). Bu bağlamda mobbing'e maruz kalan hemşireler iş değişikliği yapmayı veya işlerini bırakmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

Yıldırma davranışlarının cinsiyet temelinde farklılık gösterip göstermediği konusunu araştıran çeşitli çalışmalar da yapılmıştır. Bunlardan bir kısmı cinsiyet temelini önemli farklılık ortaya koymadığı sonucuna varırken, diğerleri de cinsiyetin mobbing davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır. Arpacıoğlu Atman'ın (2012) mobbing ile ilgili yaptığı literatür çalışmasında Avrupa Çalışma Koşulları Anket sonuçlarına göre kadınların (%6) erkeklere (%4) göre daha fazla mobbing'e uğradığı sonucuna varılmıştır. Yine Atman (2012) üniversite personelini kapsayan başka bir çalışmada, kadınların erkeklere kıyasla daha sık mobbing ile karşılaştığını saptamıştır. Ünal ve Karaahmet (2008) Bursa ilinde yaptıkları bir çalışmada, tekstil, makine ve otomotiv sektörlerinde çalışan örneklem grubunda (141 çalışan – 81 erkek, 60 kadın) mobbing sıklığının ve mobbing olaylarının çalışanların sosyo-demografik değişkenleri ve çalışma ortamı faktörleri ile bağlantısını değerlendirmişlerdir. Bu çalışmaya göre daha fazla kadının son altı ayda mobbing'e maruz kaldığı saptanmıştır. Carneroa ve diğerlerinin (2010), İspanya'daki çalışma koşulları üzerine 5236 çalışan üzerinde yaptıkları beşinci tarama araştırmasına göre, 2003 yılında çalışanların %5'inin iş yerinde mobbing'e uğradıklarını saptamışlardır. Yazarlara göre mobbing uygulanan kişilerin de şiddetle işlerinden ayrılmalrı, iş değiştirmeleri veya yetersizlik nedeniyle iş devamsızlığının artacağı konusunda düşünceleri olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, kadın

çalışanların (%31.18) erkeklere (%27.03) oranla daha sıklıkla rahatsız edildikleri ortaya konulmuştur.

Acar ve Dündar (2008) Türkiye’de özel bir havayolu şirketinde 40 kişilik bir çalışan grubu üzerinde yaptıkları bir ampirik çalışmayla mobbinge maruz kalan çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon ve kıdem değişkenleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu 5 demografik değişkenden sadece yaş ve pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Gül ve Özcan (2011) Karaman İl Özel İdaresinde 75 kamu görevlisi üzerinde yaptıkları araştırmada, yıldırma boyutlarına göre cinsiyet açısından bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bayrak Kök (2006) çalışanların cinsiyetleri ile yıldırma boyutları arasındaki farkın anlamlı olduğunu ve yıldırma mağdurlarının önemli bir bölümünün kadın olduğunu tespit etmiştir.

Kaya, Ahi ve Tabak (2012) ise Kastamonu’da 12 ilkokulda çalışan toplam 268 ilkokul öğretmenin okul müdürleri tarafından maruz bırakıldıkları profesyonel şiddeti cinsiyet ve kıdem temeli esasına göre incelemişlerdir. Çalışma bulgularına göre ilkokul öğretmenlerinin genellikle profesyonel şiddete uğramadıkları tespit edilmiştir. Örneğin öğretmenler şiddetin tutum, davranış ve tavırlarına profesyonel yaşamlarında nadiren veya ayda bir maruz kaldıkları saptanmıştır. Cinsiyet ve kıdem değişkenleri ile öğretmenlerin profesyonel şiddete maruz kalmaları arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyete göre önemli bir farklılık bulunmasını yazarlar örneklem grubunda bulunan öğretmenlerin sosyo-kültürel doğasına ve buldukları yöreyle ilişkilendirmişlerdir.

Dikmetaş ve diğerleri (2011)’nin 2009 yılında Türkiye’de bir kamu üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesinde 270 asistan hekim’in mobbing ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan tıp bilimleri alanına ve yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre asistan hekimlerin mobbing düzeyi 1,87, duygusal tükenme düzeyi 2,99, duyarsızlaşma düzeyi 2,95 ve kişisel başarı düzeyi 2,94 olarak bulunmuştur. Mobbing ve tükenmişlik düzeylerinin asistan hekimlerin tıp alanlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Mobbing,



duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında ilişki olduğu da ortaya çıkmıştır. Fakat cinsiyete göre mobbing düzeylerinin anlamlı değişiklik göstermediği bulunmuştur.

