"KIBRIS TÜRKÜ" VE "TÜRKİYELİ" AYRIMI BAĞLAMINDA İŞYERİNDE YILDIRMA

"KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma"

Dr. Korhan Karacaoğlu
Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Dr. Metin Reyhanoğlu
Ankara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

• • •

Özet

Yıldırma özellikle, 1980'lerden sonra, önce psikologlarca ele alınmış, 1990'lı yıllarla birlikte de örgütsel psikoloji literatüründeki yerini almıştır. Leymann (1996) ve Zapf vd. (1996) tarafından yıldırma, "eşit veya eşit olmayan güce dayalı olmak üzere, bir kişinin; sık, tekrarlı ve sistematik bir şekilde ayrımcılığa uğraması" olarak tanımlanmıştır. Bu araştırmada, KKTC'deki sağlık sektöründe çalışan ve 1974'ten sonra Kıbrıs'a yerleşen Türkiye kökenlilerle (Türkiyeli) daha önceden yerleşik Kıbrıslı Türkler (Kıbrıslı) arasında zaman içinde; tarihi, siyasi, sosyolojik ve coğrafi nedenlerle oluşan kültürel farklılıklara dayalı kimlik algılamalarından kaynaklanan bir yıldırma olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Araştırma; Lefkoşa, Gazimağusa ve Girne'deki devlet hastanelerinde çalışan toplam 322 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, genel yıldırma bakımından kendini Türkiyeli kabul edenlerle Kıbrıslı kabul edenler arasında farklılık olmamasına rağmen, kimliğe dayalı yıldırma açısından farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde yıldırma, kültürel kimlik, Kuzey Kıbrıs, sağlık sektörü, Kıbrıs Türkü.

Bullying at Work in the Context of Differentiation of "Turkish Cypriot" and "Being from Turkey": "A Research at the Health Sector Personnel in TRNC"

Abstract

Bullying was first studied by psychologists during the 1980s and later in the organizational psychology literature in the 1990s. Leymann (1996) and Zapf et al. (1996) defined bullying as, "actions that occur, repeatedly and systematically, within equal or unequal power structures, aimed at a certain person who experiences this discrimination". This research aims to find whether there are differences among the health personnel in TRNC. Those who settled in Cyprus after 1974 are referred to as 'from Turkey' and those who settled before 1974 are called Turkish Cypriot in terms of bullying on the basis of identity with respect to cultural, historical, political, sociological and geographical differences. In this study the data is collected by a survey. The participants are 322 people who work at state hospitals in Lefkoşa, Gazimağusa and Girne. According to the results although no differences were between individuals who considered themselves "from Turkey" and the one's who considered themselves "Cypriot Turk" in terms of bullying; bullying that differs in terms of identity has been found.

Keywords: Bullying at Work, cultural identity, North Cyprus, health sector, Turkish Cypriot.

"Kıbrıs Türkü" ve "Türkiyeli" Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma

1. GİRİŞ

İşyerinde yıldırma (bullying at work), özellikle 1980'lerden sonra, ilk olarak İskandinav psikologlarca, işyerinde sağlık ve güvenliğin bir unsuru olarak psiko-sosyal konular şeklinde incelenmiş (LEE, 2000: 594; LEYMANN/ GUSTAFSSON, 1984), 1990'lı yıllarla birlikte de işletme literatüründeki yerini almıştır. İngilizcede 'mobbing' veya 'bullying' şeklinde ifade edilmektedir. Literatürde yıldırmaya benzer özellik gösteren; stres, çatışma, taciz gibi kavramlarla bağlantılı ele alınmakla birlikte; nedenleri, ortaya çıkış şekli ve sonuçları bakımından söz konusu kavramlardan ayrılmaktadır. Yıldırma; örgütlerde çalışanların devamsızlığının artmasına, intihara varan psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına, örgütsel performansın düşük gerçekleşmesi gibi sorunlara yol açmaktadır.

Yıldırma, örgütte bazı çalışanların sık karşılaştığı bazılarının da hayatlarında belli bir dönem karşılaştıkları bir durumdur. İsveç'te nüfusu temsilen yapılan bir ölçüme göre toplam çalışanların % 3,5'i (4,4 milyon çalışandan 154.000'i) yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (LEYMANN, 1996: 175). Buna göre 30 yılın ortalamasında her dört çalışandan birinin, kariyerlerinde en az yarım yıl yıldırmaya maruz kalma riskine sahip olduğu iddia edilmektedir. Rayner (1997: 205), yıldırmanın örgütlerde çok yaygın (% 77) rastlanan bir olgu olduğunu belirtirken, Leymann (1996) ise daha çok klinik vakalar boyutu ile % 1–4 oranında rastlanan bir olgu olduğuna işaret etmektedir.

Yıldırma, görgül araştırmalarda uluslararası çalışmalarda ırk/etnik bağlamında az da olsa ele alınmış (FOX/STALLWORTH, 2005), ancak kültür farklılığına dayalı olarak pek incelenmemiştir. Bu araştırmada, KKTC'deki sağlık sektöründe çalışanların, kültürel farklılığa ilişkin algılamalarından kaynaklanan yıldırmaya uğrayıp uğramadıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Burada kastedilen kültürel farklılığa dayalı yıldırma algısı, 1974'den sonra Kıbrıs'a yerleşen Türkiye kökenlilerle, daha önceden yerleşik Kıbrıslı Türkler arasındaki kültürel farklılıklardan kaynaklanmaktadır.

Araştırmanın kuramsal çerçevesi içinde, yıldırma kavramının tanımı, benzer kavramlarla ilişkisi, nedenleri, ortaya çıkma şekilleri ve sonuçları ele alınmıştır. Görgül araştırma kapsamında ise, Kuzey Kıbrıs'taki sağlık çalışanları üzerinde kültür farklılıklarından kaynaklanan, Kıbrıslı ve Türkiyeli ekseninde bir yıldırma algılamasının olup olmadığı incelenmiştir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yıldırma Nedir?

İngilizce'de 'mobbing' kelimesi bulunmazken, özellikle İsveçli psikologların kavramı örgütsel psikoloji çalışmalarında kullanmalarından sonra, 'mobbing' bilinçli olarak Leymann (1996: 167) tarafından 'bullying' yerine tercih edilen bir kelime olmuştur. 'Bullying' kelimesi İngiltere ve Avustralya ülkelerinde tercih edilirken, 'mobbing' kelimesi Almanya ve İskandinav ülkelerinde kullanılmıştır (RAYNER 2002: 1). Ayrıca, 'mobbing'; taciz (harassment), duygusal taciz (emotional abuse), kötü davranış (mistreatment) ve kurban etme (victimization) gibi kelimelerle de ifade edilmektedir (SHALLCCROSS 2003: 1). 'Bullying' daha çok, okullarda fiziksel saldırı ve tehdit olarak ifade edilmekte; işyerlerinde ise nadiren karşılaşılan bu olgu 'mobbing' kavramı ile ifade edilmekte ve kurbanı sosyal yalıtıma tabi tutma gibi daha çok karmaşık davranışlarla da tanımlanmaktadır (LEYMANN, 1996: 167). Ancak son zamanlarda, yapılan araştırma ve uygulamalarda, söz konusu kavram, işyerinde 'bullying' sözcüğü ile de karşılanmaktadır. Ayrıca, teorik düzeyde 'mobbing' kavramı bir grubun bir kişiye karşı uyguladığı psikolojik saldırı olarak tanımlanırken, 'bullying' daha çok bir kişinin bir başka kişiye ve daha ziyade üstler tarafından yapılan uygulamalarda kendini göstermektedir (ZAPF, 1999: 70; SHALLCCROSS, 2003: 1). Zapf, görgül araştırmalardaki, teorik iddiaların aksine iki kavram arasında belirgin bir fark olmadığı iddiasındadır. Bu nedenle, bu makalede de 'mobbing' ve 'bullying' kavramları birbirleri yerine kullanılmıştır.

Kavramların sözlükteki Türkçe karşılıkları ise 'bullying'; zorbalık, kabadayılık, 'mobbing' ise; kitle halinde hücum etme şeklindedir (REDHOUSE, 1992). Bu makalede sözlük anlamından çok literatürdeki tanımlarından hareketle kavramın Türkçe karşılığı olarak yıldırma kavramı kullanılmıştır. 'Bullying' olarak yıldırma, diğer kavramları tek bir kavram altında birleştirmekte (FOX/STALLWORTH, 2005: 439) veya aynı anlamlara gelmektedir (EINARSEN, 1999: 17). Psikologlar ise daha çok operasyonel tanımlara ağırlık vermekte (LEYMANN, 1996: 168; GROEBLINGHOFF/BECKER, 1996: 278) ve 'mobbing' kelimesini ön planda tutmaktadırlar. Örneğin bu alanda en etkili sivil toplum örgütlerinden olan 'The International Association Against

Psychological Stress and Mobbing' tarafından yapılan operasyonel tanımda "eşit veya eşit olmayan güce dayalı olmak üzere bir kişinin sık, tekrarlı ve sistematik bir şekilde ayrımcılığa uğraması" şeklinde ifade edilmektedir (GROEBLINGHOFF/BECKER, 1996: 278). Operasyonel kullanımda olgunun, sık ve tekrarlı olması demek, kişinin istatistiksel değerlendirmeyle haftada en az bir defa ve en az altı ay boyunca düşmanca davranışa maruz kalmasıdır (LEYMANN/GUSTAFSSON, 1996: 252). Bu nedenle psikologlar hastalığın operasyonel tanımlanmasında ölçüm için bunun nasıl ve neden olduğundan çok, sıklığına ve sürekliliğine bakmaktadırlar. Leymann gibi, saldırgan davranışın belli bir sistematiğe bağlı olmasını düşünen yazarlar bulunmasına karşın, Randall (1997: 4), yıldırma davranışının gerçekleşmesi için saldırgan davranışın düzenli ve tekrar etmek zorunda olmadığını savunmaktadır. Önemli olan, saldırgan davranışın diğerlerine fiziksel veya psikolojik ıstırap (distress) yaratmaya yönelik olması ve kasten yapılmasıdır.

Leymann (1996: 168) yıldırmayı, "bir bireyin, bir veya birkaç kişinin sistematik ve sürekli bir şekilde, doğrudan, etik olmayan ve düşmanca bir iletişim sonucu savunmasız ve aciz bir pozisyona itilmesi" olarak tanımlamıştır. Zapf (1999: 70) ise yıldırmayı uygulayanların, bir kişiden ziyade bir grup olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü yıldırmayı uygulayan kişi, kurbana karşı diğer kişileri de örgütleyebilmekte, hatta yöneticilerin bunu görmezden gelmesi halinde bu durum örgütsel boyuta ulaşabilmektedir. Yıldırmayı bir sendrom olarak ele alan Davenport vd.'e (2003: 22) göre, "haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir". Ayrıca yıldırma, gücün kötüye kullanılması olarak da değerlendirilmektedir (JOHNSTON, 2004: 1).

İşyerinde yıldırma ile ilgili tanımlarda; olumsuz durumların yaşanması, bu durumların ısrarla tekrar etmesi, kurbanın yıldırmaya maruz kaldığını kabul etmesi, kurbanda olumsuz etkiler bırakması ve taraflar arasında güç dengesizliğinin olması üzerinde durulmaktadır (RAYNER, 2002: 10; RAYNER vd., 1999: 12). Bu tanımların çoğunda ortaya çıkan iki temel özellik; yıldırma-nın tekrarlanan ve saldırgan davranış olarak değerlendirilmesidir (EINARSEN, 1999: 18).

