
BELEDİYE ÇALIŞANLARININ KARŞILAŞTIKLARI MOBBING DAVRANIŞLARI: AKŞEHİR BELEDİYESİNDE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Mehmed Zahid ÇÖGENLİ¹, Yılmaz KARADAŞ²

Öz

Çalışma hayatında yıllardır var olan ancak görmezden gelinen, adlandırılmayan, kurum ve çalışanları olumsuz yönde etkileyerek işlevsiz ve verimsiz hale getiren mobbing olgusu çalışma yaşamında önemli bir sorun teşkil etmektedir. Sözlük karşılığı bezdiri olan mobbing; duygusal şiddet duygusal linç, psikolojik terör, kuşatma, taciz, anlamlarına gelmektedir. İnsan haklarının da ihlal edilmiş hali olan mobbing çalışanların güvence olarak göreceği bir yasal düzenleme olmadığı için hala çoğu çalışanın kâbusu olmaya devam etmektedir. Mobbing kavramının sadece bireylere zararı olmadığı tüm toplum ve paydaşlarına zarar verdiği yapılan araştırmalar ile ortaya koyulmuştur. Akşehir ilçesinde kamu kurum ve kuruluşlarından biri olan Akşehir Belediyesi örneği üzerinde yaptığımız çalışma genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Bu çalışma kapsamında Akşehir Belediyesi bünyesinde bulunan 16 müdürlükte çalışan 16 müdür 16 şef ve 78 memurdan oluşan toplam 110 personele Mobbing Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda Akşehir Belediyesinde erkek çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik, bekâr çalışanların itibara yönelik ve şef kademesinde bulunan çalışanların psikolojik sağlıklarına yönelik saldırılara maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Kamu, Çalışma psikolojisi, Örgütsel Davranış

JEL Sınıflandırması: A32,C83,J78,L32

MOBBING BEHAVIORS FACED BY MUNICIPAL EMPLOYEES: AN AMPIRIC STUDY IN AKŞEHİR MUNICIPALITY

Abstract

The mobbing phenomenon, which has been present in the working life for many years but which has been ignored, which can not be named and which makes the employees dysfunctional and ineffective by affecting institutions and employees in the negative, constitutes an important problem in working life. Dictionary mobbing meaning; Emotional violence means emotional lynching, psychological terror, siege, harassment, discomfort, distress, intimidation. Mobbing, where human rights are violated, is still a hurdle for most employees, as there is no legal arrangement to ensure workers' assurance. The concept of mobbing, which is more unknown than previous generations, reveals that the work done on the concept is the frontrunner and indirectly harmful to the whole society and the state. The study we have carried out at Akşehir Municipality, which is one of the public institutions and organizations in Akşehir city, is designed by general screening model. Within the scope of this study, a total of 110 mobbing scales were applied in 16 departments of Akşehir Municipality, 16 managers, 16 chiefs and 78 officers. As a result of this study, the social relations of male employees in Akşehir Municipality, single employees reputation and It has been determined that the employees at the chief level are exposed to attacks on their psychological health.

Key words: Mobbing, public, Industrial psychology, Business psychology, Organizational Behavior

JEL Classification: A32,C83,J78,L32

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, İSG ABD, mzahid.cogenli@usak.edu.tr, ORCID:0000-0003-3018-4157

² Uşak Üniversitesi, İSG ABD, Yüksek Lisans, yilmaz.karadas95@gmail.com, ORCID:000-0002-9816-1966

1. Giriş

Çalışma ortamı sürekli rekabetçi ve kazanmaya yönelik etkenlerden oluşmaktadır. Bu etkenlerin bir sonucu olarak çalışanlar iş ve sosyal hayatlarında çeşitli olumsuz davranışlar ile karşılaşabilmektedirler. Bu olumsuz davranışlar Leymann (1996:168) tarafından psikolojik terör olarak da adlandırılan mobbing kavramını ortaya çıkarmıştır.

Türk Dil Kurumu tarafından Türkçe karşılığı “bezdiri” olarak tanımlanan mobbing, “iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” anlamına gelmektedir (TDK, 2018).

Bu çalışmada belediye çalışanlarında meydana gelebilecek mobbing davranışları ve bu davranışların sonuçları ele alınmıştır. Çalışmanın ilk 2 bölümünde mobbing hakkında (mobbing kavramı ve tarihsel süreci, mobbing sürecinde yer alan kişiler, mobbing’in belirtileri ve etkileri) bilgi verilmektedir. Araştırmanın diğer bölümlerinde ise araştırmanın amacı, yöntemi, bulgu ve sonuçlardan bahsedilmektedir.

2. Mobbing

2.1. Mobbingin Ortaya Çıkış Süreci ve Tarihsel Gelişimi

İlk olarak 1960’larda Konrad Lorenz tarafından kullanılan “mobbing” terimi, hayvanlar arasındaki olumsuz davranışları ve toplu saldırıları tanımlamak için kullanılmıştır. Daha sonra Dr. Paul Heinemann tarafından okul yaşamındaki çocukların zorbalık olaylarını incelerken ele alınmıştır (Davenport vd., 2003: 3; Leymann, 1996: 167). İş yerlerinde bu olumsuz davranışlarla ilgili ilk araştırma ve yayın Dr. Brodsky tarafından 1976 yılında yapılmıştır. Fakat Brodsky bu davranışları tanımlarken mobbing kavramı yerine “taciz” kelimesini kullanmıştır (Defintionen av mobbning, 25.11.2018). 1980’lerin başında Profesör Helen Cox, başarılı öğrencilerinden birinin üzerinde devam eden bir taciz nedeniyle okuldan ayrılmak zorunda kalması sonucu hemşirelere yönelik olan sözel tacizleri incelemiştir. Aynı tarihlerde, K. H. Sheehan ve arkadaşları tıp öğrencilerinin maruz kaldığı yıldırma ile ilgili tıp fakültesinde kötü muamele ve kötü muameleye ilişkin öğrenci algıları çalışmalarını yayımlamışlardır (Karavardar, 2009:3).