Ertürk (2013) Türkiye'nin 21 ilindeki ilkokullarda görev yapan toplam 1,316 öğretmen ve okul müdürü (691 erkek, 625 kadın) ile yaptığı çalışmada, mobbing davranışlarının cinsiyet temelinde bir farklılık gösterip göstermediği konusunu araştırmıştır. Araştırmada Olumsuz Davranışlar Anketi (NAQ) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen ve müdürlerin %4.1'inin her gün mobbing davranışları ile karşı karşıya kaldığı ortaya çıkarken, erkek öğretmen ve müdürlerin kadın öğretmen ve müdürlere kıyasla daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Öğretmen ve müdürlerin mobbing davranışlarına uğradıkları konular - yapılan dedikodu ve söylentiler, ihmal edilmek veya dışlanmak, fikirlerinin ve/veya önerilerinin gözardı edilmesi konularında yaygın olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu araştırma bulgularına göre erkeklerin üçte ikisi ile kadınların üçte birinin mobbing davranışlarını normal olarak algıladıkları kanısına varılmıştır.

#### **4. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının cinsiyet temelinde yıldırma davranışa ne derecede maruz kaldığı ve yıldırma davranışları açısından birbirlerinden ne derecede ayrıştığını belirleme amacını taşımaktadır.

Bu çalışmada Kilis ilinde bulunan hastanelerde 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.

#### **5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ**

Araştırma, Kilis Devlet Hastanesinde, Kilis'te faaliyet gösteren Özel Hastanelerde ve Kilis Sağlık Ocaklarında bir yıl ve daha uzun süredir istihdam edilen sağlık çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Veriler Mayıs-Haziran 2013 tarihlerinde kolayda örnekleme yöntemi ile toplam 230 çalışan üzerinde yüz yüze görüşülerek toplanmış, fakat değerlendirilemez nitelikte 30 anket elenerek 200 geçerli anket üzerinde analiz gerçekleştirilmiştir. Anket 2 bölümden ve toplam 34 sorudan oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik bilgilerini içeren 8

sorudan oluşmakta, ikinci bölüm ise çalışanların yıldırma maruz kalıp kalmadıklarını belirlemeye yönelik ve Leymann (1996) tarafından geliştirilen, Avcı ve Kaya (2010) tarafından uygulanan ve araştırmada da veri olarak alınan 26 ifadeden oluşan Psikolojik Terör Ölçeği (PTÖ) anketidir. PTÖ anketi; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (toplam 7 ifade, cronbach's alpha=0,81), itibara yönelik saldırılar (toplam 5 ifade, cronbach's alpha=0,86), kendini göstermeye yönelik saldırılar (toplam 6 ifade, cronbach's alpha=0,83), çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar (5 ifade, cronbach's alpha=0,85) ve bireyin özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar (toplam 3 ifade, cronbach's alpha=0,73) olmak üzere toplam 5 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada 5 boyutun Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,81 olarak bulunmuştur. Tavakol ve Dennick (2011: 54) güvenilirlik katsayısının en düşük 0,70 ve en yüksek 0,95 aralığında olmasının kabul edilebilir olduğunu rapor edildiğini belirtmişlerdir. Buna göre araştırma değişkenlerinin Alfa değerleri .70 veya daha yüksek olduğu için faktörlerin güvenilir olarak ölçümlendiği söylenebilir. Psikolojik Terör Ölçeğinin bu boyutları ankette 5'li likert ölçeği kullanılarak ölçülmüş ve katılımcılara ifadelerden kendileri için en uygun olanı ("1=Kesinlikle katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılıyorum", "5=Kesinlikle katılıyorum") işaretlemeleri istenmiştir. Araştırmada toplanan veriler SPSS 21.0 paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Test değeri olarak ortanca 3 dikkate alınmıştır.

Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Yıldırma davranışlarını ölçmek için Leymann'ın (1996) 45 ifadeli ölçeği anket formunun farklı bir sektörde uygulanmasının ortaya çıkartabileceği sorunları minimize etme amacıyla faktör analizine tabi tutulmuştur. Yıldırma davranışına maruz kalmanın sağlık çalışanının cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmıştır.

## 6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın sadece Kilis ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi önemli bir kısıt olarak görülebilir. Katılımcıların anket sorularını samimi bir şekilde cevaplandıkları varsayılmıştır. Çünkü sosyal bilimlerde yapılan

araştırmaların her zaman için kesin doğruluk özellikleri taşımamaları önemli bir sınırlılık olarak görülebilir.

## 7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H1: Sosyal ilişkilere yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: İtibara yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3: Kendini göstermeye yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H4: Çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H5: Özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

## 8. BULGULAR

Bulgular, demografik, yıldırma davranışlarına ilişkin ve yıldırmanın cinsiyet temelinde farklılık gösterip göstermediği kapsamında üç başlıkta değerlendirilmiştir.

### 8.1. Demografik Bulgular

Örneklemin %61.5'ini kadınlar, %38.5'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Örneklemin %38.5'inin 28-35 yaş arasında, %36.5'inin 18-27 yaş arasında, %20.5'inin 36-44 yaş arasında ve %4.5'inin ise 45 ve üstü yaş grubunda olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %58.5'ini evliler, %41.5'ini ise bekârlar oluşturmaktadır. Katılımcıların aylık gelirleri ile ilgili bulgulara bakıldığında; %53'ünün 1500 TL ve üzeri, %28'inin 500-1000 TL ve %19.0'unun ise 1000-1500 TL aylık gelire sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %87.5'inin herhangi bir idari görevde olmadığı, %7.5'i bölüm şefi, %4'ünün müdür yardımcısı, %0.5'inin başhekim ve %0.5'inin ise müdür olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların %70'inin hemşire, %11'inin doktor, %10.5'inin hizmetli ve %8.5'inin ise hasta bakıcı olarak görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışma sürelerine bakıldığında, %45.5'inin 1-4yıl, %28.5'inin 5-8yıl, %18'inin 8-12yıl ve

%8'inin ise 12 yıl ve daha fazla bir zamandır kurumlarında çalıştıkları tespit edilmiştir.

## 8.2. Yıldırma Davranışlarına İlişkin Bulgular

Araştırmada Leymann (1996) tarafından geliştirilen, Avcı ve Kaya (2010) tarafından uygulanan ve Psikolojik Terör Ölçeği (PTÖ) anketinde yer alan ifadeler tekrar faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi ile örneklemin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem değeri 0,833 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğünün uygun olduğu söylenebilir. Diğer taraftan Barlett testinde anlamlılık değeri (sig. 0.000) 0,05'ten küçük olduğu için verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği ifade edilebilir (Akdağ, 2011: 25). Aşağıda Tablo 1'de katılımcıların yıldırma davranışlarına ilişkin faktör analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Yıldırma Davranışına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

Faktör/İfadeler	Faktör Yüğü	Öz Değerler	Varyansın Açıklanma Oranı(%)	Cronbach's Alpha
<b>F1: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları</b>		7,751	29,810	0,81
İmalarda bulunarak ilişki kurmam reddediliyor	,911			
Jestler ve bakışlar yöneltilerek ilişki kurmam reddediliyor	,873			
Çevremdeki insanlar benimle konuşmak istemiyorlar	,649			
Ortamda sanki ben yokmuşum gibi davranılıyor	,839			
İnsanlar arkamdan kötü konuşuyor	,663			
Kimseyle konuşamıyorum ve başkalarına ulaşmam engelleniyor	,595			
Ortalıkta hakkımda asılsız söylentiler dolaştırılıyor	,752			
<b>F2: İtibara Yönelik Saldırıları</b>		3,576	43,565	0,86
Gülünç durumlara düşürülüyorum	,767			
Bir özürle/kusurumla veya dış görünümümle alay ediliyor	,767			
Gülünç duruma düşmem için	,766			

yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit ediliyor				
Müstehcen yada alçaltıcı isimlerle anılıyorum	,768			
Akıl hastasıymışım gibi davranılıyor	,695			
<b>F3:Kendini Göstermeye Yönelik Saldırıları</b>		2,087	51,594	0,83
Çalışma arkadaşlarım kendimi gösterme imkanımı kısıtlıyor	,692			
İş ortamında sık sık sözüm kesiliyor	,657			
Yüzüme karşı bağırlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorum	,680			
Üstlerim tarafından kendimi gösterme imkanım kısıtlanıyor	,725			
Yaptığım işler eleştiriliyor	,566			
Çabalarım yanhş ve küçültücü şekilde yargılanıyor	,529			
<b>F4:Çalışma Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları</b>		1,487	57,311	0,85
Sahip olduğum niteliklerin altında işler veriliyor	,741			
Anlamsız işlerle görevlendiriliyorum	,858			
Bana yönelik özel bir görev verilmiyor	,807			
Özgüvenimi etkileyecek işler veriliyor	,758			
Yaptığım işlerde değişiklik yapılıyor	,622			
<b>F5:Özel Yaşam ve Kişisel Unsurlara Yönelik Saldırıları</b>		1,361	62,546	0,73
Dini ve siyasi görüşümle alay ediliyor	,760			
Özel yaşamımla alay ediliyor	,696			
Etnik kökenim veya milliyetimle alay ediliyor	,801			

Tablo 1'e göre toplam 5 faktörün toplam varyansı açıklama oranı %66.7'dir. Bu kapsamda sosyal ilişkilere yönelik saldırıların toplam varyansı açıklama oranı %29.8 olarak, itibara yönelik saldırıların %43.5 olarak, kendini göstermeye yönelik saldırıların %51.5 olarak, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırıların %57.3 olarak ve yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırıların ise %62.5 olarak bulgulanmıştır.

### 8.3. Cinsiyet Temelinde Sağlık Çalışanlarının Yıldırma Davranışları Algılamalarının Karşılaştırılması

Yıldırma davranışının cinsiyet temelinde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla veriler t testine tabi tutulmuştur. Araştırma için önerilen hipotezler t testinin sonuçları dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

Sağlık sektöründe çalışan personelin cinsiyet temelinde "**Sosyal ilişkilere yönelik saldırıları**" algılaması ile ilgili geliştirilen hipotezin sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

**H1:** Sosyal ilişkilere yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Ort.	Std.S.	Sd (df)	t	p
Bayan	123	1,62	,57	198	1,73	,461
Erkek	77	1,56	,60			

Anlamlılık Düzeyi:  $p < .05$ ,  $p < .01$ ,  $p < .001$  (two-tailed)

Tablo 2'nin sonuçları "Sosyal İlişkiler Yönelik Saldırıları" kapsamında toplam 7 ifade açısından ayrıntılı olarak incelendiğinde, "imalarda bulunarak ilişki kurmam reddediliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,73) iken erkeklerin ortalaması (1,58) olarak; "jestler ve bakışlar yöneltilek ilişki kurmam reddediliyor" için bayanların ortalaması (1,73) iken erkeklerin ortalaması (1,61) olarak; "çevremdeki insanlar benimle konuşmak istemiyorlar" ifadesi için bayanların ortalaması (1,50) iken erkeklerin ortalaması (1,53) olarak; "ortamda sanki ben yokmuşum gibi davranılıyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,50) iken erkeklerin ortalaması (1,46) olarak; "insanlar arkamdan kötü konuşuyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,69) iken erkeklerin ortalaması (1,66) olarak; "kimseyle konuşamıyorum ve başkalarına ulaşmam engelleniyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,54) iken erkeklerin ortalaması (1,51) olarak ve "ortalıkta hakkımda asılsız söylentiler dolaşiyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,66) iken erkeklerin ortalaması (1,55) olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler değerlendirildiğinde genelde bayanların erkeklere oranla ortalamalarının

daha yüksek çıktığı ve dolayısıyla sosyal ilişkilere yönelik saldırılara kurumda erkeklere göre daha fazla maruz kaldıkları ifade edilebilir. Bu sonucu Ertürk'ün (2013) bulguları da destekler niteliktedir. Tablo 2'nin verileri de göz önünde bulundurulduğunda ( $t=1,73$ ;  $p(,461)>.05$ ) sosyal ilişkilere yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ve H1 hipotezini doğrulayacak bir sonucun çıkmadığı söylenebilir.