Yıldırma kısaca, en aşırı düzeydeki sosyal bir stres kaynağı olarak tanımlanmaktadır (LEYMANN ve GUSTAFSSON, 1996: 251). Yıldırma, işyerinde birine karşı cephe oluşturmak, taciz ve psikolojik terör kavramlarıyla açıklanmıştır (LEYMANN, 1996: 165). Bu anlamda 'kurban' kişilik haklarına tecavüz ve sistematik damgalanma süreciyle karşı karşıyadır. İşyerinde yıldırma, düşmanca ve etiksel olmayan iletişim yoluyla kişiyi yardımsız ve savunmasız bir pozisyona sokmaktadır.

2.2. Yıldırma ve Benzer Kavramlar Arasındaki İlişki

Literatürde yıldırma kavramıyla ilişkili 'psikolojik terör', 'taciz', 'stres' ve 'çatışma' gibi başka kavramsallaştırmalara da rastlanmaktadır (LEYMANN, 1996). Bu farklı kavramlaştırmalar, olguya nasıl bakıldığı ile ilgilidir. Örneğin, Kıta Avrupa ve İngillerdeki yazarlar saldırıya uğramış kişinin algısından hareketle [insan hakları temelinde] bakarken, Amerikalı yazarlarda ise kişilerarası taktiksel boyut önem kazanmaktadır (RAYNER, 2002: 2–5). Yıldırma, litera-türde stres ve çatışma boyutlu ele alınmış olup, bu boyutlardan stres boyutu araştırmalarda çatışma boyutundan daha fazla incelenmiştir (ZAPF/GROSS, 2001:498).

Stres, yıldırmayla ilişkili bir kavram olmakla birlikte, stresin mi yıldırmanın bir sonucu yoksa yıldırmanın mı stresin bir sonucu olduğu konusunda bir netlik yoktur (LEYMANN, 1996:169). Zapf vd. (1996: 217) yıldırmayı işyerinde sosyal stresin kaynaklarından biri olarak görmektedir. Sosyal stres kaynakları günlük ve az veya çok gerçekleşirken yıldırma, operasyonel tanımdan hareketle, sistematik ve süreklilik göstermektedir. Ayrıca, sosyal stres örgütteki eşit veya eşit olmayan güç yapısından kaynaklanırken, yine yıldırma, daha çok eşit olmayan güç dengelerinden kaynaklanmaktadır. Sosyal stres kaynakları bir örgütteki bütün çalışanları etkileyebilirken yıldırma yalnızca belli bir kişiyi hedef almaktadır (ZAPF/GROSS, 2001:498).

Yıldırma ile bağlantılı bir başka kavram ise, 1970'lerden önce incelenmeye başlanan taciz kavramıdır. Bu kavram, örgüt içinde uzun yıllardan beri incelenmişse de daha çok stresle ilişkili olarak ele alınmıştır (LEYMANN, 1996: 167-8). Özellikle, cinsel taciz 1970'lerde araştırmacıların dikkatini çekmiştir (EINARSEN, 1999: 16). İşyerinde yıldırma genellikle taciz kavramıyla aynı anlama gelecek şekilde kullanılmıştır (EINARSEN, 1999: 17). Bu nedenle, iki kavram arasında bir ayrımın yapılması da büyük önem taşımaktadır. Taciz, kurbanın bazı kişisel özelliklerine (cinsellik, ırkçılık ve dinsel tutuculuk gibi) yönelik gerçekleşirken, yıldırma daha çok anti-sosyal kişilik bozukluklarına dayalı fiziksel şiddete kadar uzanan ve kişiye yönelik sosyal dışlamayı içeren daha kapsayıcı bir biçimde ortaya çıkmaktadır (MCMAHON, 2000: 384; UNISON, 2003: 3). Ayrıca, gerek cinsel tacizin gerekse de ırk ayırımcılığının belli yasal yaptırımları olmasına karşın, yıldırma bunları da kapsamakla birlikte yasal bir cezası çoğunlukla bulunmamaktadır (THOMAS, 2005: 274-5).

Yıldırma, çatışmanın daha şiddetli hali olarak görülebilir (LEYMANN, 1996: 167-8; ZAPF/GROSS, 2001: 499). Çatışma, kişilerarası olacağı gibi gruplararası da olabilmektedir. Yıldırma ise grup veya kişilerin bir kişi üzerine yönelimidir ve bu durumda kişiler çatışma halinde olmak zorunda da değildir. Diğer yandan yönetim biliminde yer alan çatışma yönetimi sorun çözücü bir

yaklaşım olarak sunulsa da, Zapf vd. (1996) bunun yıldırma için yardımcı olamayacağını, bu sorunun psikolojik tedaviyi gerektirebileceğini belirtmektedir. Yönetim biliminde çatışmanın çözüm ve yönetimi üzerinde durulurken, çatışma ve onunla bağlantılı yıldırmadan kaynaklanan sosyo-psikolojik sorunlar ve insan hakları problemlerinin ihmal edildiği görülmektedir.

Yıldırma ayırımcılıktan farklı olarak değerlendirilmelidir. Yıldırma sonuçta bir psikolojik tacizdir, hâlbuki ayırımcılığın hem maddi hem de manevi boyutları vardır ve daha çok sonuç yönelimdir. Ayrıca, yıldırma, ayırımcılık için gerekli fakat yeterli bir şart değildir. Yıldırmanın sonucunda ayırımcılık olmayabilir. Örneğin örgüt politikası ayrımcılığa engel oluşturabilir.

2.3. Yıldırmanın Nedenleri, Ortaya Çıkış Biçimleri ve Sonuçları

Leymann (1996) yıldırmanın çatışma araştırmalarında kullanmak üzere üç aşamalı bir modelini ortaya koymuştur (ZAPF/GROSS, 2001: 499). Tablo 1'de yıldırmanın nedenleri, ortaya çıkış biçimleri ve sonuçları belirtilmiştir. Tabloda görülen yıldırmanın nedenleri, ortaya çıkış biçimleri ve sonuçları birbirine geçmiş, neden-sonuç ilişkileri bakımından karmaşık bir etkileşim göstermektedir (ZAPF, 1999: 72).

Tablo 1: Yıldırmanın Nedenleri, Ortaya Çıkış Biçimleri ve Sonuçları.

<table>
<tr><th>Nedenleri (I. Aşama)</th><th>Ortaya Çıkma Şekilleri (II. Aşama)</th><th>Sonuçları (III. Aşama)</th></tr>
<tr><td><u>Örgütsel:</u>
* Liderlik
* Örgüt kültürü
* İş stresi (job stressors)
* İşin örgütlenme biçimi (work organization)</td><td rowspan="3">* Alaya alma
* Sosyal izolasyon
* Sözlü saldırı
* Özel alana saldırı
* Fiziksel şiddet
* Resmi yollarla saldırı
* Siyasi, dini ve milliyete ilişkin görüşlere saldırı</td><td><u>Psikolojik Sonuçlar:</u>
* Psikosomatik şikâyetler
* Depresyon
* Anksiyete (endişe)
* Post-travmatik stres bozukluğu
* Saplantı</td></tr>
<tr><td><u>Sosyal Grup:</u>
* Düşmanca tutum
* Kıskançlık
* Grup baskısı
* Günah keçisi ilan etme</td><td rowspan="2"><u>Örgütsel Performansa İlişkin Sonuçlar:</u>
* Devamsızlık
* İşe geç kalma
* Örgüt içi huzursuzluk
* Verimlilik düşüşü
* Sabote etme</td></tr>
<tr><td><u>Kişi:</u>
* Kişilik
* Nitelikler
* Sosyal ilişki becerisi
* Küçük düşürmek (stigmatize)</td></tr>
</table>

Kaynak: *ZAPF, Dieter (1999), "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", International Journal of Manpower, 20/ ½: 70-85 ve ZAPF, Dieter/KNORZ, Carmen/KULLA, Matthias (1996), "On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5/2: 215-37'den uyarlanmıştır.*

2.4. Yıldırmanın Nedenleri (I. Aşama)

Yıldırma öncelikle; örgütsel, kişisel ve sosyal nedenli kritik bir olay sonucunda olası bir çatışmanın tetiklemesiyle başlar (LEYMANN, 1996:171). Buna farklılıklara, pozisyon kaygısı, önyargılar neden olabilirken, yıldırma aynı pozisyondaki bir meslektaş veya üstler tarafından da uygulanabilir (PORTEOUS, 2002: 78). İngiltere ve Avustralya'da yapılan araştırmalarda yıldırmaya maruz kalanların iddialarına göre, yıldırmanın % 80 oranında gücü elinde bulunduran kişi olarak yöneticiler tarafından uygulandı belirtilmiştir. Bu oran Norveç'te % 50 oranında bulunmuştur (RAYNER, 2002: 9). Kurban, yıldırmayla ilgili herhangi biri veya birilerini sorumlu tutabilir (kişilerarası-interpersonal) veya herhangi birisini sorumlu tutmaması halinde de söz konusu durum kurumsal yıldırma (corporate bullying) olarak değerlendirilebilir (RAYNER, 2002: 11-2). Bu durumdaki araştırmalarda daha çok psikologların kullandığı 'birey odaklı yaklaşım' veya 'grup odaklı yaklaşım' kullanılmaktadır (RAYNER, 2002: 13).

Yıldırmanın nedenleri konusunda yapılan görgül araştırmalar, daha çok kurbanın kişiliği ve işyerinde psikolojik faktörler üzerine odaklanmıştır (EINARSEN, 1999: 20). Bunlar dışında örgütsel faktörler de vardır. Leymann (1996: 177-9), yıldırmanın nedenlerini; işin örgütlenmesi, çatışma yönetiminin yetersizliği, kurbanın kişiliğinden kaynaklanan faktörler olmak üzere üçe ayırmaktadır. Yönetimin ilgisizliği, üretim ve çalışma yöntemlerinin örgütsel yetersizliği, işin örgütlenmesi yıldırma faktörlerindendir. Zapf vd.'nin (1996: 215) bulgularına göre de örgütsel faktörler yıldırmanın potansiyel nedeni olarak açıklanmaktadır. Crawford'a (1999: 91) göre, işletmelerde yaygın olarak kullanılan örgütsel bağlılık ve sadakat araçları da yıldırmaya neden olabilmektedir. Kişi, elindeki gücü kolaylıkla kötüye kullanılabilir ve çalışanın örgüte bağlılığı ve sadakati kolaylıkla istismar edilebilir. Özellikle, sadakatin disiplin ve emirlere itaatle eş anlamlı olduğu örgütlerde yıldırma olasılığı yüksektir. Ayrıca örgüt içi rekabet yıldırmanın en önemli nedenlerinden birisidir.

Hastanelerdeki matris örgütlenme yapısından kaynaklanan ve özellikle hemşirelerde görülen, ikili amir otoritesi, işin örgütlenme biçiminden kaynaklanacak yıldırmaya iyi bir örnektir. Ayrıca hastane gibi kurumlarda yoğun iş yükü nedeniyle de bu faktör etkili olmaktadır. Gerek kişiler arası çatışmada gerek gruplar arası çatışmada, yönetimin direkt çatışma içinde yer

alması veya bunu inkâr etmesi gibi tehlikeli tarafları olan zayıf çatışma yönetimi yıldırmanın faktörlerinden birisidir. Leymann (1996: 177-9), kişisel faktörlerin yıldırmada esas hareket noktası olmadığını, daha çok örgüt politikaları ve çatışma yönetimi bağlamında yönetsel yetersizliklerin temel belirleyen olduğunu ileri sürmektedir. Bununla birlikte gerek dış etkenler, gerekse de karmaşık kişisel özellikler nedeniyle yöneticinin de yetersiz kalabileceği durumlar dikkatten uzak tutulmamalıdır. Zira genel kişilik özellikleri arasında 'sürekli şikayet etme eğilimi' (querulous behavior) olanlar ile Yaygın Anksiyete Bozukluğu (General Anxiety Disorder) bulunanlar söz konusu olabilir (ZAPF, 1999: 70–1).