İşyerinde mobbing kavramı ilk olarak 1980’li yıllarda İsveç’te “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu rapor kapsamında Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann’ın “İşyerinde Mobbing ve Psikolojik Terör” adlı makalesi, 1990’da “Şiddet ve Kurbanları” adlı Amerikan dergisinde yayınlanmıştır. 1990’da Andrea Adams isimli bir gazeteci BBC radyo yayınları aracılığıyla ilgiyi psikolojik şiddete çekmiştir. Adams’ın çalışmalarından yola çıkarak İngiliz araştırmacılar psikolojik şiddet ile ilgili araştırmalar yayınlamıştır (Leymann, 1990:121-123; Leymann, 1996:170-174; Davenport, vd, 2003:5).

Son dönemlerde bu konuyla ilgili çalışmalar ülkemizde de gün geçtikçe artmaktadır. Ülkemizde, Hasan Tutar (2003), Burhanettin Kaya (2004), Şaban Çobanoğlu (2005) ve Pınar Tınaz (2006) mobbing konulu kitapları ile konuyu kapsamlı olarak bilimsel anlamda ortaya koyan ilk araştırmacılarıdır. Ayrıca, Üstün Dökmen de “Küçük Şeyler”(2007) isimli kitabının bir bölümünde bu konuya yer vermiştir. Eğitimci danışman Gülcan Arpacıoğlu (2005) ise, makalesinde, mobbing’in Türkiye’de bir çalışma biçimi olarak benimsenmiş durumda olduğunu ifade etmektedir.

Çögenli (2013:5) mobbing kavramını; “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişileri iş ortamlarından uzaklaştırmak, onları itibarsızlaştırmak ve hatta işten ayrılmalarına neden olmak için ahlak dışı yöntemler kullanılarak yapılan sistemli, bilinçli ve sürekliliği olan kötü davranışlardır” şeklinde tanımlamıştır.

2.2. Mobbing Sürecinde Yer Alan Kişiler

Leymann (1996:170)'a göre mobbing eylemlerini teşhis ederken bu eylemlerin en az altı aylık bir süreçte haftada en az bir kez yapılmış olmasını ölçüt olarak kabul etmektedir ve bu süreci de beş aşamada incelemiştir. Bu aşamalar; 1.Anlaşmazlık, 2. Saldırgan Eylemler, 3. Yönetimin Katılımı, 4. Zor ve Akıl Hastası Olarak Damgalanma, 5. İşine Son Verilmedir. Mobbing süreci, iş yaşamında vazgeçilmez bir parçadır ve tüm iş yaşamında kültür farkı ayırt etmeksizin ortaya çıkabilecek bir olgudur. Bu süreçte yer alan insanları genel olarak üç başlık altında inceleyebiliriz (Tınaz, 2006:57).

2.2.1. Mobbing Uygulayıcıları

Mobbing uygulayanlar için literatürde çok çeşitli tanımlar kullanılmıştır. Tacizci, zorba, saldırgan gibi çeşitli ifadeler ile tanımlanmıştır. İş yerinde bir kişi veya grubu hedef alarak onlara karşı, itibarsızlaştırmak, iş ortamından uzaklaştırmak, sindirmek için kötü ve ahlaksız davranış eylemlerinde bulunan kişiler "Mobbingci" olarak tanımlanmaktadır(Çögenli 2018:17). Kişilik olarak hastalıklı ruh yapısına sahip insanlar kendi eksikliklerini mutsuz ve verimsiz yaşamlarını, başkalarının başarısızlıkları ile tatmin etmeye çalışırlar. Yapılan araştırmalarda (Çobanoğlu, 2005:35-39; Tınaz, 2006:71-79; Davenport, 2003:38-34; Poussard & Çamuroğlu, 2009:30-39; Hirigoyen, 2000:135-147) psikolojik şiddet uygulayan kişilerin bazı bireysel özelliklerini şu şekilde sıralanmaktadır. Mobbingci mecburi olarak sürekli yalan söyleme ve her şeyi inkâr etme eğilimindedir, hafızası seçmecidir, sapkın tertipçi ve art niyetlidir, yetişkinler arası bir tartışmayı devam ettirme yetisi yoktur, vicdansızdır kesinlikle pişmanlık duymaz, güce meyillidir ve ben merkezlidir, ciddiyetsizdir, güvensizdir ve karakteristik yapısı olgunlaşmamıştır. Mobbingciler yaralı egosunu tatmin etmek için çok küçük sebeplerden bile büyük kavgalar çıkarmaya kendilerini her zaman hazır tutmaktadır. Onlar için psikolojik şiddet uygulamak bir alışkanlık haline gelmiştir. Hedefi olmasa bile onun yeni bir mağduru bulması uzun sürmeyecektir (Tutar, 2004:41).

Leymann insanların yıldırımaya başvurma sebeplerini aşağıdaki dört ana temele bağlamaktadır (Leymann: 1996:177-179; Davenport vd, 2003:38-39):

- Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak,
- Düşmanlık beslemekten zevk almak,
- Can sıkıntısı içerisinde zevk arayışı,
- Önyargılarını sağlamlaştırmak

Mobbing uygulayan kişiler yöneticilik yapan üst düzey çalışanlardan olabileceği gibi, aynı pozisyona sahip çalışanlar veya alt düzey çalışanlar da olabilir (Çögenli 2018:17).