Sağlık sektöründe çalışan personelin cinsiyet temelinde "**İtibara yönelik saldırıları**" algılaması ile ilgili geliştirilen hipotezin sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

**H2:** İtibara yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 3. İtibara Yönelik Saldırıların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Ort.	Std.S.	Sd (df)	t	p
Bayan	123	1,56	,74	198	1,43	,154
Erkek	77	1,42	,53			

Anlamlılık Düzeyi:  $p<.05$ ,  $p<.01$ ,  $p<.001$  (two-tailed)

Tablo 3'ün sonuçları "İtibara Yönelik Saldırıları" kapsamında toplam 5 ifade açısından ayrıntılı olarak incelendiğinde, "gülünç duruma düşürülüyorum" ifadesi için bayanların ortalaması (1,65) iken erkeklerin ortalaması (1,54) olarak; "bir özürümle/kusurumla veya dış görünümümle alay ediliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,60) iken erkeklerin ortalaması (1,49) olarak; gülünç duruma düşmem için yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit ediliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,61) iken erkeklerin ortalaması (1,37) olarak; "müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum" ifadesi için bayanların ortalaması (1,48) iken erkeklerin ortalaması (1,41) olarak ve "akıl hastasıymışım gibi davranılıyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,47) iken erkeklerin ortalaması (1,31) olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler değerlendirildiğinde genelde bayanların erkeklere oranla ortalamalarının daha yüksek çıktığı ve dolayısıyla itibara yönelik saldırılara kurumda erkeklere göre daha fazla maruz kaldıkları ifade edilebilir. Tablo 3'ün verileri de göz önünde bulundurulduğunda ( $t=1,43$ ;  $p(,154)>.05$ ) itibara yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığından H2 hipotezini doğrulayacak bir sonucun çıkmadığı söylenebilir.

Sağlık sektöründe çalışan personelin cinsiyet temelinde "**Kendini göstermeye yönelik saldırıları**" algılaması ile ilgili geliştirilen hipotezin sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

**H3:** Kendini göstermeye yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 4. Kendini Göstermeye Yönelik Saldırıların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Ort.	Std.S.	Sd (df)	t	p
<b>Bayan</b>	123	2,56	,71	198	-2,10	,045
<b>Erkek</b>	77	2,11	,98			

Anlamlılık Düzeyi:  $p < .05$ ,  $p < .01$ ,  $p < .001$  (two-tailed)

Tablo 4'ün sonuçları "Kendini Göstermeye Yönelik Saldırıları" kapsamında toplam 6 ifade açısından ayrıntılı olarak incelendiğinde, "çalışma arkadaşlarım kendimi gösterme imkanımı kısıtlıyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,81) iken erkeklerin ortalaması (1,63) olarak; "iş ortamında sık sık sözüm kesiliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (2,00) iken erkeklerin ortalaması (1,77) olarak; "yüzüme karşı bağırlıyor ve yüksek sesle azarlanıyorum" ifadesi için bayanların ortalaması (1,69) iken erkeklerin ortalaması (1,66) olarak; "üstlerim tarafından kendimi gösterme imkanım kısıtlanıyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,95) iken erkeklerin ortalaması (1,83) olarak; "yaptığım işler eleştiriliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (2,13) iken erkeklerin ortalaması (2,19) olarak ve "çabalarım yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,84) iken erkeklerin ortalaması (1,96) olarak gerçekleşmiştir. Veriler değerlendirildiğinde genelde bayanların erkeklere oranla ortalamalarının daha yüksek çıktığı ve dolayısıyla bayanların kendini göstermeye yönelik saldırılara kurumda erkeklere göre daha fazla maruz kaldıkları ifade edilebilir. Literatürde "cam tavan" olarak da adlandırılan bu durum, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209). Yani cam tavan, çalışan kadına, gerek ücret konusunda gerekse terfi konusunda sırf cinsiyetinden dolayı olumsuz ayrımcılık yapılarak örgütte hak ettiği yere gelmesinin engellenmesi durumu olarak açıklanabilir (Çelik ve Özdevecioğlu, 2001:



494). Bu engellerin belli başlıları ise; basmakalıp yargılar, rol çatışması, şirket uygulamaları (işe alım, terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması), rehberine sahip olamama, ve iletişim ağı eksikliği olarak sıralanabilir (Anafarta vd., 2008: 114). Bu sonucu Somunoğlu ve arkadaşları'nın (2013) çalışması da desteklemektedir. Dolayısıyla literatürdeki bu bilgilerin araştırmada elde edilen bulguları desteklediği söylenebilir. Tablo 4'ün verileri de göz önünde bulundurulduğunda ( $t=-2,10$ ;  $p(,045)<.05$ ) kendini göstermeye yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturduğundan H3 hipotezi kabul edilecektir.