Yıldırmanın ortaya çıkmasında cinsiyet ve yaşın etkisi konusunda literatürde netlik bulunmamaktadır (LEYMANN, 1996: 175). Rayner'ın (1997: 206) BBC destekli geniş katılımlı çalışmasında, erkeklerin kadınlar tarafından uygulanan yıldırmaya daha az maruz kaldıkları, kadınların ise erkekler ve hemcinsleri tarafından aynı oranda yıldırmaya maruz kaldıkları ortaya konulmuştur. Leymann'ın (1996: 175) çalışmasında, yıldırmayı yapanların sayısı üçte bir oranında, bir kişinin diğer kişiye, % 40 oranında iki-dört kişi tarafından bir kişiye ve oran olarak çok küçük olmakla birlikte takım halinde bir kişiye uygulandığı şeklindedir. Rayner'daki (1997: 204) bulgular ise, 6 aydan 2 yıla kadar süre ile bir kişiye % 19, 2-5 kişiye % 43 ve 6'dan fazla kişiye % 38 oranında yıldırmanın uygulandığını ortaya koymaktadır. Meslekler itibariyle bakıldığında ise, eğitim sektöründe çalışanların daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları görülse de bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir (LEYMANN, 1996: 175). Rayner'ın (1997: 206) çalışmasında yıldırmanın genellikle kurbanın yöneticisi veya kurbandan kıdem ve yaşça daha büyük kişiler (% 71) tarafından yapıldığı bulunmuştur. Rayner'daki önemli bir diğer bulgu ise yıldırmanın genelde yeni iş (% 51) veya yönetici değişikliğinde (% 31) ortaya çıktığı yönündedir. İngiltere'de sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, cevaplayıcıların % 38'i yıldırmaya uğradıklarını ve % 42'si örgütlerinde yıldırmaya şahit olduklarını ifade etmişlerdir (QUINE, 1999). Aynı araştırmada yıldırmanın daha çok yöneticilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Leymann'ın (1996: 176) İsveç'te yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise, kamu sektöründeki yıldırma uygulamalarının özele göre daha yüksek oranlarda olduğu sonucuna varılmıştır.

2.5. Yıldırma Biçimleri (II. Aşama)

İkinci aşamada yıldırma ve damgalama ortaya çıkmakta ve genellikle uzun süren bu durum sık sık yaşanmaktadır. Ama yıldırma, operasyonel tanımında da belirtildiği gibi en az altı ay süreklilik göstermesi gerekmektedir.

Ancak uygulanmasına ilişkin ortalama süre konusunda yazarlar arasında birliktelik bulunmamaktadır. Örneğin, Leymann (1996) bu süreyi 15 ay ile sınırlarken, Einarsen ve Skogstad (1996) 18 ay ve Zapf (1999a) ise 29 ile 46 ay arasında olduğunu belirtmektedir (aktaran ZAPF/GROSS, 2001: 499). Yıldırma davranışları, normal etkileşimde gayet sakin davranışları içerir ve saldırganlık olmayabilir. Geçen sürede yıldırmanın şiddeti artabilir. Yönetimin yıldırma sonucunda ortaya çıkan duruma el koyması ile artık bu sorun resmi/biçimsel bir boyut kazanmış olur. Yönetim çatışma yönetimi tekniklerini uygular. Olay, yönetimin sorumluluğu altında ise, yönetim durumun sorumluluğunu kabul etmeyi reddedebilir.

Yıldırma türlerini yıldırma süreci içerisinde değişik biçimlerinde tanımlamak mümkündür. Örneğin, Leymann (1996: 170) tarafından beş başlık altında toplanmıştır:

- ✓ Sözlü, iletişime yönelik (yönetimin iletişimi engellemesi, sözlü tehditler, beceriksizlikle suçlanma vs.),
- ✓ Sosyal iletişimi sürdürememe (yalıtılma, dışlanma vs.),
- ✓ Kişisel saygınlığı sürdürmeye ilişkin (dedikodu, etnik kökenle ilgili aşağılamalar vs.),
- ✓ Mesleki duruma ilişkin (yapılan işin önemsenmemesi, anlamsız iş yüklemeler vs.),
- ✓ Fiziksel sağlığa ilişkin (tehlikeli işler verilmesi, fiziksel saldırılar, cinsel taciz vs.)

engelleyici etkilerdir. Bu beş ayırım 45 farklı yıldırma davranışının faktör analizine tabi tutulması sonucunda ortaya çıkmıştır (LEYMANN 1996: 170). Benzer sınıflandırmalara Niedl (1995) ve Zapf vd. (1996) tarafından yapılan araştırmalarda da rastlanmıştır. Bu araştırmalarda görülen olgu sınıflamaların farklı kültürlerde farklı şekilde ortaya çıkabilmesidir. Örneğin Zapf vd.'nin Leymann'ın LISP'teki 45 maddelik ölçeği kullanarak yaptıkları faktör analizi sonucuna göre 7'li ayırım ortaya çıkmıştır (1996: 220-5). Ayrıca yıldırma uygulamaları düzeyleri bakımından farklı sektörlerde farklı sonuçlar vermektedir (HUBERT/VAN VELDHOVEN, 2001).

Yıldırma bağlamı içinde değerlendirilebilecek cinsiyet ayırımcılığı konusu Türkiye'de özellikle akademik çevre içinde ele alınmıştır. Diğer sektörlerde farklı sonuçlara ulaşılabilmekle birlikte akademisyenler arasında yapılan araştırmalarda cinsiyete dayalı bir ayırımcılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (HEALY vd., 2005: 258-9; ÖZKANLI/KORKMAZ, 2000).

2.6. Yıldırmanın Sonuçları (III. Aşama)

Yıldırma arttıkça ve zamanla artık üçüncü aşamaya geçilir ve bunun sonucunda kişide psikolojik rahatsızlıklar başlar, işe uyumsuzluk, göreve geç kalma/gelmeme ve diğer çalışanlarla sürtüşmeler baş gösterir. Bu durum işten ayrılma ve intihara kadar gidebilir.

Yıldırmanın; kişiye, örgüte ve tüm topluma yönelik çeşitli sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlar kişiye psikolojik olarak sağlık ve insan hakları yönünden etkileri olurken, kuruma performans ve maliyet açısından etkide bulunmaktadır. Bu sonuçlar yıldırmanın yapıldığı koşullara göre değişebilmektedir. Çünkü Zapf vd. tarafından yıldırma faktörleri ile sosyal iş çevresi, sağlık sonuçları ve işin özellikleri arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır (1996).

Kişisel sağlık açısından psikoloji literatüründe yıldırmanın kişinin psikolojinin bozulmasına bağlı birçok hastalığa (kronik sendromlar, Travma Sonrası Stres Bozukluğu (Post Traumatic Stres Disorder), Yaygın Anksiyete Bozukluğu gibi), depresyona, toplumsal dışlanma hissine ve hatta intihara kadar gidebildiği iddia edilmektedir (GROEBLINGHOFF/BECKER, 1996: 277). Kişilerin iş hayatında yıldırmadan kaynaklanan stresten dolayı aile ve özel hayatlarında problemlerle de karşılaştıkları görülmektedir. Alman psikologlara göre yıldırma, sosyal stresin belirli yoğunluğa sahip tehlikeli bir türü olarak kabul edilmektedir (LEYMANN, 1996: 169). Yıldırmanın kişiye; korku, güvensizlik, işten ayrılma endişesi, alınganlık, iş tatminsizliği, motivasyonda azalma, saplantı, konsantrasyon sorunu, kendini izole etme, strese bağlı çeşitli rahatsızlıklar, intihar, sigara ve alkol tüketiminde artış gibi zararları olabilmektedir (JOHNSTON, 2004: 2-3). Kişilerde oluşan bu tür rahatsızlıklara rağmen, yeni iş bulamama kaygıları nedeniyle çalışanlar yıldırma uygulamalarına kayıtsız kalmaktadırlar (LEYMANN, 1996: 174).

Yıldırma, kişilerin psikolojik olarak etkilemesinden dolayı yaratıcılıklarının ve verimliliklerinin azalmasına (GROEBLINGHOFF/BECKER, 1996: 278) ve kişilerin devamsızlık ve iş değiştirme yüzünden örgütsel performanslarının düşük gerçekleşmesine neden olmaktadır (MCMAHON, 2000: 384). Ayrıca bu durum ekip çalışmasına da olumsuz yönde yansımaktadır. Johnson (2004), tarafından yıldırmadan kaynaklanan tekrarlayan veya uzun süren işten ayrılmalar nedeniyle bu durumun şirkete olan maliyetinin hesaplanmasına yönelik bir yöntem geliştirilmiştir. Buna göre, işin yeniden düzenlenmesi ve profesyonel rehabilitasyon uygulamasının, yıldırıma sonucunda oluşan giderlere göre daha az maliyetli olduğu saptanmıştır. Yıldırmanın, örgüte; devamsızlık, şikayetlerde artma, yanlış anlama, iş kazalarında artma, yeteneklerin tam olarak kullanılamamasından doğan performans kaybı, eğitim

ve transfer maliyetlerinde artma ve personel devir oranındaki yükselme gibi sonuçları vardır (JOHNSTON, 2004: 2-3).

Yıldırmanın da içinde yer aldığı etkenler yüzünden erken emeklilikler gerçekleşmektedir. Örneğin 1992 yılında İsveç Devlet İstatistiklerine göre işgücünün yaklaşık % 25'i, 55 yaşından önce emekli olmakta, bunun % 20-40 arasındaki kesiminin psikolojik etkenlerden ileri geldiği düşünülmektedir (LEYMANN, 1996: 173). Yıldırmaya bağlı rahatsızlıkların sonucunda, erken emeklilik örneğinde olduğu gibi kişisel ve örgütsel verimliliğe doğrudan yansımaların yanında, toplumsal verimliliğe de dolaylı olarak olumsuz yansımaları olmaktadır. Bu durum kamu bütçesine de ek yük getirebilmektedir.

Yıldırmayı engellemek için daha çok psikolog ve sendikaların öncülüğünde çeşitli sivil toplum örgütleri faaliyet gösterirken[1], çoğunlukla İsveç (LEYMANN/GUSTAFSSON, 1996: 251) ve bazı Avrupa ülkelerinin bir kısmı dışında diğer ülkelerin yıldırmayı engelleyici yasal düzenlemelere gitme gereksinimi vardır. Örgüt içinde yönetici ve meslektaşların sosyal ilişkilerinin yüksek olmasının yıldırmadan doğan yakınmaların önüne geçtiği saptanmıştır (ZAPF vd., 1996: 215). Yönetimin yıldırmanın çözümüne yönelik alacağı tedbirler; iş tasarımında ve liderlik davranışında değişiklik yapılması, her bir çalışanın sosyal pozisyonunun iyileştirilmesi ve ahlaki standartların yükseltilmesi olabilir (RESCH/SCHUBINSKI, 1996).

2.7. Kimliğe Dayalı Yıldırma Uygulamaları

Örgüt içinde çeşitli nedenlerle oluşan gruplar güç mücadelesine girmekte, bu mücadelede gruplardan birisi avantajsız pozisyon elde ederse bu durumda kişi, yıldırmanın bir kurbanı olabilmektedir (EINARSEN, 1999: 24). Benzer bir durum 'gruba ait olmama' durumu nedeniyle gerçekleşen yıldırma uygulamalarında olduğu gibi (EINARSEN, 1999: 23), kültür farklılığına dayalı yıldırma uygulamalarında da kendini gösterebilmektedir.