2.2.2. Mobbing Mağdurları

Mobbing uygulanan kişiler, yapılan çalışmalarda mağdur olan kişi, kurban, eziyet gören, küçük düşürülen, taciz edilen olarak nitelendirilmektedir. Leymann (1996:169-170)' a göre işyerinde psikolojik taciz, birinin veya nadiren de olsa bir grubun, bir veya birden fazla kişi tarafından birkaç ay süresince sistematik ve planlı olarak her gün duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişi savunmasız, yardımsız ve tek başına bırakılmaktadır.

Davenport vd. (2003:39-43) kitaplarında, insanların kişilik özelliklerinin mobbing'e maruz kalmalarında bir etken olup olmadığını sorgulamaktadır. Mobbing mağdurları iş yerinde ahlak dışı ve kötü davranışlara maruz bırakılan kişi veya kişilerdir. Mobbinge maruz kalan kişinin durumun bilincine varmasının önemine dikkat çekmek isteyen Dr. Heinz Leymann "Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" diyerek mobbing mağduru olan kişinin içinde bulunduğu sorunu fark etmesine dikkat çekmektedir (Tınaz, 2006:94). Kurban ifadesinin güçsüzlük, yetersizlik ve acizlik göstergesi olduğunu düşünen Gary ve Ruth Namie (2003: 1) "Hedef veya Mağdur" kelimelerinin kullanılmasını önermektedirler.

Söylediklerinin çarpıtılmasından ve yanlış yorumlanmasından endişe eden, yöneticilerinin otoritesine karşı gelen, itaat eğilimi olmayan, suçluluk hissine sahip olan, sorumluluğun kendinde olduğunu düşünen, duygularını kimseyle paylaşamayan ve içine atan kişilerin de mobbing'e maruz kalabildikleri belirtilmiştir (Hirigoyen, 2000: 155-157; Westhues, 2004: 14-16).

Mobbing, tüm örgüt kültürlerinde cinsiyet farkı gözetmeksizin gerçekleştirilebilen bir olgudur. Bu sebeple her çalışan için mobbing'e hedef olma riski mevcuttur. Mobbing sürecinin mekanizması, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlense de, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişebilir (Tınaz, 2006:93). Mağdurları karakter yapıları bakımından iki grupta incelemek mümkündür; ilki, yaptıkları davranışlar ile saldırganı kışkırtarak mobbing'in başlamasına sebebiyet veren "provokatif kurbanlar", ikincisi ise çeşitli zaaflarından dolayı hedef haline gelen "zayıf kurbanlar" dır (Salin, 2003:1216-1217).

2.2.3. Mobbing izleyicileri

Genel olarak mobbing tacizci ile taciz edilen arasındaki bir olgu olarak algılanmaktadır. Ancak mobbing olayı gerçekleşirken bu durumun farkında olan veya bu olaya şahit olan kişilerinde süreç dâhil olduğu söylenebilir. Literatürde bu tür kişilere mobbing izleyicileri, seyircileri, mobbing'e tanık olan taraf gibi isimler verilmiştir. Bu kişiler çalışma ortamında meydana gelen psikolojik tacizin farkına vardıkları andan itibaren izleyici (seyirci) olarak isimlendirilirler ve mobbing sürecinin içerisine dâhil olmuş olurlar (Güngör, 2008:54). İzleyici olarak mobbing sürecinde yer alan kişiler, çalışma arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan katkısı olmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, süreçten kaynaklı durumların yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olaya sebebi ne olursa olsun göz yuman kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğu unutulmamalıdır (Tınaz, 2006:106).

İzleyiciler sürece katıldıklarında genellikle süreci olumsuz yönde etkilemektedir, mobbing mağduru tarafında bulunan ve ona destek olan izleyici neredeyse hiç yoktur. Bunun sebebi genellikle, izleyicinin mağdurun yanında yer almasının veya mağdura destek olmasının, kendisinin de hedef haline gelmesinden korkmasıdır. Tınaz'a (2006:107-108) göre izleyicilerin, süreçten habersiz gibi görünerek ikiyüzlü hareket etmeleri, tarafsız olduklarını göstermeye çalışmaları veya arabulucu gibi davranarak iyi niyetli olduklarını ortaya koymak istemeleri aslında mobbingciye bilerek veya bilmeyerek katkı sağlamış olduklarını göstermektedir. Bu yüzden izleyiciler dolaylı mobbingciler olarak da adlandırılmaktadır.

2.3. Mobbingin Belirtileri

Mobbing sürecinin anlaşılması için öncelikle çalışma ortamında mobbing'e neden olan davranışların bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bu olumsuz davranışların varlığı o örgütte mobbing olduğunun bir göstergesi olamaz. Mobbing olgusundan bahsedebilmek için bu olumsuz davranışların planlı, karşı tarafı isteyerek rahatsız etmek amaçlı ve belirli bir süre içerisinde tekrarlanıyor olması gerekmektedir. Tınaz'a (2006:21) göre, sürekliliği olmayan ve planlı gerçekleştirilmeyen günlük ve anlık davranışların mobbing ile karıştırılmaması gerekmektedir.

Davenport vd. (2003:111), bir çalışma ortamında mobbing olup olmadığını anlamak için bir "uyarı işaretleri" listesi hazırlamıştır. Bu liste çalışma ortamında mobbing'in varlığını tespit etmekte önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Bu uyarı işaretleri aşağıdaki şekildedir:

1. Bir bölümde yapılan çalışmalar ve sorumluluk sadece bir kişiye yükleniyorsa,
2. Kişinin çalışma performansı daha önceki ortalamalarının altında kalıyorsa,
3. Özellikle yönetim kademesinde bulunanlar yetersiz ve deneyimsiz kişilerden oluşuyorsa,
4. Çeşitli stratejik işler için görevlendirilen kişiler işlerinden ayrılıyorsa ya da yerleri değiştiriliyorsa,
5. İşe alım ve işten çıkarılma hızında yüksek bir hareketlilik varsa,
6. Hastalıklardan dolayı alınan izinlerde ve raporlarda artış varsa,

7. Çalışan veya çalışanlarda sebebi açıklanamayan moral çöküntüleri varsa,
8. Örgüt yönetim kadrosunda ve prosedürlerde ani olarak yeniden yapılanma hareketleri varsa,
9. Çalışanlara eğitimler vermek, çalışmalara dâhil etmek ve bilgilendirmek için yeterli zaman bulunamıyorsa, bu işyerlerinde kesin olmamakla birlikte mobbing olduğundan bahsedilebilir. Bu işaretler mobbingin olup olmadığının tespiti için sadece bir yol gösterici görevi üstlenmekte ve kesin bir yargı belirtmemektedir.