Sağlık sektöründe çalışan personelin cinsiyet temelinde "**Çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırıları**" algılaması ile ilgili geliştirilen hipotezin sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

**H4:** Çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 5. Çalışma Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Ort.	Std.S.	Sd (df)	t	p
<b>Bayan</b>	123	2,47	1,11	198	1,85	,101
<b>Erkek</b>	77	2,11	1,23			

Anlamlılık Düzeyi:  $p<.05$ ,  $p<.01$ ,  $p<.001$  (two-tailed)

Tablo 5'in sonuçları "Çalışma Yaşam Kalitesine Yönelik Saldırıları" kapsamında toplam 5 ifade açısından ayrıntılı olarak incelendiğinde, "sahip olduğum niteliklerin altında işler veriliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (2,06) iken erkeklerin ortalaması (2,01) olarak; "anlamsız işlerle görevlendiriliyorum" ifadesi için bayanların ortalaması (2,08) iken erkeklerin ortalaması (2,03) olarak; "bana yönelik özel bir görev verilmiyor" ifadesi için bayanların ortalaması (2,00) iken erkeklerin ortalaması (2,31) olarak; "özgüvenimi etkileyecek işler veriliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,91) iken erkeklerin ortalaması (2,18) olarak ve "yaptığım işlerde değişiklik yapılıyor" ifadesi için bayanların ortalaması (2,00) iken erkeklerin ortalaması (2,09) olarak gerçekleşmiştir. Veriler değerlendirildiğinde 2 ifadenin dışında erkeklerin bayanlara oranla ortalamalarının daha yüksek çıktığı ve dolayısıyla erkeklerin çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılara kurumda

bayanlara göre daha fazla maruz kaldıkları ifade edilebilir. Tablo 5'in verileri de göz önünde bulundurulduğunda ( $t=1,85$ ;  $p(,101)>.05$ ) çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırıların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (H4 hipotezi red) söylenebilir.

Sağlık sektöründe çalışan personelin cinsiyet temelinde " **Özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırıları**" algılaması ile ilgili geliştirilen hipotezin sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

**H5:** Özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırıların algılanması cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

**Tablo 6. Özel Yaşam ve Kişisel Unsurlara Yönelik Saldırıların Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	Ort.	Std.S.	Sd (df)	t	p
Bayan	123	1,43	,69	198	,419	,676
Erkek	77	1,38	,64			

Anlamlılık Düzeyi:  $p<.05$ ,  $p<.01$ ,  $p<.001$  (two-tailed)

Tablo 6'nın sonuçları " Özel Yaşam Ve Kişisel Unsurlara Yönelik Saldırıları" kapsamında toplam 3 ifade açısından ayrıntılı olarak incelendiğinde, "dini ve siyasi görüşümlerle alay ediliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,52) iken erkeklerin ortalaması (1,44) olarak; "özel yaşamımla alay ediliyor" ifadesi için bayanların ve erkeklerin ortalaması (1,38) olarak ve "etnik kökenim veya milliyetimle alay ediliyor" ifadesi için bayanların ortalaması (1,38) iken erkeklerin ortalaması (1,33) olarak gerçekleşmiştir. Bu verilere göre ortalamalar oldukça düşük olduğundan ( $t=,419$ ;  $p(,676)>.05$ ) her iki cinsiyetin de özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılara önemsiz derecede maruz kaldıkları söylenebilir. Bu bağlamda H5 hipotezinin reddedileceği söylenebilir.