Cinselliğe ve ırkçılığa dayalı taciz olaylarına karşı, hem hukuki boyutta hem de buna bağlı olarak örgütlerce yaptırımlar uygulanmaktadır (LEE, 2000: 600). Hâlbuki kültür farklılıklarına ilişkin uygulamalarda da yıldırma kendini göstermekte ve bu duruma örgütler kayıtsız kalabilmektedir. Buradaki kültür farklılığı, belirli yaşam biçimini benimseme ve bu yaşam biçimine göre kendini belli bir gruba ait hissetme anlamında kullanılmaktadır.

1 http://www.bullyonline.org/, http://www.bullyingnoway.com.au/, http://www.digitalopinion.co.uk/?SERVICES-BULLYING, http://www.banbullyingatwork.com/.

Fox ve Stallworth (2005) araştırmalarında, yıldırmayı ırk ve etnik yıldırma şeklinde kapsamını daha da genişleterek ele almışlardır. Yasalar açıkça ırkçı ve ayırımcı davranışları engellese de, kısaca mikro-saldırganlık (micro-aggression) şeklinde ifade edilen masum gibi görünen, inceden inceye yapılan 'ayırımcılığa' bağlı yıldırma davranışları örgütlerde varlığını devam ettirmektedir. Fox ve Stallworth (2005: 439) Amerika'da yaptıkları çalışmada Asyalı, Afrikalı ve Hispanik kökenli çalışanların oransal olarak beyazlardan daha fazla etnik ve genel yıldırmaya maruz kaldığı tespit edilmiştir.

3. KUZEY KIBRIS'TA KÜLTÜR FARKLILIĞINA İLİŞKİN TANIMLAMALAR

Kuzey Kıbrıs'ta, 1974 sonrasında toplumsal kültür yapısında üç farklı durum ve görüş ortaya çıkmıştır. Birinci görüşe göre Kıbrıslılık diye bir şey olmadığı, Kıbrıslılığın yalnızca coğrafi bir niteleme olduğu, Kıbrıs'ta iki büyük milletin (Rum (Greek-Yunan) ve Türklerin) bulunduğu buradan hareketle Kıbrıs Türkü olarak coğrafi anlamda Kıbrıslı Türk şeklinde bir nitelemenin olabileceği savunulmaktadır.[2] Zaten, 1963'ten itibaren Anadolu Türk'ü ile Kıbrıs Türk'ü kültürel olarak daha da yakınlaşırken; Kıbrıs Türkü ile Kıbrıs Rum'u birbirinden daha da uzaklaşmıştır (FEDAİ 1998: 189).

1974'te Türkiye'nin Kıbrıs'a müdahalesi sonrası, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden Kuzey Kıbrıs'a yerleşimler olmuştur. Sonuçta, Türkiye'den gelen kültürel kimlik ile Kıbrıs Türkü arasında kültürel ve siyasi bir ilişki ve de ikilem doğmuştur. İkinci ayırım, Kıbrıs Türk'ü ile Türkiye'den gelen Türkler arasında; dil, kültür, tarih ve coğrafi ayırımını nitelemek için Kıbrıs Türk'ü ve Türkiyeli[3] şeklinde ifade edilebilecek bir görüş ortaya çıkmıştır (GÜVEN-LİSANİLER/RODRIGUEZ, 2002).

Üçüncü görüş ise Kıbrıs'taki Türkler ve Rumların 1571'de Türklerin gelmesinden 1974'e kadar bir arada yaşayarak ortak kültür oluşturdukları, ortak dil, tarih, kültür ve birlikte yaşama istekliği ile yeni bir kimlik meydana getirdikleri, bunun da adının 'Kıbrıslılık' olduğunu ileri süren görüş olup kültürel olmasa bile siyasi birlikteliğin sağlanabileceği savunulmaktadır.

2 Rauf Denktaş da kendisiyle yapılan röportajda bunu "Karpaz yarımadasındaki vahşi eşekler yalnızca Kıbrıslıdır" sözü ile Kıbrıslının olamayacağını belirterek (KIBRIS 2000: 1) desteler.

3 Kıbrıslı Rumların 1571'de gelen Türklere 'kara sakal' olarak nitelemesinin şimdilerde Kıbrıslı Türkler tarafından Türkiye'den gelenler için kullanmaları (Radikal 19.06.2006) ilginç bir durum ortaya koymaktadır.

(KIZILYÜREK 2002/2003: 136). Ramm (2002/2003: 36-7) ise Kıbrıs Türk'ü ve Rum'unda 'ulus kimliği' anlamında 'Kıbrıslılık'ın 1974'den sonra ortaya atıldığını ifade etmektedir.

Her üç durumda da farklı tarih, dil, coğrafya ve kültür etkisiyle farklı niteleme ve aidiyetle 'kimlikler' oluşmuştur. Bu araştırmada bu görüşlerden ikincisi esas alınarak kuramsal ve görgül çerçeve şekillendirilmeye çalışılmıştır.

ODTÜ ve DAÜ'nün 1999'da KKTC'de birlikte yaptırdıkları ankete göre öncelikle kendini Türk olarak tanımlayanların oranı % 46,5 iken, Kıbrıslı olarak tanımlayanlar % 29,3, Müslüman olarak tanımlayanlar 18,1 ve Avrupalı olarak tanımlayanlar ise % 6'dır.[4] İlk ve ikinci sırada Türk olarak niteleyenlerin oranı % 79,9'a çıkarken Kıbrıslılığı birinci ve ikinci sırada görenlerin oranı ise % 59,6 çıkmıştır. Türk kimliğini birinci ve Kıbrıslılığı ikinci önemde görenlerin oranı % 23, ilk sırada Türk ve ikinci sırada ise Müslüman'ım diyenler yüzde 21 iken, önce Kıbrıslı daha sonrada Türk'üm diyenler % 19,5 ve ilkin Müslüman'ım daha sonra Türk'üm diyenler ise % 12,9 olmuştur. Doğum yerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise, Kıbrıs doğumlular ile Türkiye doğumlular arasında kimlik tanımlamalarında önemli farklılıklar çıkmıştır. Kıbrıs doğumlular arasında % 45'i Türk kimliğini birinci, yüzde 34'ü Kıbrıslılığı birinci ve yalnızca % 14,5'i Müslümanlığı birinci sıraya koymuşlardır. Buna karşın Türkiye doğumlularda ise, Türk kimliğini birinci sıraya koyanların oranı % 58.4, Müslümanlığı koyanlar % 36.4, ve Kıbrıslılığı ilk sıraya koyanların oranı ise yalnızca % 4'tür. Burada Kıbrıs doğumluların içinde ebeveynleri Türkiye'den olan veya Türkiyeli-Kıbrıslı olanlar da vardır.

Kuzey'de yaşayanların nüfusu resmi rakamlara göre 200.000 civarında olup, bunun 164.000 kişisi Kuzey Kıbrıs vatandaşı, diğerleri Türkiye'den gelen çalışan kesim (22.000) ve öğrenciler (11.000) ve diğerleri ise Kıbrıs ve Türkiye dışından gelen çoğunluğu öğrenci olan kişilerdir. Kuzey Kıbrıs vatandaşı olan 164.000 kişiden 24.000'i Türkiye doğumludur (% 14,6) (DPT, 1999; 1998A ve 1998B). Ebeveyni Türkiye'den olan Kıbrıs doğumlular, 164.000 içindedir. Ebeveyni Türkiye'den olanların oranı kimine göre KKTC nüfusunun yarısı kimilerine göre ise % 28'i olarak tahmin edilmektedir.

Daha iyi çalışma ve yüksek ücret olanakları aramak için Türkiye'den gelen yerleşimcilerin 'Kıbrıs sorunu'nun çözümüne bir engel teşkil ettiği, buranın kültürünü ve ekonomiyi bozduğu görüşü bir kısım Kıbrıs Türk'ü tarafından paylaşılmaktadır. Hatta bazıları, Türkiye'den gelen akımın, 1974

4 Yapılan ankete göre % 85 oranındaki cevaplayıcılar Kıbrıs doğumlu iken, geriye kalanı daha çok Türkiye doğumlulardan oluşmaktadır (GÜVEN-LİSANİLER/ RODRIGUEZ, 2002).

öncesi durumu engellemek için etnik temizlemenin kansız bir çeşidi olduğunu söylemektedir (GÜVEN-LİSANİLER/RODRIGUEZ, 2002). Özellikle Kuzey Kıbrıs vatandaşı olmayıp çalışmak için geçici olarak buraya gelenler buna kanıt olarak gösterilmektedir. Güney kesiminin Avrupa Birliği'ne 'Kıbrıs Cumhuriyeti' olarak katılması Kuzey Kıbrıslılar adına durumu daha da karıştırmış, zira Avrupa olanaklarından yararlanılamamasının sebebi bile 1974 sonrasında adaya Türkiye'den gelenlere bağlanmıştır.

Zaten ODTÜ/DAÜ araştırmasında da, Kıbrıs sorununun çözülmesinde 'iki ayrı devleti' savunan Türkiye orijinlilerin sayısı 'iki ayrı bölgeli federasyon'u savunan Kıbrıs orijinlilerden daha az çıkmıştır. Ayrıca, iki kesim arasında seçimlerde partilere verilen oylarda da farklılıklar vardır. Bu gibi durumlar, iş yerinde yıldırma ve yıldırma algısı oluşturmak için bir neden olarak düşünülebilir.

4. KKTC'DEKİ SAĞLIK SEKTÖRÜNDE YAPILAN GÖRGÜL ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, KKTC'deki sağlık sektöründeki çalışanların, kültürel farklılığa dayalı algılamalarından kaynaklanan bir yıldırmaya uğrayıp uğramadıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Burada kastedilen kültürel farklılığa dayalı kimlik algısı, 1974'den sonra Kıbrıs'a yerleşen 'Türkiye kökenli'lerle daha önceden yerleşik olup da kuzeyde yaşayan 'Kıbrıslı Türkler'in kültürel farklılıklarına dayanmaktadır. Ayrıca; yaş, cinsiyet, meslek ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikler ile çalışılan hastane ayırımı temelinde sağlık çalışanlarında bir yıldırma olup olmadığına da bakılmıştır. Buna ek olarak, bu demografik özellikler temelinde kültür farklılığına dayanan bir yıldırma olup olmadığı da araştırılmıştır. Bu haliyle çalışma hipotetik-tanımlayıcı araştırma türü kapsamına girmektedir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma bazı kapsam ve kısıtlara sahiptir. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler kullanılarak Kıbrıs özelinde ve 2006 Kış-Bahar döneminde yapıldığından yer ve zaman bakımından bu sınırlılıklara sahiptir. Dolayısıyla, elde edilen sonuçlar Kıbrıs'a ilişkin sektör bazında bir genellemeye müsaittir. Ayrıca, çalışmada, literatürde yer alan yıldırmanın grup düzeyinde uygulanıp uygulanmadığı konusunda herhangi bir ölçüm yapılmamıştır.

Araştırmada, cevaplayıcıların kendi kişisel görüşlerinden yola çıkılarak 'yıldırma algıları' esas alınmıştır. Araştırma için, yıldırmanın kavramlaştırması konusuna temel teşkil edebilecek şekilde, kim tarafından [veya kime], ne sıklıkta yapıldığı ve ne kadar süreyle devam ettiği gibi kriterler (RAYNER, 2002: 5–6) esas alınmamış, daha çok çeşitleri veya ortaya çıkış biçimleri bakımından var olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmada nelerin yıldırma olacağını belirlemek için Leymann (1996), Zapf vd. (1996) gibi araştırmacılar tarafından geliştirilen 'operasyonel tanımlar' kullanılmıştır. Bu araştırmada, yıldırmanın neden ve sonuçlarından ziyade yıldırmanın kurbanlar düzleminde algısı incelenmiştir.