2.4. Mobbingin Etkileri

Mobbing, mağdurun ruhsal ve fiziksel sağlığını, aile ilişkilerini, arkadaşlarıyla olan sosyal hayatını ve ekonomik durumunu etkileyebilmektedir. Mobbing'in etkileri bir domino taşı gibi önce çalışanın kendisinden başlayarak işyerini, ailesini, toplumu ve devleti hem maddi hem manevi yönlerden olumsuz şekilde etkiler. Mobbingin neden olduğu sosyal etkiler incelendiğinde; mağdurun, sosyal durumu zarara uğramış, depresif tutum ve davranışlar içerisine girmiş ve bu davranışlardan etkilenen arkadaş çevresinin mağduru, birer birer terk etmeye başladığı gözlemlenmiştir. Mağdurun etrafındaki kişiler onu artık normalde sahip olduğu fırsatları değerlendirme, başarılı işler çıkarma gibi özelliklerini kaybetmiş olarak algılamaktadırlar. İşyerinde dışlanmış ve mesleki anlamda değerini kaybetmiş, artık kendisini değersiz hisseden birey, zamanla sosyal ve aile çevresindeki değerini de kaybedebilmektedir (Yüçetürk ve Öke, 2005:63-64; Tınaz, 2006:154).

Mobbing olayı sonucunda, mağdurun psikolojik olarak yaşayabileceği olası pek çok rahatsızlıklar bulunmaktadır (Solmuş, 2010:100). Bunlardan bazıları şunlardır;

- Uyku düzensizliği,
- Öfke, depresyon,
- Aşırı yemek ve alkol kullanımı,
- Sosyal geri çekilme vb.

Dr. Leymann 1996 yılında, mobbing sonrasında mağdurların yaşadıkları etkileri "PTSD: Post-Traumatic Stress Disorder (TSSB: Travma Sonrası Stres Bozukluğu)" olarak adlandırmıştır. TSSB "Travmatik olayın arkasından bir aydan uzun süren yeniden yaşantılama, kaçınma, yabancılaşma ve aşırı uyarılmışlık gibi özgül belirtilerin ortaya çıkması ve kişinin sosyal ve mesleki işlevselliğinde bozulmaya yol açması" olarak tanımlanmaktadır. (DSM-I, 1952:40)

Dr. Leymann (The Mobbing Encyclopedia., 27.11.2018) TSSB sorunlarını yedi grup halinde şu şekilde açıklamaktadır:

- 1. Grup:** Zihin bulanıklığı, konsantrasyon kaybı, hareketsizlik, agresifleşme, huzursuzluk, saldırganlık, alınganlık ve güvensizlik.
- 2. Grup:** Kâbuslar, mide ve karın ağrıları, ishal, kusma veya bulantı, hastalık hissi, iştah kaybı, yalnızlık, iletişimsizlik.
- 3. Grup:** Göğüs ağrısı, terleme, ağız kuruluğu, kalp çarpıntıları, nefes darlığı ve tansiyon rahatsızlıkları
- 4. Grup:** Kas iskelet sisteminde ağrılar
- 5. Grup:** Uyku düzensizlikleri
- 6. Grup:** El ve kollarda güçsüzlük hissi
- 7. Grup:** Baygınlık, titreme ve ürperti

Bununla birlikte savaş, doğal afet ve tecavüz gibi olaylarla karşılaştırılma yapıldığında mobbing'in Travma Sonrası Stres Bozukluğuna neden olması yüksek bir etki olarak görülebilir ancak burada önemli olan travmaya neden olan dışsal olaylar değil bu olayların mağdurlarının iç dünyasında oluşturduğu etkileridir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009:66).

Mobbing mağdurunun, bu psikolojik süreç ile baş edemeyecek dereceye gelmesi, etrafındaki insanların da olaya dâhil olmasına ve oluşan stresli ortamdan etkilenmesine neden olmaktadır(Leymann ve Gustafsson, 1996:253). Bununla birlikte anlam veremediği bir şaşkınlık içinde olan mağdurun, bu durumu reddettiği de görülmektedir (Hirigoyen, 2000:166).

3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada; Akşehir Belediyesinde mobbing davranışlarının var olup olmadığını irdelemek, ne tür davranışlara daha sık maruz kalındığını görmek, demografik bilgiler ışığında kimlerin bu durumla daha çok karşı karşıya kaldığını tespit etmek amaçlanmıştır.

4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, mevcut mobbing davranışlarını tespit etmeyi amaçladığından tarama modeli türlerinden, genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Genel tarama modeli çok sayıda elemandan oluşan bir evreni içermekte olup, evren hakkında genel bir kanıya varmak için evrenin tümüne veya evrenden alınan bir gruba ya da örneklem üzerinde yapılan tarama modelidir (Karasar, 2009). Akşehir Belediyesinde çalışmakta olan memurlara geçerlik ve güvenilirlik çalışması Çögenli ve Asunakutlu (2014) tarafından yapılan Mobbing Ölçeği (5'li Likert tipi ölçekte sıklıklar "(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her Zaman) uygulanmıştır. Bu anketin sonucunda mevcut mobbing davranışlarının neler olduğu, ne gibi sorunlara yol açtığı ve ne sıklıkta yaşandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada oldukça yaygın olarak kullanılan, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden ulaşılabilen ve gönüllülük esasına dayalı olarak ankete cevap veren herkesin katıldığı kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Altunışık, vd. 2012:142).