## SONUÇ

Araştırma, Kilis ilinde sağlık alanında 200 sağlık çalışanına Leymann (1996) tarafından geliştirilen Psikolojik Terör Ölçeği anketi uygulanarak yürütülmüştür. Amaç, 5 farklı yıldırma boyutunun (sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, çalışanın kendini göstermesine ilişkin saldırılar, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar) cinsiyete göre bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu kapsamda yıldırma davranışını temsil eden beş boyut içinden sadece *kendini göstermeye yönelik saldırıların* cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Bu boyutun aritmetik ortalaması dikkate alındığında erkek çalışanlara göre bayan çalışanların kendini göstermeye yönelik saldırılara (2,56) daha fazla maruz kaldığı ifade edilebilir. Kendini göstermeye yönelik saldırılara bayan çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla maruz kalması literatürde yer alan diğer bulguları da (Ofloğlu ve Somunoğlu (2012), Arpacıoğlu Atman (2012), Komisyon Raporu, (2011), Yıldırım ve Yıldırım (2007), Kingma, (2001), Ünal ve Karaahmet (2008), Carneroa ve diğerleri (2010), Bayrak Kök (2006), Ertürk (2013)) destekler niteliktedir. Bu boyutun ortalamasının test değeri olarak kabul edilen sınırın (3,00) altında kalması kurum ve çalışanlar arası ilişkiler açısından olumlu olarak değerlendirilebilir. Diğer taraftan araştırmada yıldırma davranışının; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar ve özel yaşam ve kişisel unsurlara yönelik saldırılar boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu kapsamda cinsiyet faktörüne göre yapılan değerlendirmelerde bay ve bayan sağlık çalışanlarının yıldırma davranışına maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara ve özellikle de test değeri olarak kabul edilen sınırın (3,00) oldukça altında kaldığı belirlenmiştir. Bu sonucun genelde sağlık çalışanlarının yıldırma davranışına maruz kalmadıklarını göstermesi açısından önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde toplam 5 hipotezden sadece 1'i kabul edildiği dikkate alındığında sağlık çalışanları üzerinde yıldırma davranışının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirtilebilir. Bu sonucu; Acar ve Dündar'ın (2008), Gül ve Özcan'ın (2011), Kaya, Ahi ve Tabak'ın (2012) ve Dikmetaş ve diğerleri'nin (2011) çalışmaları desteklemektedir.

## KAYNAKÇA

ACAR, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder, (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:37, Sayı:2, ss.111-120.

AKDAĞ, Mustafa, (2011). **SPSS'de İstatistiksel Analizler**, Malatya.

ANAFARTA, Nilgün, Fulya Sarvan ve Nuray Yapıcı. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”, **Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 15, ss. 111-137.

ATMAN, Ümit, (2012). “İşyerinde Psikolojik Terör”, **Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi**, Sayı:3, ss. 157-174.

AVCI, Umut ve Ufuk Kaya, (2010). “Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, ss.51-79.

AYGÜN, Hacı Ali, (2012). “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, Sayı: 5, ss. 92-121.

BAYRAK KÖK, Sabahat, (2006). “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma”, **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, Atatürk Üniversitesi İİBF, ss. 161-179.

BROWNE M. Neil ve Smith, Mary Allison, (2008). "Mobbing in the Workplace: The Latest Illustration of Pervasive Individualism in American Law", **Employee Rights and Employment Policy Journal**, Sayı: 12, ss.131-161.

CARNEROA, M. Angeles, Blanca. Martí'nez, ve Rocio Sa'nchez-Mangasc, (2010). “Mobbing and its determinants: the case of Spain”, **Applied Economics**, Sayı: 42, ss. 3777–3787.

ÇELİK, C. ve Mahmut Özdevecioğlu. (2001). “Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Nevşehir İlinde Bir Araştırma”, **1. Orta Anadolu Kongresi**, Nevşehir, ss. 487-498.

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

DAVENPORT, R. Distler, Noa Schwartz ve Elliott G. Pursell, (2003). **Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev: Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

DEMİR, Yeter ve Mustafa Fedai Çavuş, (2009). "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma", **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 13-23.

DİKMETAŞ, Elif, Mehmet Top ve Gülpembe Ergin, (2011). "Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi", **Türk Psikiyatri Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 3, ss. 137-149.

EİNARSEN Ståle, (2000). "Harassment and Bullying at Work: A Review Of The Scandinavian Approach", **Aggression and Violent Behavior**, Cilt: 5, Sayı: 4, ss. 379-401.