Çalışmada cevaplayıcıların kendi kişisel görüşleri nedeniyle algıları esas alındığından gerçek bir yıldırma olup olmadığı bir başka kısıt olarak durmaktadır. Ayrıca uygulanan anketlerde cevaplayıcıların araştırmanın yapıldığını bilmelerinden kaynaklanan etkilerin (Hawthorne Effect) de olabileceği dikkate alınmalıdır. Anketler hastane amirleri aracılığı ile yaptırıldığından benzer bir Hawthorne etkisi olarak düşünülebilecek otoriteden kaynaklanan etkiler söz konusu olabilir. Bu tür etkileri en aza indirgemek için ankette, cevaplayıcıların isim belirtmemeleri istenmiş ve araştırma sonuçlarının işe ilişkin değerlendirmelerde kesinlikle kullanılmayacağı belirtilmiştir.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, Kıbrıs Türk'ü ve Türkiyeli ayrımı ekseninde zamanla oluşan kültürel kimlik farklılıklarına ilişkin algılamalar nedeniyle sağlık çalışanları arasında yıldırma uygulamalarının bulunduğu varsayımından hareket edilerek aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotezler:

H_1: Ait hissedilen yer ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir ilişki vardır.

H_2: Kültürel kimlik algılamaları ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık vardır.

H_3: Kültürel kimlik algılamaları ile ait hissedilen yer arasında bir farklılık vardır.

H_4: Farklı kültürel kimlik algılamaları ile genel yıldırma arasında bir ilişki vardır.

H_5: Farklı kültürel algılamalar ile kültürel kimliğe yönelik yıldırma arasında bir ilişki vardır.

H_6: Genel yıldırma ile ait hissedilen yer arasında bir farklılık vardır.

H_7: Genel yıldırma ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık vardır.

H_8: Kültürel kimliğe yönelik yıldırma ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık vardır.

H_9: Kültürel kimliğe yönelik yıldırma ile ait hissedilen yer arasında bir farklılık vardır.

H_{10}: Genel yıldırma bakımından mesleklere göre bir farklılık vardır.

H_{11}: Kültürel kimliğe yönelik yıldırma bakımından mesleklere göre bir farklılık vardır.

H_{12}: Genel yıldırma bakımından medeni duruma göre farklılık vardır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

4.4.1. Anakütlenin Belirlenmesi ve Pilot Araştırma

Çalışma saha araştırmasına dayanmaktadır. Araştırma sahası olarak, Kıbrıs'ın üç büyük devlet hastanesi olan Gazimağusa, Lefkoşa ve Girne seçilmiş, burada analiz birimi olarak kabul edilen toplam 1053 çalışana ulaşılmış ve dağıtılan anketlerin 322'sinden (% 31) kullanılabilir veri elde edilmiştir. Belirtilen hastanelerin analiz düzeyi olarak seçilme nedeni Kıbrıs'ta sağlık sektöründe çalışanların büyük kısmının bu hastanelerde çalışmalarıdır.

Hastanelerde çalışanların mesleklere göre oranları dikkate alınarak kolayda örneklem yöntemiyle tespit edilen 20 kişinin anketleri cevaplaması sağlanarak pilot araştırma yapılmıştır. Bu sayede anketi oluşturan ölçeklerin içerik geçerliliklerinin de testine olanak sağlanmıştır. Soruların anlaşılırlığı ve içerik geçerliliği sağlanan anket formuna son şekli verilerek **tüm hastane çalışanlarına** hastanelerin idare amirleri yoluyla ulaştırılmıştır.

4.4.2. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmalarda istatiksel ölçüm için yıldırmanın nasıl, kim tarafından [veya kime] ve ne kadar süre devam ettiği gibi kriterleri esas alarak ilgili boyutları sayısal hale getirilebilen ölçekler kullanılabilmektedir (RAYNER, 2002: 5–6). Araştırmada süre ve sıklık yanında örgütlerde yıldırma olduğunu belirtenler ile maruz kalanlar ayırım ölçütleri de kullanılmaktadır (RAYNER, 1997: 205). Ama bu durumda, işyerinde yıldırma olarak nelerin alınacağı gibi kişiden kişiye değişebilecek (RAYNER/COOPER, 1997: 211) 'objektiflik' problemi ortaya çıkmaktadır. Örneğin yıldırma olduğunu söyleyen cevaplayıcı bunu işyerindeki yönetimi kötülemek için söylenmiş olabilir.

Literatürde yıldırma çalışmalarında iki farklı araştırma yaklaşımı ve tekniği benimsenmiştir. Birincisi yorumsamacı yaklaşım olarak adlandırılan daha çok psikologların kullandığı genel örnekler ve klinik temelde 'vaka

çalışmaları (case study) (GROEBLINGHOFF/BECKER, 1996; LEYMANN, 1996), görüşme tekniği (LE, 1999) ve medya taramasıdır (DEBORAH, 2000). İkincisi ise örgütsel çalışmalarda kullanılan hipotetik yaklaşımla anket tekniğidir (ARCHER, 1999; FOX/STALLWORTH, 2005; HUBERT/VAN VELDHOVEN, 2001; ZAPF, 1999; SALIN, 2003; RAYNER, 1997 ve QUINE, 2005). Anket tekniğinde psikologların klinik çalışmalarda kullandıkları ve yıldırmaya özel hazırlanmış anketler kullanılmaktadır (LEYMANN'ın LIPT'i 1990; LEYMANN/GUSTAFSSON, 1996; ZAPF vd., 1996; NIEDL, 1996). Bu araştırmada da hipotetik yaklaşım benimsenmiş olup anket tekniği kullanılmıştır.

Bağımlı değişken olarak yıldırma ile ilgili uygun ölçekler kullanılmıştır. Yıldırma ve bu kavramla bağlantılı 1971'den Zerssen Şikayet listesi (24 maddelik), Stres Odaklı İş Analiz Aracı (ISTA), Frese ve Zapf'ın işyerinde stres kaynakları ölçeği, Frese'in sosyal destek ölçeği ve son olarak yaygın olarak kullanılan Leymann'ın LIPT'i (5 boyutlu 45 maddelik) gibi birçok ölçek geliştirilmiştir (GROEBLINGHOFF/BECKER, 1996: 279-80).

Araştırmada üç ölçekten yararlanılmıştır. Genel yıldırma algısı için ölçekte yer alan ifadeler belirlenirken; Dick ve Rayner (2004), Zapf vd. (1996), Fox ve Stallworth (2005) tarafından geliştirilen 5'li likert tipi ölçüm araçlarına başvurulmuştur. Kültürel yıldırma algısını ölçmek için kullanılan 9 ifade için Fox ve Stallworth'ın (2005) ölçüm aracından yararlanılmıştır. Genel ve kültürel yıldırmayı ölçmek için kullanılan ölçekler önce Türkçe'ye çevrilmiş daha sonra İngiliz filolojisinden akademisyenlerce tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve bunun sonucunda çeviriden kaynaklanan tasarım sorunlarının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Literatürde yıldırmanın olup olmadığı ile ilgili üç kriter bulunmaktadır (ZAPF/GROSS, 2001: 509). Bunlardan ilki yıldırmayla karşılaşılıp karşılaşılmadığıdır. İkincisi ise yıldırmayla ne sıklıkla karşılaşıldığı ve sonuncusu da yıldırmanın ne kadar süreyle devam ettiğidir. Bu araştırmada da ilk iki kriterin sağlanmasında yıldırma ile ilgili her ifadeye verilen cevaplar 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmiştir. Süre ölçütünde de, 'son altı ay içinde' ibaresi göz önünde tutulmuştur (DICK/RAYNER, 2004: 10).

Ayrıca bağımsız değişken olarak cevaplayıcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, meslek, eğitim seviyesi, ebeveynlerinin doğum yeri (köken), kendilerini nereye ait hissettikleri) ve ortak değerlerinden yola çıkılarak KKTC vatandaşlarının ortak kültürel kimlik algılamaları kullanılmıştır. Ortak kültürel kimlik değerlerine ilişkin sorgu için Kuş (2003: 145) tarafından geliştirilen 19 ifadelik ölçekten yararlanılmış, ayrıca bu ölçeğe yeni bir madde de eklenmiştir.

Tüm ölçümlerde 'tamamen katılmıyorum'dan 'tamamen katılıyorum'a doğru uzanan 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan üç ölçeğe, aralarında yüksek korelasyon bulunan değişkenleri bir araya toplamak ve değişken sayısını azaltmak için faktör analizi uygulanmış, bu faktörlerin birbirleriyle korelasyon ilişkisine bakılmış, ayrıca faktör değişkenleri bakımından, ebeveynlerin kökenleri, cevaplayıcıların kendilerini ait hissettikleri yer ile demografik değişkenler bakımından herhangi bir farklılık olup olmadığı sorularına çok değişkenli varyans analizleri (MANOVA) kullanılarak cevap aranmıştır. Ayrıca kategorik veya isimsel olarak ölçülen değişkenler arasında da ki-kare ilişki testine bakılmıştır.

5. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma sahası olarak, Kıbrıs'ın üç büyük devlet hastanesi olan Gazimağusa, Lefkoşa ve Girne'nde çalışan kişilere ulaşılmıştır. Hastane ve meslek itibariyle ana kütle ve cevaplayıcılardan elde edilen anket sayıları ve bilgileri Tablo 1'deki gibidir. Buna göre cevaplanma oranı % 31'dir.

Tablo 1: Anakütle Cevaplayıcı Sayıları

	Meslekler				
Hastane	**Uzman ve Pratisyen Doktor**	**Hemşire**	**Memur**	**İşçi**	**Toplam**
Gazimağusa	13 (39) % 33	41 (101) % 41	13 (44) % 30	13 (51) % 26	80 (235) % 34
Lefkoşa	22 (129) % 17	73 (319) % 23	73 (176) % 42	33 (63) % 52	201 (687) % 29
Girne	8 (26) % 31	14 (42) % 33	18 (50) % 36	1 (13) % 8	41 (131) % 31
Toplam	43 (194) % 22	128 (462) % 28	104 (270) % 39	47 (127) % 37	322 (1053) % 31

Not: *Parantez içindeki veriler anakütleye ilişkindir. Yüzdelikler ise her birim için cevaplama oranıdır. Amir, terapist, sağlık memuru, laborant, teknisyen, eczacı, diyetisyen mühendis gibi meslek ve pozisyonlar dahil edilmiştir.*

Tablo 2'de görüldüğü gibi cevaplayıcılar çoğunlukla; evli, kadın ağırlıklı ve orta yaş grubunda yer almaktadırlar. Cevaplayıcıların ebeveynlerinin (köken) her ikisi de Kıbrıslı olanların oranı yarıdan biraz fazladır (% 56,8). Cevaplayıcıların; %34'ü kendini KKTC'ye, %31'i KKTC ve TC'ye, % 25'i ise Kıbrıs'a ait hissetmektedir.