4.1. Evren ve Örneklem

Akşehir Belediyesinde toplam 149 çalışan olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın evrenini oluşturan 149 kişi için örneklem hesaplaması yapıldığında; %5 hata payı ile %95 güven seviyesinde örneklem büyüklüğü 108 kişi (surveysystem, 18.05.2018) olarak hesaplanmıştır. Akşehir belediyesi çalışanları ile yüz yüze iletişim kurarak anket verilerinin toplanması sağlanmıştır. Toplam 110 kişiye ulaşılmış ve uygulama verileri 110 anket üzerinden değerlendirilmiştir.

4.2. Veri Toplama Aracı ve Analizler

Araştırmada geçerlik ve güvenilirlik çalışması Çögenli ve Asunakutlu (2014) tarafından yapılmış Mobbing Ölçeği kullanılmıştır. Mevcut çalışmada grupların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için normallik testinde Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Skewness değeri -,435 ile ,282 arasında, Kurtosis değeri ise 1,07 ile -,547 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Kurtosis ve Skewness değerleri -1,5 ile +1,5 olduğu zaman normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buna göre verilerin analizi için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır.

5. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri ve hipotezleri test etmek için analizler yer almaktadır.

5.1. Demografik Bilgiler

Araştırmada 110 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Tablo 1'de demografik değişkenlerin frekans analizi yer almaktadır. Katılımcıların çoğunluğunu erkeklerden ve evli çalışanlardan oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun yaşları ise 30-39 yaş arasındadır.

Araştırmada kullanılan Mobbing ölçeğinde faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği parametrik testlerle incelenmiştir. Bu bağlamda iki şıklı yanıtlarda bağımsız örneklem t-testi kullanılmış, üç ya da daha fazla şıklı demografik özelliklere göre farklılaşma incelenirken tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Yönelik Frekans Analizi

		N	%
Cinsiyet	Erkek	92	82,9%
	Kadın	18	16,2%
Yaş	29 ve altı	19	17,1%
	30-39 yaş arası	52	46,8%
	40- 49 yaş arası	28	25,2%
	50-59 yaş arası	11	9,9%
Medeni durum	Evli	84	75,7%
	Bekâr	26	23,4%
Unvanınız	Müdür	11	9,9%
	Şef	7	6,3%
	Memur	92	82,9%
Kıdem yılınız nedir	1 -5yıl arası	25	22,5%
	6 -10 yıl arası	56	50,5%
	11-15 yıl arası	14	12,6%
	16-20 yıl arası	9	8,1%
	21 yıl ve üzeri	6	5,4%

5.2. Cinsiyete Göre Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre Mobbing ölçeği alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Cinsiyete göre Mobbing ve Alt Boyutlarının Bağımsız Örneklem T-Testi Tablosu

Cinsiyet		N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar	Erkek	92	1,1377	,2856	-,786		
	Kadın	18	1,0833	,1429	-,865	109	,176
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	Erkek	92	1,0245	,0912	-2.571		
	Kadın	18	1,0000	,0000	-1.133	109	,017*
İtibara Yönelik Saldırıları	Erkek	92	1.2101	,4884	,538		
	Kadın	18	1,3148	,7960	,740	109	,195
Mesleki duruma Yönelik Saldırıları	Erkek	92	1,0761	,1969	-938		
	Kadın	18	1,0317	,0783	-1,606	109	,080
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Erkek	92	1,0616	,2206	-1,459		
	Kadın	18	1.0185	,0785	-,816	109	,105
Mobbing	Erkek	92	1,0988	,2047	-,677		
	Kadın	18	1,0749	,1191	-,487	109	,300

Cinsiyete göre Mobbing alt boyutlarının bağımsız örneklem t-testi analizinde sadece “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutunda $p = ,017$ ($p < 0,05$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” alt boyutunda erkeklerin mobbing davranışları ile daha sık karşılaştıkları görülmektedir.

5.3. Medeni Duruma Göre Bulgular

Medeni durum değişkenine göre Mobbing ölçeği alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonuçları aşağıdaki tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Medeni Duruma Göre Mobbing ve Alt Boyutlarının Bağımsız Örneklem T-Testi Tablosu

Medeni Durum		N	\bar{X}	Ss	t	Sd	P
Kendini Gösterebilme ve İletişime Yönelik Saldırıları	Evli	84	1,1190	,2769	-,648		
	Bekâr	26	1,1603	,2379	-,741	109	,659
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Evli	84	1,0238	,0919	,753		

			Bekâr	26	1,0096	,0490	1,021	109	,124
İtibara Yönelik Saldırıları			Evli	84	1,1786	,4582	-1,692		
			Bekâr	26	1,3846	,7583	-1,313	109	,030*
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları			Evli	84	1,0697	,1964	,092		
			Bekâr	26	1,0659	,1354	,111	109	,619
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları			Evli	84	1,0476	,2079	-,637		
			Bekâr	26	1,0769	,1956	-,657	109	,288
Mobbing			Evli	84	1,0859	,2019	-,872		
			Bekâr	26	1,1237	,1616	-,980	109	,412

Medeni duruma göre Mobbing alt boyutlarının bağımsız örneklem t-testi analizinde sadece "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutunda $p = ,030$ ($p < 0,05$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında "İtibara Yönelik Saldırıları" alt boyutunda bekârların, evlilere göre mobbing davranışları ile daha sık karşılaştıkları görülmektedir.