ERTÜRK, Abbas, (2013). "Mobbing Behaviour: Victims and Affected", **Educational Sciences: Theory and Practice**, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 169-173.

GÜL Hasan ve Nazlı Özcan, (2011). "Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma", **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı.2, ss. 80-134.

GÜNEL, Ö. Devrim, (2010). "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 12, Sayı 3, ss. 37-65.

HECKER, Thomas E., (2007). "Workplace Mobbing: A Discussion of Librarians", **The Journal of Academic Librarianship**, Cilt: 33, Sayı: 4, ss. 439-445.

İLHAN, Ümit, (2010). "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 10, Sayı: 4, ss. 1175-1186.

KAYA, Gökhan, Berat Ahi ve Hasan Tabak, (2012). "Primary Education Teachers' Problem: Mobbing (Kastamonu Province Sample)", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 46, ss.838-842.

KİNGMA Mireille, (2011). "Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion", **International Nursing Review**, Cilt: 48, Sayı: 3, ss. 129-130.

KOCACIK, Faruk ve Veda B. Gökkaya, (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, ss.195-219.

KOMİSYON RAPORU (2011). “İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri”, **TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları**, Yayın No: 6.

KÖSE, Sevinç ve Şener Uysal, (2010). “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 261-276.

LEYMANN, Heinz, (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work” **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 165-184.

LEYMANN, Heinz, (1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, **Violence and Victims**, 5(2), ss. 119–126.

MOAYED, Farman A., Nancy Daraiseh, Richard Shell ve Sam Salem, (2006). “Workplace Bullying: A Systematic Review of Risk Factors And Outcomes,” **Theoretical Issues in Ergonomics Science**, Cilt: 7, Sayı: 3, ss. 311-327.

NOLFE, Giovanni, Claudio Petrella, Francesco Blasi, Gemma Zontini ve Giuseppe Nolfi, (2007). “Psychopathological Dimensions of Harassment in the Workplace (Mobbing)” **International Journal of Mental Health**, Cilt: 36, Sayı: 4, ss.67–85.

OFLUOĞLU, Gökhan ve Sinem Somunoğlu, (2012). “Cases of Mobbing Activities as Commonly Seen in the Healthcare Sector in the World and in Turkey”, **Hospital Topics**, Cilt: 90, Sayı: 4, ss. 98-103.

ØLAFSSON, Ragnar F. ve Hana L. Jóhannsdóttir, (2004). “Coping With Bullying in The Workplace: The Effect Of Gender, Age And Type Of Bullying”, **British Journal Of Guidance & Counselling**, , Cilt: 32, Sayı: 3, ss. 319-333.

SHALLCROSS, Linda, (2003). “The Workplace Mobbing Syndrome, Pesponse and Prevention in The Public Sector”, **Workplace Mobbing Conference**, Brishbane, 16-17 October.

SOMUNOĞLU, Sinem, Ayçin Gedik, Derya Erol Kurt, Gökhan Eygi, Şayeste Gebedek, Yasemin İlhan ve Züleyha Sağ, (2013). "Mobbing in Health Sector: Sample of University Hospital", **Journal of Health Management**, Cilt: 15, Sayı: 2, ss. 169-175.

TAVAKOL, Mohsen ve Reg Dennick, (2011). "Making Sense of Cronbach's Alpha", **International Journal of Medical Education**, Sayı: 2, ss. 53-55.

TETİK, Semra, (2010). "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 18, ss. 81-89.

TINAZ, Pınar, (2006). **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım Yayım, Birinci Baskı, İstanbul.

TUTAR, H. ve Mahmut Akbolat, (2012). "Sağlık Çalışanlarının Yönetici Cinsiyetleri Bakımından Mobbing Algıları", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 28, ss. 19-29.

ÜNAL, Ayşe ve Elif Karaahmet, (2008). "Mobbing Among Employees in Bursa, Turkey: A Cross Sectional Survey Study", **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 141-157.

ZAPF, Dieter, (1999). "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work, " **International Journal of Manpower**, Cilt: 20, Sayı: 1/2, ss. 70-85

[http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=91&Itemid=42](http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=91&Itemid=42),

(21.05.2009)

<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM->, (11.06.2009)