Tablo 2: Cevaplayıcıların Demografik Özelikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	190	59,0	**Medeni Durum**	Evli	209	64,9
	Erkek	128	39,8		Bekâr	99	30,9
					Dul	12	3,7
Yaş	25 ve altı	52	16,1	**Köken**	Ebeveynlerden Biri Türkiyeli	23	7,1
	26-35	131	40,7		Her İkisi de Türkiyeli	112	34,8
	36-45	73	22,7		Her İkisi de Kıbrıslı	183	56,8
	46 ve üstü	42	13,0	**Eğitim Düzeyi**	İlköğretim	42	13,0
Ait Hissedilen Yer	KKTC'ye	110	34,2		Lise ve dengi	94	29,2
	KKTC ve TC'ye	102	31,7		Meslek Yüksek Okulu	83	25,8
	Kıbrıs'a	83	25,8		Lisans	55	17,1
	Diğer	24	7,5		Lisansüstü/Uzman	48	14,9

Tablo 2'de belirtilen cevaplayıcıların ebeveynlerinin kökenleri ile ait hissettikleri yer arasında (Pearson Chi-Square'e göre p 0,000 düzeyinde) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmektedir. Kıbrıs kökenliler kendilerini daha çok KKTC ve Kıbrıs'a, ebeveynlerinin her ikisi de Türkiye kökenli olanlar ise öncelikle KKTC-TC ve daha sonra KKTC'ye bağlı hissetmektedirler. Elde edilen bu sonuca göre ait hissedilen yer bakımından KKTC'nin, KKTC-TC ile Kıbrıs'a aidiyeti arasında fark çıkmasının nedeni köken itibariyle her iki ebeveyni Kıbrıs kökenli olanlar ile her iki ebeveyni Türkiye kökenli olanların KKTC'yi ortak ait hissedilen yer olarak tanımlamalarından kaynaklanmaktadır. Bu bulgulardan hareketle KKTC'nin uluslararası alanda tanınmaması ve yeni bir devlet olmasına karşın her iki kesim tarafından da 'ortak devlet' olarak kabul edildiği yorumu yapılabilir.

Genel yıldırma, kültürel kimliğe yönelik yıldırma ve cevaplayıcıların KKTC'nin ortak kültürel özellikleri ile ilgili algılamalarına ilişkin ölçeklerin, sırasıyla Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları 0,92; 0,87 ve 0,93 bulunmuş olup ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Her üç ölçek, faktör yapısının ortaya çıkarılmasında temel bileşenler analizi (Principal Compenent Analysis) ve rotasyon metodu olarak Equamax with Kaiser Normalization kullanılmıştır.

Tablo 3: Genel Yıldırma Ölçeği ile İlgili Faktör Analizi Sonuçları

Faktör/Değişken	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Alpha
Faktör 1: Özel Yaşama Yönelik Yıldırma			
Özel hayatımla ilgili yalan yanlış dedikodular yapıldı.	,855	10,92	,84
Özel yaşantım eleştirildi.	,765		
Kişisel sırlarım açığa vuruldu.	,761		
Faktör 2: Görevin Yapılmasına Yönelik Yıldırma			
Sorumlu olmadığım hatalar yüzünden suçlandım.	,730	9,09	,80
Tutarsız talep ve cezalara maruz kaldım.	,696		
Performansımla ilgili yalan yanlış dedikodular yapıldı.	,550		
Sürülmekle, pozisyonumdan bir alt kademeye indirilmekle tehdit edildim.	,550		
Yalan ve asılsız yere suçlandım.	,523		
Faktör 3: Kurbanı Aşağılamaya Yönelik Yıldırma			
Aptal muamelesi yapıldı.	,599	8,97	,68
Psikiyatri tedavisine zorlandım.	,572		
Özel yaşantımla alay edildi.	,568		
Psikolojik sorunlarım olduğu düşünüldü.	,553		
Faktör 4: Sözlü ve Fiziksel Yıldırma			
Küfür, bağırılma, şiddetli ve sinirli çıkışma gibi sözlü tacize uğradım.	,743	8,97	,75
Saldırganca veya gözdağı verircesine el kol hareketine maruz kaldım.	,734		
Mesai arkadaşlarım ve hastalar önünde küçük düşürüldüm.	,708		
Aşağılandım veya hakarete uğradım.	,510		
Faktör 5: Dışlama			
Amirim iş arkadaşlarımla konuşmamı sınırladı.	,825	8,45	,69
Meslektaşlarımın benimle konuşması yasaklandı.	,802		
İşte kullandığım araç-gereçler kasıtlı olarak tahrip edildi veya çalındı.	,559		
Faktör 6: İletişim Kurmamaya Yönelik Yıldırma			
Telefon, e-mail yoluyla kurmaya çalıştığım iletişim çabalarıma cevap verilmedi.	,746	8,10	,65
Makul veya yasal gerekçe gösterilmeden toplantılara çağrılmadım.	,665		
Verilmesi gereken bilgiler kasıtlı olarak verilmedi.	,573		
İş arkadaşlarım bulunduğum ortamlardan uzaklaşmaya çalıştılar.	,564		
Faktör 7: Kişisel Gelişimi Engellemeye Yönelik Yıldırma			
Davet edilmem gerektiğini düşündüğüm sosyal faaliyetlere davet edilmedim.	,742	8,02	,67

Eğitici ve kendimi geliştirici programlara katılmam engellendi.	,730		
Terfi etmem engellendi.	,679		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,84	**Toplam Varyansı Açıklama Oranı % 62,52**		

Genel yıldırma ölçeğinde yer alan 39 değişkenden 13 değişken çıkarılmış, bunun sonucunda değişkenler ölçek özdeğeri (eigenvalues) 1'den büyük 8 faktör altında toplanmıştır. Ancak analiz 7 faktörle sınırlandırıldığında; toplam varyansı açıklama oranı değişmediğinden, adlandırma kolaylığı sağladığından ve ilgili literatürle benzerlik gösterdiğinden (ZAPF vd. 1996: 215) ölçeğin 7 faktör altında toplanmasına karar verilmiştir. Tablo 3'de görülen söz konusu faktörler; özel yaşama yönelik yıldırma, görevin yapılmasına yönelik yıldırma, kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma, sözlü ve fiziksel yıldırma, dışlama, iletişim kurmamaya yönelik yıldırma ve kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma faktörlerinden oluşmaktadır. Bu söz konusu faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü % 62,52 olarak bulunmuştur (KMO 0,84). Bu oranın % 60'ın üzerinde olması (BRYMAN/CRAMER 1997: 283) ve her bir değişkene ait faktör yüklerinin de 0,50'den büyük olması istenilen değerlerdir (NUNNALLY 1978). Değişkenlere ilişkin faktör yüklerinin 0,51 ile 0,86 aralığında yer aldığı ve 0,50'den büyük olduğu göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Kültürel Kimliğe Dayalı Yıldırma Ölçeği ile İlgili Faktör Analizi Sonuçları

Faktör/Değişken	**Faktör Yükleri**	**Açıklanan Varyans**	**Alpha**
Faktör 1: Kültürel Kimliğe Yönelik Aşağılama			
Kimliğimle ilgili aşağılayıcı yorumlar yapıldı.	,856	33,17	,87
Kimliğimle ilgili şakalar yapıldı.	,839		
Beni tanımlarken kimliğime dayalı küçültücü ifadeler kullanıldı.	,751		
Kimlik ayırımcılığı ile ilgili yorumlar yapıldı.	,706		
Faktör 2: Kültürel Kimliğe Dayalı Dışlama			
Kimliğim nedeniyle iş ortamında veya iş dışında sosyal ilişkilerden mahrum bırakıldım.	,787	30,63	,79
Kimliğim yüzünden işimi yapmam için gerekli olan bilgiler verilmedi.	,768		
İşime devam edebilmem için kimliğimden vazgeçmem gerektiği hissettirildi.	,718		
Dini görüşlerime hakaret edildi.	,640		
Politik görüşlerime hakaret edildi.	,557		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,86	**Toplam Varyansı Açıklama Oranı % 63,80**		

Kültürel kimliğe yönelik yıldırma ölçeğindeki 9 değişken faktör analizine tabi tutulmuş; kültürel kimliğe yönelik aşağılama ve kültürel kimliğe yönelik dışlama adı verilen iki faktör ortaya çıkmıştır (Tablo 4). Faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü % 63,8 olarak bulunmuştur (KMO 0,86).

Cevaplayıcıların KKTC'nin ortak kültürel özellikleri ile ilgili algılamalarına ilişkin ölçekteki 20 değişkenden 19 değişken faktör analizine tabi tutulmuş, bunun sonucunda; liberallik, kültür ve geleneklere bağlılık, dini ve milli duyarlılık şeklinde isimlendirilen üç faktör ortaya çıkmıştır (Tablo 5). Faktörlerin toplam varyansı açıklama gücü % 66,81'dir (KMO 0,92).

Tablo 5: Cevaplayıcıların KKTC'nin Ortak Kültürel Özelliklerine İlişkin Algılamaları

Faktör/Değişken	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Alpha
Faktör 1: Liberallik			
Giyim kuşam konusunda özgür olmaları	,807	31,42	,93
Düşünme ve düşünceyi açıklamak açısından özgür olmaları	,783		
Dostluk, komşuluk ilişkilerine önem vermeleri	,760		
Kadın erkek eşitliğine önem vermeleri	,755		
Eğitimli olmaları	,753		
Eş seçiminde seçeceği kişinin dini ve milliyetinden çok sevgi ve anlaşmaya önem vermeleri.	,714		
Birbirlerine çok bağlı olmaları, birbirlerini tutmaları	,694		
Çocuk yetiştirmede liberal olmaları	,687		
Yeniliklere açık olmaları	,679		
Batılı, Avrupai özellikler taşımaları	,647		
Faktör 2: Kültür ve Geleneklere Bağlılık			
Kıbrıs Türk örf ve adetlerine bağlı olmaları	,832	20,50	,88
Kıbrıs adasında doğup büyümüş olmaları	,806		
Kıbrıs adasının örf ve adetlerine bağlı olmaları	,793		
KKTC vatandaşı olmaları	,778		
Türk örf ve adetlerine bağlı olmaları	,634		
Faktör 3: Dini ve Milli Duyarlılık			
Dini inançlarına bağlı dindar olmaları	,814	14,89	,71
Müslüman olmaları	,625		
İnsanlara dini ayırım yapmamaları	,588		
Vatansever, milliyetçi olmaları	,533		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,92	**Toplam Varyansı Açıklama Oranı % 66,81**		

Tablo 6: Kimlik Algılaması Faktör Değişkenlerine Göre Kökenler Arasındaki Farkı Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	.045	2,071	6	536	,055
Hotelling's Trace	.047	2,090	6	532	,053
Wilks' Lambda	.955	2,080	6	534	,054

Cevaplayıcıların KKTC'nin ortak kültürel özelliklerine ilişkin algılamaları ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık olduğunu ileri süren H_2 hipotezi 'Hotelling's Trace' testine göre 0,053 anlamlılık düzeyinde istatiksel olarak reddedilmesi gerekmesine rağmen hata payı binde 3 olduğundan ilgili hipotezin kabul edilebileceği sonucuna varılmıştır (Tablo 6). Bu farklılığın kaynağı için Scheffe testine bakılmış, test sonuçlarına göre farklılığın liberallik faktörü açısından p 0,04 anlamlılık düzeyinde ebeveynlerinin her ikisi de Türkiyeli olanlar ile Kıbrıslı olanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmüştür. Kıbrıslıların liberallik ortalaması Türkiyelilerden daha yüksektir.