5.4. Yaşa Göre Bulgular

Yaş değişkenine göre Mobbing ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları aşağıdaki tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Yaşa Göre Mobbing ve Alt Boyutlarının ANOVA Tablosu

			N	m	sd	F	p
Kendini gösterebilme ve iletişime yönelik saldırılar		29 yaş ve altı	19	1,1228	,2474		
		30-39 yaş arası	52	1,1603	,2285		
		40- 49 yaş arası	28	1,0536	,1700		
		50-59 yaş arası	11	1,1818	,5500		
		Toplam	110	1,1288	,2677	1,127	,342
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar		29 yaş ve altı	19	1,0263	,0788		
		30-39 yaş arası	52	1,0192	,0835		
		40- 49 yaş arası	28	1,0179	,0944		
		50-59 yaş arası	11	1,0277	,0753		
		Toplam	110	1,0205	,0838	,045	,987
İtibara yönelik saldırılar		29 yaş ve altı	19	1,3684	,7848		
		30-39 yaş arası	52	1,1859	,3758		
		40- 49 yaş arası	28	1,1429	,3324		
		50-59 yaş arası	11	1,3939	1,020		
		Toplam	110	1,2273	,5473	1,085	,359
Mesleki duruma yönelik saldırılar		29 yaş ve altı	19	1,0972	,2078		
		30-39 yaş arası	52	1,0412	,1033		
		40- 49 yaş arası	28	1,0663	,1759		

	50-59 yaş arası	11	1,1558	,3695		
	Toplam	110	1,0688	,1833	1,394	,249
Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar	29 yaş ve altı	19	1,0702	,1784		
	30-39 yaş arası	52	1,0577	,1578		
	40- 49 yaş arası	28	1,0000	,0000		
	50-59 yaş arası	11	1,1515	,5025		
	Toplam	110	1,0545	,2045	1,552	,206
Mobbing	29 yaş ve altı	19	1,1236	,1874		
	30-39 yaş arası	52	1,0895	,1266		
	40- 49 yaş arası	28	1,0559	,1262		
	50-59 yaş arası	11	1,1700	,4541		
	Toplam	110	1,0949	,1931	1,091	,356

Çalışanların yaşlarına göre Mobbing ölçeğinin tamamı ve alt boyutlarında $p>0,05$ bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

5.5. Unvana Göre Bulgular

Unvan değişkenine göre Mobbing ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları aşağıdaki tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Unvana Göre Mobbing ve Alt Boyutlarının ANOVA Tablosu

		n	m	Sd	F	p
Kendini gösterebilme ve iletişime yönelik saldırılar	Müdür	11	1,0000	,0000		
	Şef	7	1,2857	,6852		
	Memur	92	1,1322	,2258		
	Toplam	110	1,1288	,2677	2,553	,083
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	Müdür	11	1,0000	,0000		
	Şef	7	1,0357	,0944		
	Memur	92	1,0217	,0881		
	Toplam	110	1,0205	,0838	,449	,639
İtibara yönelik saldırılar	Müdür	11	1,0606	,2010		
	Şef	7	1,5714	1,2429		
	Memur	92	1,2210	,4898		
	Toplam	110	1,2273	,5473	1,932	,150

Mesleki duruma yönelik saldırılar	Müdür	11	1,0260	,0861		
	Şef	7	1,1633	,4319		
	Memur	92	1,0668	,1619		
	Toplam	110	1,0688	,1833	1,241	,293
Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar	Müdür	11	1,0000	,0000		
	Şef	7	1,2381	,6299		
	Memur	92	1,0471	,1447		
	Toplam	110	1,0545	,2045	3,414	,037*
Mobbing	Müdür	11	1,0158	,0524		
	Şef	7	1,2360	,5690		
	Memur	92	1,0936	,1439		
	Toplam	110	1,0949	,1931	2,891	,060

Çalışanların Unvanlarına göre Mobbing alt boyutlarının tek yönlü varyans (ANOVA) analizinde sadece “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutunda $p = ,037$ ($p < 0,05$) olduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir. “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” alt boyutunda Şeflerin, Müdür ve Memurlara göre mobbing davranışları ile daha sık karşılaştıkları görülmektedir.

5.6. Kıdem Yılına Göre Bulgular

Kıdem yılı değişkenine göre Mobbing ve alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları aşağıdaki tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Kıdem Yılına Göre Mobbing ve Alt Boyutlarının ANOVA Tablosu

		n	m	sd	F	p
Kendini gösterebilme ve iletişime yönelik saldırılar	1-5 yıl	25	1,0267	,1333		
	6-10 yıl	56	1,0536	,1389		
	11-15 yıl	14	1,0476	,1781		
	16-20 yıl	9	1,1852	,5555		
	21 ve daha fazla	6	1,0000	,0000		
	Toplam	110	1,0545	,2045	1,151	,337
Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	1-5 yıl	25	1,1467	,2649		
	6-10 yıl	56	1,1131	,1909		
	11-15 yıl	14	1,0952	,1929		
	16-20 yıl	9	1,2963	,6388		

	21 ve daha fazla	6	1,0278	,0680		
	Toplam	110	1,1288	,2677	1,236	,300
İtibara yönelik saldırılar	1-5 yıl	25	1,0300	,1099		
	6-10 yıl	56	1,0134	,0568		
	11-15 yıl	14	1,0000	,0000		
	16-20 yıl	9	1,0833	,1767		
	21 ve daha fazla	6	1,0000	,0000		
	Toplam	110	1,0205	,0838	1,794	,136
Mesleki duruma yönelik saldırılar	1-5 yıl	25	1,3467	,7102		
	6-10 yıl	56	1,1429	,2609		
	11-15 yıl	14	1,2143	,5789		
	16-20 yıl	9	1,5926	1,1276		
	21 ve daha fazla	6	1,0000	,0000		
	Toplam	110	1,2273	,5473	1,960	,106
Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar	1-5 yıl	25	1,0971	,2050		
	6-10 yıl	56	1,0434	,1086		
	11-15 yıl	14	1,0204	,0518		
	16-20 yıl	9	1,2063	,4232		
	21 ve daha fazla	6	1,0952	,2332		
	Toplam	110	1,0688	,1833	2,035	,095
Mobbing	1-5 yıl	25	1,1217	,1831		
	6-10 yıl	56	1,0707	,1010		
	11-15 yıl	14	1,0652	,1284		
	16-20 yıl	9	1,2560	,5155		
	21 ve daha fazla	6	1,0362	,0887		
	Toplam	110	1,0949	,1931	2,225	,071

Çalışanların Kıdemlerine göre Mobbing ölçeğinin tamamı ve alt boyutlarında $p>0,05$ bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada; bir kamu kuruluşu olan Konya Akşehir Belediyesi'nde çalışanların mobbing davranışlarına hangi sıklıkta maruz kaldıkları, çeşitli demografik değişkenler doğrultusunda Mobbing Ölçeği (Çögenli ve Asunakutlu, 2014) kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; erkeklerin "Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar" alt boyutunda yer alan olumsuz davranışlarla kadınlara oranla daha fazla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Cinsiyet ile

mobbing arasındaki ilişkinin incelendiği bir çok araştırmada (Fourth European Working Conditions Survey, 2005: 11; Salin, 2001: 438; WBI Survey, 2007: 1; Namie, 2007: 1-4) kadınların mobbing davranışlarına erkeklere göre daha fazla karşılaştıkları tespit edilmiş olmasına rağmen çalışmamızın örnekleminde ve iş yerinin genelinde erkek çalışanların yoğunlukta olması, aynı zamanda bir ilçe belediyesi olması nedeniyle kültürel ve toplumsal değerler, kişilerin birbirleri ile olan yakınlığı ve sosyal ilişkiler göz önünde bulundurulduğunda kadınlara karşı tutumun daha hassas, temkinli ve tedbirli olduğundan söz etmek mümkündür. Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamı ile ilgili yapılan analizlerde cinsiyetin mobbing davranışlarını etkilemediği görülmüştür.

Belediye çalışanlarının medeni durumlarına göre yapılan analizlerde Bekâr çalışanların evli olanlara oranla “İtibara Yönelik Saldırıları” alt boyutundaki olumsuz davranışlarla daha sık karşılaştıkları tespit edilmiştir. Yine toplumsal ve kültürel değerlerin bu sonuca bir etkisi olduğundan bahsetmek mümkündür. Ayrıca bekârların daha yalnız olması, yaşadıkları davranışları ve olayları çoğu zaman paylaşabilecekleri ve destek alabilecekleri bir aile ortamına sahip olmamaları bu olumsuz davranışların etkisinin artmasına neden olabilir. Bu nedenler aynı zamanda mobbing uygulayan kişi ve kişiler için bekârları potansiyel bir hedef haline getirebilmektedir.

Mobbing davranışlarının yaş gruplarına göre bir farklılık göstermediği ve çalışanların bu olumsuz davranışlarla karşılaşmasının yaşları ile bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Belediye bünyesinde şef olarak görev yapan çalışanların bazı psikolojik zorluklar ve baskılarla karşılaştığından söz edilebilir. Bu zorluk ve baskıların “Kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar” alt boyutunda Memurlar ve Müdürlere göre daha sık olduğu tespit edilmiştir. Şef unvanının bir ara kademe olması bu yüzden hiyerarşik yapı içerisinde, müdürlerine karşı sorumlulukları ve memur kadrosunda çalışanların sevk, idare ve organizasyonunu sağlaması gibi birçok önemli görevle uğraşması, aynı zamanda Memurlar ile Müdürler arasında bir bağlantı kurma, verilen görevleri uygulama konusunda da sorumluluklarının olması daha çok stres altında olmalarına ve daha fazla problemle karşılaşmalarına neden olmaktadır.

Çalışılan süreler göz önünde bulundurulduğunda mobbing davranışları ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Kıdemli belediye çalışanlarının yaşadıkları mobbing davranışlarının sıklığını etkilemediğinden söz etmek mümkündür.

Sonuç olarak; bazı alt boyutlardaki olumsuz davranışların “cinsiyet, medeni durum ve unvan” değişkenleri doğrultusunda daha sık yaşandığı tespit edilmiştir. Akşehir Belediyesinde çalışanların genel olarak mobbing davranışları ile sık karşılaşmadıkları yapılan mobbing ölçeği verileri sonucunda ortaya çıkmıştır.

Kaynakça

- Altunışık, R., Coşkun, R., ve Bayraktaroğlu, S. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, (7. Baskı), . İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Arpacıoğlu, G. (2005). Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi. İnsan Kaynaklarına Yeni Eğilimler, İstanbul: Hayat.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. . Timaş Yayınları.
- Çögenli, M. Z. (2013). Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü.
- Çögenli, M. Z. (2018). Bir Meslek Hastalığı: Akademi Ve Mobbing. Uşak: Eğitim Yayınevi.
- Çögenli, M. Z., ve Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 92-105.