Tablo 7: Kültürel Kimlik Algılaması Faktör Değişkenlerine Göre Ait Hissedilen Yer Arasındaki Farkı Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,076	2,324	9	810	**,014**
Hotelling's Trace	,081	2,401	9	652	**,011**
Wilks' Lambda	,925	2,367	9	800	**,012**

Cevaplayıcıların KKTC'nin ortak kültürel özelliklerine ilişkin algılamaları ile ait hissedilen yer arasında bir farklılık olduğunu ileri süren H_3 hipotezi 'Hotelling's Trace' test sonuçlarına göre 0,01 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir (Tablo 7). Scheffe test sonuçlarına göre farklılığın liberallik faktörü açısından 0,057 anlamlılık düzeyinde KKTC ve TC'ye ait hissedenler ile Kıbrıs'a ait hissedenler arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmüştür. Ayrıca dini ve milli duyarlılık faktör değişkeni açısından da yine aynı kesimler bakımından 0,01 anlamlılık düzeyinde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kendini Kıbrıslı hissedenlerin KKTC vatandaşlarını liberal olarak niteleme ortalaması 3,72 iken KKTC ve TC hissedenler 3,53 ve KKTC hissedenler ise 3,5'tir. Dini ve milli duyarlılık faktöründe ise Kıbrıslı hissedenlerin ortalaması 2,35; KKTC ve TC'li hissedenlerin 2,77 ve KKTC'li hissedenlerin 2,56'dır.

Cevaplayıcıların KKTC'nin ortak kültürel özelliklerine ilişkin algılamaları ile genel yıldırma ve kültürel kimliğe yönelik yıldırma arasında ilişki olduğunu sorgulayan H_4 ve H_5 hipotezleri, yapılan korelasyon analizi sonucunda reddedilmiştir. Ancak ortak kültürel özelliklerin bir boyutu olan liberallik faktörü ile genel yıldırmanın bir boyutu olan kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde çok zayıf (cor. 0,15) bir ilişki bulunmuştur. Yine, dini ve milli duyarlılık faktörü ile kültürel kimliğe yönelik yıldırmanın bir boyutu olan kültürel kimliğe yönelik dışlama faktörü arasında da 0,01 anlamlılık düzeyinde çok zayıf (cor. 0,12) bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Genel yıldırmaya göre cevaplayıcıların kendilerini ait hissettikleri yer bakımından bir farklılık olduğunu ileri süren H_6 hipotez testi 0,58 anlamlılık düzeyinde ve ebeveynlerinin kökenlerine göre bir farklılık olduğunu ileri süren H_7 hipotezi ise 0,27 anlamlık düzeyinde reddedilmiştir (Tablo 8 ve 9).

Tablo 8: Genel Yıldırmaya Göre Ait Hissedilen Yer Bakımından Aralarında Farklılık Olduğunu Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,070	0,911	21	804	,577
Hotelling's Trace	,072	0,908	21	794	,581
Wilks' Lambda	,932	,910	21	764	,579

Tablo 9: Genel Yıldırmaya Göre Ebeveynlerin Kökenleri Arasında Farklılık Olduğunu Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,062	1,204	14	530	,268
Hotelling's Trace	,064	1,208	14	526	,265
Wilks' Lambda	,939	1,206	14	528	,266

Kültürel kimliğe yönelik yıldırmaya göre ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık olduğunu ileri süren H_8 hipotezi, 'Hotelling's Trace' test sonuçları 0,00 anlamlılık düzeyine göre kabul edilmiştir (Tablo 10). Kültürel kimliğe yönelik yıldırmaya ilişkin ortalamalara bakıldığında ebeveynlerinin her ikisi de Türkiye kökenli olanların ortalaması 1,60 iken Kıbrıs kökenlerinin ortalaması 1,19'dur. Bu farklılığın kaynağı için Scheffe testine bakılmış; test sonuçlarına göre kimliğe yönelik aşağılama faktörü açısından ebeveynlerinin kökenlerinin

her ikisi de Türkiyeli olanlar ile biri Türkiyeli olanlar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aynı faktör değişkeni açısından ebeveynlerinin kökenlerinin her ikisi de Türkiyeli olanlar ile kökenlerinin her ikisi de Kıbrıs olanlar arasında 0,00 anlamlılık düzeyinde bir farklılık olduğuna rastlanmıştır. Ebeveynleri her ikisi de Türkiyeli olanlar 1,82, biri Türkiyeli olanlar 1,25 ve her ikisi de Kıbrıslı olanlar ise 1,23 ortalamayla kültürel kimliğe yönelik aşağılama faktörü bakımından yıldırmaya uğradıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kültürel kimliğe yönelik dışlama faktörü bakımından ebeveynlerinin her ikisi de Türkiye kökenli olanlar ile Kıbrıslı olanlar arasında da 0,02 anlamlılık düzeyinde bir farklılık olduğu ortaya konulmuştur. Ebeveynlerinin her ikisi de Türkiyeli olanlar 1,42 ve Kıbrıslı olanlar ise 1,14 ortalama değerleri bakımından kültürel kimliğe yönelik dışlama faktörü itibariyle yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 10: Kültürel Kimliğe Dayalı Yıldırmaya Göre Ebeveynlerin Kökenleri Arasındaki Farkı Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,165	13,792	4	612	**,000**
Hotelling's Trace	,198	15,059	4	608	**,000**
Wilks' Lambda	,835	14,427	4	610	**,000**

Tablo 11: Kültürel Kimliğe Dayalı Yıldırmaya Göre Ait Hissedilen Yer Bakımından Aralarında Farklılık Olduğunu Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,115	6,179	6	610	**,000**
Hotelling's Trace	,129	6,525	6	606	**,000**
Wilks' Lambda	,885	6,353	6	608	**,000**

Kültürel kimliğe yönelik yıldırmaya göre cevaplayıcıların kendilerini ait hissettikleri yer bakımından bir farklılık olduğunu ileri süren H_9 hipotezi, test sonuçlarına göre 0,00 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir (Tablo 11). Kültürel kimliğe yönelik yıldırmaya ilişkin ortalamalara bakıldığında, kendilerini KKTC-TC'ye ait hissedenlerin ortalaması 1,59 iken sadece KKTC'ye ait hissedenlerin ortalaması 1,16, sadece Kıbrıs'a ait hissedenlerin ortalaması ise 1,21'dir. Scheffe test sonuçlarına göre kimliğe yönelik aşağılama faktörü açısından cevaplayıcıların kendilerini KKTC-TC'ye ait hissetmeleri ile KKTC'ye ait

hissetmeleri 0,00 anlamlılık düzeyinde ve kendilerini Kıbrıslı hissetmeleri arasında 0,00 anlamlılık düzeyinde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kendini KKTC-TC'ye ait hissedenler 1,81, KKTC'ye 1,22 ve yalnızca Kıbrıs'a ait hissedenler ise 1,27 ortalamayla kültürel kimliğe yönelik aşağılama faktörü bakımından yıldırmaya uğradıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 12: Genel Yıldırmaya Göre Meslekler Açısından Farklılık Olduğunu Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,161	1,615	28	1076	**,023**
Hotelling's Trace	,171	1,618	28	1058	**,023**
Wilks' Lambda	,847	1,618	28	961	**,023**

Genel yıldırma bakımından mesleklere göre bir farklılık olduğunu ileri süren H_{10} hipotezi, test sonuçlarına göre 0,02 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir (Tablo 12). Bu farklılığın kaynağı için Scheffe testine bakılmış, test sonuçlarına göre sözlü ve fiziksel yıldırma faktörü açısından doktorlarla yüksek hemşireler arasında 0,02 anlamlılık düzeyinde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13: Kültürel Kimliğe Yönelik Yıldırmaya Göre Meslekler Açısından Farklılık Olduğunu Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,156	6,509	8	614	**,000**
Hotelling's Trace	,179	6,831	8	610	**,000**
Wilks' Lambda	,846	6,670	8	612	**,000**

Kültürel kimliğe yönelik yıldırma bakımından mesleklere göre bir farklılık olduğunu ileri süren H_{11} hipotezi test sonuçlarına göre 0,00 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir (Tablo 13). Kültürel kimliğe yönelik yıldırmanın mesleklere göre ortalamalarına bakıldığında uzman ve pratisyen doktorların ortalaması 1,09, yüksek hemşirelerin 1,43, hemşire 1,72, memur 1,25 ve işçilerin ortalaması 1,25'dir. Scheffe test sonuçlarına göre kültürel kimliğe yönelik aşağılama faktörü açısından hemşirelerin tüm meslek gruplarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Cevaplayıcıların meslekleri ile ebeveynlerinin doğum yeri arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Pearson Chi-Square'e göre 0,00 anlamlılık düzeyinde). Hemşire ve yüksek hemşirelerin büyük çoğunluğunun (% 73) ebeveynlerinin Türkiyeli olduğunu belirtmiş olmaları kültürel kimliğe yönelik yıldırmanın hangi kesime yönelik olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Diğer mesleklerde oran ebeveynleri Kıbrıslı olanlara kaymaktadır. Ayrıca hemşirelerden kendilerini ait hissettikleri yer olarak KKTC-TC'yi işaretleyenlerin oranı da % 51 iken diğer mesleklerde bu oran KKTC ve Kıbrıslılığa kaymaktadır.

Tablo 14: Genel Yıldırmaya Göre Medeni Durum Açısından Farklılık Olduğunu Gösteren Varyans Analizi Sonuçları

Testlerin Adı	Değer	F	Hipotez Serbestlik D.	Hata Serbestlik D.	F Anlamlılık Değeri
Pillais	,192	2,611	21	801	**,000**
Hotelling's Trace	,218	2,731	21	791	**,000**
Wilks' Lambda	,815	2,674	21	762	**,000**

Genel yıldırma bakımından medeni duruma göre bir farklılık olduğu Tablo 14'deki test sonuçlarına göre görülmektedir. Bu farklılığın kaynağı için Scheffe testine bakılmış, test sonuçlarına göre özel hayata yönelik yıldırma faktörü açısından dulların diğer medeni duruma sahip olanlara göre farklılık olduğu görülmektedir. Ama dulların diğerlerine göre oranı % 3,7 olduğundan dolayı H_{12} hipotezi reddedilmiştir.

Demografik değişkenlerden; eğitim, yaş, cinsiyet ve araştırmanın yürütüldüğü hastanelere göre genel ve kültürel kimliğe yönelik yıldırma bakımından herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada KKTC'deki üç devlet hastanesinde çalışanların kültürel kimlik algılamalarına dayalı ve kökenlerine yönelik yıldırmanın olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Tablo 15'te hipotezler ve test sonuçları yer almaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre ait hissedilen yer bakımından KKTC'ye ait hissetmeyle KKTC-TC' aitlik hissi ile KKTC'ye ait hissetmeyle Kıbrıs'a ait hissetme arasında farklılık olduğu görülmüştür. Bunun nedeni köken itibariyle ebeveynleri Kıbrıslı olanlar ile ebeveynleri Türkiyeli olanların KKTC'yi ortak

ait hissedilen yer olarak tanımlamalarından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan KKTC'nin uluslararası alanda tanınmamış ve yeni bir devlet olmasına karşın her iki kesim tarafından 'ortak devlet' olarak kabul edildiği yorumu yapılabilir.

Tablo 15: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	**Test**	**Sonuç**
Ait hissedilen yer ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir ilişki vardır.	Pearson x^2 (p 0,000)	**Kabul**
Kültürel kimlik algılamalar ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık vardır	Hotelling's Trace (p 0,053)	**Kabul**
Kültürel kimlik algılamalar ile ait hissedilen yer arasında bir farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,011)	**Kabul**
Farklı kültürel kimlik algılamaları ile genel yıldırma arasında bir ilişki vardır.	Pearson Korelasyon Testi	Red
Farklı kültürel algılamalar ile Kültürel kimliğe yönelik yıldırma arasında bir ilişki vardır.	Pearson Korelasyon Testi	Red
Genel yıldırma ile ait hissedilen yer arasında bir farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,581)	Red
Genel yıldırma ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,265	Red
Kültürel kimliğe yönelik yıldırma ile ebeveynlerin kökenleri arasında bir farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,000)	**Kabul**
Kültürel kimliğe yönelik yıldırma ile ait hissedilen yer arasında bir farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,000)	**Kabul**
Genel yıldırma bakımından mesleklere göre bir farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,023)	Red
Kültürel kimliğe yönelik yıldırma bakımından mesleklere göre bir farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,000)	**Kabul**
Genel yıldırma bakımından medeni duruma göre farklılık vardır.	Hotelling's Trace (p 0,000)	Red

Genel yıldırmaya yapılan faktör analizi sonucunda literatüre benzer olarak (ZAPF vd. 1996: 215) 7 faktör çıkmıştır. Kültürel kimliğe yönelik yıldırma ise 2 faktör altında toplanmıştır. Kültürel kimliğe dayalı yıldırmadaki iki değişken 'kültürel kimliğe yönelik aşağılama' ve 'kültürel kimliğe dayalı dışlama' olarak isimlendirilmiş ve bu değişkenler benzer isimlerde genel yıldırmada da benzer isimde olduğu görülmüştür ('dışlama' ve 'kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma'). Ama farklı olarak birinde kültürel kimlik öğesine yönelik yıldırma olmasına karşın genel yıldırmada bu yıldırma herhangi bir neden bağlı olarak gerçekleşebilir.

İşyerinde yıldırma ile ilgili ölçeklerde kültürel kimliğe yönelik yıldırma boyutu pek kullanılmamıştır. Bulgulardan biri, Fox ve Stallworth'un (2005)

tersine genel yıldırma açısından demografik özellikler arasında fark çıkmamasına rağmen kültürel kimlik anlamında bir fark çıkmıştır. Bu çalışma ile kültürel kimliğe dayalı yıldırma olgusunun genel yıldırmanın yanında ayrı bir boyut olarak da ele alınabileceği görülmüştür.

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda ebeveynlerinin her ikisi de Türkiye kökenli olanlarla Kıbrıs kökenliler arasında kimliğe yönelik yıldırma arasında önemli bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kimliğe yönelik yıldırma bakımından cevaplayıcıların kendilerini ait hissettikleri yere göre de bir farklılığın olduğu ortaya konulmuştur. Demografik değişkenler bakımından ise, meslek ve medeni durum açısından yıldırmaya ilişkin yapılan varyans analizlerinde de farklılık olduğu ortaya konulmuştur.

Meslekler, köken ve aidiyet itibariyle kimliğe yönelik yıldırmanın var olmasının birbiriyle örtüşmesinin nedeni, meslekler itibariyle hemşirelerin kimliğe yönelik yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmelerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü KKTC'deki sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğunun ebeveynlerinin köken olarak Türkiye'den olması ve ayrıca kendilerini Türkiye'ye de yakın hissetmeleri bunun başlıca nedeni olabilir.

Bu sonuçlara rağmen işyerinde yıldırma olarak hangi faktörlerin ele alınacağı gibi kişiden kişiye değişebilecek (RAYNER/COOPER, 1997: 211) 'objektiflik' problemi vardır. Ayrıca yıldırma olduğunu söyleyen cevaplayıcının **işyerindeki yönetimi politik etkenlere** bağlı olarak kötülemek için de bunu söylemiş olabileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Bu nedenle, '**politik**' değişkenlerin de hesaba katılması ve farklı dönemlerde çalışmanın tekrar edilmesi yeni yapılacak çalışmalarda daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilecektir.

Bu çalışmada çalışanların kıdem ve pozisyonları dikkate alınmamıştır. Örneğin Rayner'ın (1997: 206) çalışmasında yıldırmanın genellikle kurbanın yöneticisinden veya kurbandan kıdem ve yaşça daha büyük kişi tarafından yapıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bundan sonraki yapılacak araştırmalarda bu noktaların göz önünde bulundurulması daha sağlıklı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilecektir.

Yeni uygulanmakta olan, sözleşmeli personel uygulaması yeterli sayıda örnek olmadığından araştırmada yer verilmemiştir. Yapılan birebir mülakatlarda birkaç sözleşmeli personele rastlanılmış ve kendilerine fazla iş yüklendiği konusunda yakındıkları görülmüştür.

Elde edilen sonuçlar Kıbrıs özelinde ve sağlık çalışanları ile sınırlı olduğundan genellenemez. Bundan sonraki çalışmaların daha büyük evrende ve farklı boyutları da içerecek şekilde yapılması olgunluğunu tamamlamamış olan literatüre önemli katkılar sağlayabilecektir.

Kaynakça

ARCHER, (1999), ""Exploring 'Bullying' Culture in the Para-military Organisation," *International Journal of Manpower*, 20/ ½: 94-105.

BRYMAN, Alan/CRAMER, Duncan (1997), *Quantative Data Analysis with SPSS for Windows* (London: Routhledge).

CRAWFORD, Neil (1999), "Conundrums and Confusion in Organisations: The Etymology of the Word "Bully"," *International Journal of Manpower*, 20/ ½: 86-93.

DAVENPORT, Nova/SCHWARTZ, Ruth D./ELLIOTT, Gail P. (2003) *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz* (İstanbul: Sistem Yayıncılık) (Çev.: Osman Cem Önertoy).

DPT (1998A), *Ekonomik ve Sosyal Göstergeler 1997* (İstatistikler ve Araştırma Departmanı, KKTC, Ekim).

DPT (1998B), *Yıllık İstatistik 1997* (İstatistikler ve Araştırma Departmanı, KKTC, Haziran).

DPT (1999), *Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Özellikleri*, 15, 1996 (Ankara).

DICK, Gavin/RAYNER, Charlotte (2004), "Exploring the Workplace Bullying Construct: An Evidence-Based Approach," *University of Kent, Working Paper: 51*, http://www.kent.ac.uk/cbs/research-information/index.htm (Kayıt tarihi: 27.12.2005).

EINARSEN, Stale (1999), "The Nature and Causes of Bullying at Work," *International Journal of Manpower*, 20/ ½: 16-27.

FEDAİ, Harid (1998), "Kıbrıs Türkleri'nin Kültürel İlişkilerinin Tarihi," *Kıbrıs Araştırmaları Dergisi*, 4/2: 189-211.

FOX, Suzy/STALLWORTH, Lamont E. (2005), "Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in The US Workplace," *Journal of Vocational Behavior,* 66: 438-456

GROEBLINGHOFF, Dieter/BECKER, Michael (1996), "A Case of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5/2: 277-94.

GÜVEN-LİSANİLER, Fatma/RODRIGUEZ Leopoldo (2002), "The Social and Economic Impact on North Cyprus of Accession to the European Union," DIEZ, Thomas (eds.), *The EU and the Cyprus: Modern Conflict, Postmodern Union*, Manchester University Press. http://www.stwing.upenn.edu/~durduran/hamambocu/authors/dsy/ab2/index.html#_ftn2 (Kayıt Tarihi: 6 Aralık 2005).

HEALY, Geraldine/ÖZBİLGİN, Mustafa/ALİEFENDİOĞLU, Hanife (2005), "Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation," *European Journal of Industrial Relations*, 11/2: 247-264.

HUBERT, Adrienne B./van VELDHOVEN, Marc (2001) "Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10/4: 415-24.

JOHNSTON, John (2004), "Those Who Can, Do. Those Who Can't, Bully," *Health and Safety for Beginners*, http://www.hsfb.co.uk/Downloads/Those%20who%20can,%20do.%20%20Those%20who%20cant,%20bully.pdf (Erişim tarihi: 6 Aralık 2005)

KIBRIS (2000), "Gerçek Kıbrıslılar" (24 Mart 2000).

KIZIKYÜREK, Niyazi (2002/2003), "The Challanges of Citizenship in Cyprus"," *Kıbrıs Araştırmaları Dergisi*, 8-9/22-25: 136-41.

KUŞ, Elif (2003), *Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri* (Ankara: Anı Yayıncılık).

LEE, Deborah (2000), "An Analysis of Workplace Bullying in the UK," *Personnel Review*, 29/5: 593-612.

LEYMANN, Heinz (1990), *The LIPT Questinaire-A Manual* (Stockholm: Violen).

LEYMANN, Heinz (1996), "The Content and Development of Mobbing at Work," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5/2: 165-84.

LEYMANN, Heinz/GUSTAFSSON, Annelie (1996), "Mobbing at Work and Dvelopment Post-Traumatic Stress Disorder," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5/2: 251-75.

MCMAHON, Lucy (2000), "Bullying and Harassment in the Workplace," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12/6: 384-7.

NIEDL, Klaus (1995), "Mobbing and Well-Being Economic and Personnel Development Implications," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5/2: 239-249.

NUNNALLY, J. C. (1978), *Psychometric Theory* (New York: McGraw-Hill, 2nd Edition).

ÖZKANLI, Özlem/KORKMAZ, Adil (2000), **"**Turkish Women in Academic Life: Attitude Measurement Towards Gender Discrimination in Academic Promotion and Administration," *ABAS International Conference*, July 12, 2001, Quebec City, Kanada.

QUINE, Lyn (1999), "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey," *British Medical Journal*, 318: 228-232, http://bmj.com/cgi/content/full/318/7178/228 (Kayıt tarihi, 27.07.2005).

PORTEOUS, Janette (2002), "Bullying at Work – The Legal Position," *Managerial Law*, 44/4: 77-90.

RADİKAL GAZETESİ (19.06.2006), "2008'e Kadar Kıbrıs'ta Barış Olmaz" (Neşe Düzel tarafından Ayhan Aktar ile Röportaj) http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=190593&tarih=19/06/2006 (Erişim Tarihi: 6.07.2006).

RAMM, Christoph (2002/2003), "Cenceptions of National Identity in Cyprus and the Question of European Identity," *Kıbrıs Araştırmaları Dergisi*, 8-9/22-25: 34-50.

RANDALL, Peter (1997), *Adult Bullying: Perpetrators and Victims* (London: Routledge).

RAYNER, Charlotte (1997), "The Incidence of Workplace Bullying," *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7: 199-208.

RAYNER, Charlotte (2002) "Round Two: redefining bullying at work," Paper as part of a Joint Session – Workplace Abuse, Aggression, *Bullying and Incivility: Conceptual Integration and Empirical insights AoM Meeting 2002*, Denver.

RAYNER, Charlotte/COOPER, Cary (1997), "Workplace Bullying: Myth or Reality-Can We Afford to Ignore it?," *Leadership & Organization Development Journal*, 18/4: 211-4.

RAYNER, Charlotte /SHEEHAN, M. Michael/BARKER, Michelle (1999), "Theoretical Approaches to The Study of Bullying at Work," *International Journal of Manpower*, 20/ ½: 11-5.

REDHOUSE (1992), *İngilizce-Türkçe, Türkçe İngilizce* (Milliyet Tesisleri).

RESCH, Martin/SCHUBINSKI, Marion (1996), "Mobbing-Prevention and Management in Organizations," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5/2: 295-307.

SALIN, Denise (2003), "Bullying And Organisational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments," *Int. J. Management and Decision Making*, 4/1: 35-46.

SHEEHAN, M. Michael (1999), "Workplace Bullying: Responding with Some Emotional Intelligence," *International Journal of Manpower*, 20/ ½: 57-69.

THOMAS, Mary (2005), "Bullying Among Support Staff in a Higher Education Institution," *Health Education*, 105/4: 273-288.

UNISON (2003), "Bullying at Work," http://www.unison.org.uk/acrobat/13375.pdf, (Erişim tarihi: 6 Aralık 2005).

ZAPF, Dieter (1999), "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work," *International Journal of Manpower*, 20/ ½: 70-85.

ZAPF, Dieter/GROSS, Claudia (2001), "Conflict Escalation and Coping with Workplace: A Replication and Extension," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10/4: 497-522.

ZAPF, Dieter/KNORZ, Carmen/KULLA, Matthias (1996), "On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5/2: 215-37.