- Davenport, N., Schwartz, R. D. Ve Elliott G. P. (2003). *Mobbing: Emotional Harassment at Work*. Sistem Yayıncılık.
- Defintionen av Mobbing. <http://www.leymann.se/defintionen-av-mobbing/>(Erişim Tarihi: 25.11.2018).
- Dökmen, Ü. (2007). *Küçük Şeyler*. Sistem Yayıncılık.
- DSM-I. (1952). American Psychiatric Association (DSM-I) Mental Disorders, Diagnostic and Statistical Manual Washington: American Psychiatric Association Associate Spiritual Accommodation Services.
- Fourth European Working Conditions Survey (2005). "Preventing Violence and Harassment in the Workplace". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. www.eurofound.eu.int (Erişim Tarihi:09.12.2018)
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Acoso Moral*. . Paidc.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Arastırma Yöntemi*.(20. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karavardar, G. (2009). *İş Yaşamındaki Psikolojik İtidasyon ve Kişilik Özellikleri İle İlişkinin Psikolojik Yozlaşmaya Karşı Direnci*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü .
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terrorism in Violence and Victims Workplaces*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work*. . *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H., ve Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders*. . *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Namie, G. (2007). *U.S. Workplace Bullying Survey Results*. Workplace Bullying Institute. www.workplacebullying.org(Erişim Tarihi:10.12.2018)
- Namie, G., Ve Namie, R. (2003). *Anti-Bullying Advocacy: An Unrealized EA Opportunity*. *Journal Of Employee Assistance*, 33 (2), 9-11.
- Poussard, J. M., ve Çamuroğlu, M. İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Salin, D. (2001). *Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- Salin, D. (2003). *Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment*. *Human Relations*, 56, 1213-1232.
- Sheehan, K. H., Sheehan, D. V., White, K., Leibowitz, A. Ve Baldwin, D. C. (1990). *A Pilot Study of Medical Student'abuse': Student Perceptions of Mistreatment and Misconduct in Medical School*. *Jama*, 263 (4), 533-537.

- Solmuş, T. (2010, Mart 13). Mobbing Saldırganının ve Kurbanın Psikolojik özellikleri. Mobbing Türkiye zirvesi.
- Surveyssystem. <https://www.surveysystem.com/>(Erişim Tarihi: 18.05.2018)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistic . Boston: Pearson.
- TDK Bezdiri:
http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c263e022ba7d9.46860072(Erişim Tarihi: 24.10.2018)
- The Mobbing Encyclopedia. www.leymann.se/English/frame.html. (Erişim Tarihi:27.11.2018)
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin, Barış Kitap Basım Yayın Dağıtım Ltd ŞTi.
- WBI Survey (2007). U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute. p.1, www.workplacebullying.org (Erişim Tarihi:13.12.2018)
- Westhues, K. (2004). Workplace Mobbing İn Academe: Reports From Twenty Universities.
- Yüçetürk, E., Ve Öke, M. (2005). *Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey*. *Güneydoğu Avrupa Dergisi*, 2, 61-70.
- Zapf, D. (1999). *Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work* . *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

MOBBING BEHAVIOR OF MUNICIPAL EMPLOYEES: AN AMPIRIC STUDY IN AKŞEHİR MUNICIPALITY

Extended Abstract

Aim: The purpose of this study is to determine whether there are mobbing behaviors in Akşehir Municipality, to see what kind of behaviors occur more frequently and to determine who is faced with the demographic information.

Method(s): The study was designed with a general screening model aimed at determining the current mobbing behavior. The general screening model includes a universe of multiple elements, a screening model performed on the entire group, a sample taken from the universe, or a general example for reaching a general view of the universe. The validity and reliability study of the civil servants working in Akşehir Municipality was carried out by the Mobbing Scale conducted by Çögenli and Asunakutlu. As a result of this research, we tried to determine what are the current mobbing behaviors, what problems they cause and how often they live. The sampling method, which is easily used in the research and which can be accessed from the probabilistic sampling methods and responds to the voluntary questionnaire, was used easily.

Findings: According to gender, only sub-dimensions of Mobbing have been found to be a significant difference in gender sub-dimension. Since there is no significant difference in all other sub-dimensions and scales, it can be said that gender has no effect on mobbing behaviors. When the arithmetic means were examined, it was seen that males were more frequent in mobbing behaviors than females.

In the analysis of the mobbing sub-dimensions according to the marital status, a statistically significant difference was observed only in the utation Reputation Attacks göre sub-dimension. It can be said that marital status has no effect on mobbing behaviors because there is no significant difference in all other sub-dimensions and scale. When the arithmetic tools are examined, it is seen that singles often face mobbing behaviors according to marriages.

In the analysis of the sub-dimensions of mobbing according to the employees' titles, it was seen that there was a statistically significant difference only in the sub-dimension of sadece Attacks of the Employee's Psychological Health M. It can be said that there is no significant difference in all other sub-dimensions and scales and that the employees' titles have no effect on the mobbing behaviors. According to the subscale behavior, Person Mem attacks psychological health and it is seen that chefs are more confronted with mobbing behaviors than Managers and Officers.

Conclusion: As a result of the analysis; It is determined that men have more negative behaviors than women. Considering that there is a large number of male workers in the sample and in the workplace as well as the district municipality, it is possible to say that the attitude towards women is more sensitive, tve prudent when taken into consideration social and cultural. values, proximity to each other and social relations. Other sub-dimensions and analysis of the whole scale showed that gender did not affect mobbing behaviors.

According to the analysis of the marital status of municipal employees, the odds of single employees were more likely to be faced with negative behaviors than those married in the Reputation Attacks subscale. Again, it is possible to say that social and cultural values have an impact on this result. In addition, the fact that singles can be more alone, share their support and events, and have a family atmosphere in which they can often receive support can increase the impact of these negative behaviors. These reasons can also make single people a potential target for mobbing and people.

Some of the employees working as chefs in the municipality face some psychological difficulties and pressures. These difficulties and pressures were frequently found in the sub-dimension more frequently in attacks on the psychological health of the chiefs than in the civil servants and

administrators. Since the title title is an intermediate phase, it is responsible for providing the responsibilities, management, organization and organization of the employees in the hierarchical structure, the management and organization of the employees, as well as the responsibility for the connection between the Officers and the Managers and performing the assigned tasks. They are very stressful and cause more problems.

As a result; It was determined that negative behaviors in some sub-dimensions were more frequent in terms of daha gender, marital status and title ve variables. The mobbing scale of the employees of the Akşehir Municipality has not been frequently encountered with mobbing behaviors.