T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ - CERRAHPAŞA

ADLİ TIP ENSTİTÜSÜ

Danışman: Prof.Dr. Faruk AŞICIOĞLU

İşyerinde Yıldırma Mağdurlarının Benlik Saygısı, Çatışma Eğilimi, İşlemsel Adalet Algısı ve Travma Açısından İncelenmesi

Sosyal Bilimler ABD

Doktora Tezi

Fevzi CEBE
Uzman Psikolog

İstanbul, 2019

ÖZET

Bu tez çalışmasında işyerinde yıldırma (mobbing) olgusu; benlik saygısı, çatışma eğilimi, işlemsel adalet ve travma boyutlarıyla birlikte ele alınmış, her bir değişkenin birbiriyle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada örneklem oluştururken kolayda örneklem yöntemi seçilmiş, örneklem, İstanbul İlinde ikamet eden, kamu veya özel sektörden çeşitli hizmet kollarında çalışmakta olan, 273 işyerinde yıldırma mağduru ve 212 işyerinde yıldırma mağduru olmayan çalışan kişiden (kontrol grubu) oluşmaktadır. Cinsiyet açısından; işyerinde yıldırma grubu 65 erkek, 208 kadından; işyerinde yıldırma mağduru olmayan grup, 75 erkek, 137 kadından oluşmakta; eğitim düzeyi açısından; işyerinde yıldırma grubu, 37 kişi lise ve ön lisans, 153 kişi lisans, 83 kişi lisans üstü; işyerinde yıldırma mağduru olmayan grup; 26 kişi lise ve ön lisans, 157 kişi lisans, 29 kişi lisans üstü eğitim düzeyindedir. Katılımcılar; en az bir yıl çalışma süresine sahip olup, en az altı ay yıldırma mağduru olma kriterini karşılamaktadır.

Araştırma sonucunda işyerinde yıldırma mağduru olan grup ile kontrol grubu arasında benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi puan düzeylerinin istatistiksel açıdan (yıldırma mağdurlarının aleyhine) ileri derecede farklı olduğu; cinsiyet açısından her iki grupta işyerinde yıldırma ölçeği de dahil tüm ölçek puan düzeylerinin anlamlı bir fark göstermediği; işyerinde yıldırma düzeyinin; eğitim, yaş, çalışma süresi ve medeni hal gibi değişkenler açısından anlamlı bir fark göstermediği; fail sayısı ile yıldırma puan düzeyi arasında pozitif bir korelasyon olduğu, yıldırma sürecinin uzamasının yıldırma puan düzeyinin artmasına neden olduğu istatistiksel olarak ortaya konmuş; diğer yandan benlik saygısıyla çatışma eğilimi, benlik saygısıyla işyerinde yıldırma arasında negatif yönlü bir korelasyonun varlığı, işlemsel adalet algısı ile yıldırma puan düzeyi arasında negatif yönlü bir korelasyonun varlığı; 273 işyerinde yıldırma mağdurun 22'sinin Travma Sonrası Stres Bozukluğu kriterlerini karşıladığı ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: İşyerinde yıldırma, psikolojik taciz, mobbing, workplace bullying, benlik saygısı, çatışma eğilimi, işlemsel adalet, TSSB

SUMMARY

In this thesis, intimidation (mobbing) cases in the workplace; together with self-esteem, conflict tendency, procedural justice and trauma dimensions were examined and the relationship between each variable was investigated. Convenience sampling method was chosen while forming the sample in this study; the sample consisted of the employees who were working in various service branches in public or private sectors residing in Istanbul, 273 of them are workers who are victims of mobbing in workplace and 212 of them are workers who are not victims of mobbing in workplace (control group). In terms of gender, mobbing victim group consists of 65 males, 208 females; another group who are not victim of mobbing consists of 75 males, 137 females; regarding to the educational level, 37 people have high school and associate degree; 157 people have bachelor's degree, and 29 people have postgraduate degree. The participants have a minimum of one year employment period and meet the criteria of being a victim of mobbing for at least six months.

As a result of the research, self esteem, procedural justice perception, and conflict tendency score levels were statistically different between the group of mobbing victims in the workplace and control group (to the detriment of mobbing victims); all scale scores, including the mobbing scale in both groups, did not show a significant difference in terms of gender; there was no significant difference in mobbing rates in workplace in terms of variables such as education, age, working span, and marital status; there was a positive correlation between the number of perpetrators and the level of mobbing score; and the prolongation of the mobbing process statistically increased the mobbing score level; on the other hand, the negative correlation between self-esteem and conflict tendency; self-esteem and mobbing in the workplace; procedural justice perception and mobbing score level revealed that 22 of 273 mobbing victims were found to meet the criteria for Post Traumatic Stress Disorder.

Keywords: Mobbing, workplace bullying, self esteem, conflict tendency, procedural justice, PTSD

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamı tamamlamam için beni motive eden ve yardımını esirgemeyen başta tez danışmanım Prof. Dr. Faruk AŞICIOĞLU'na, sık sık sorularıma cevap vermek zorunda kalan adeta ikinci tez danışmanım olan Doç. Dr. Neylan ZİYALAR'a, tezimin başlangıç aşamasında yardımları olan Prof. Dr. Ayşen Ufuk SEZGİN'e ve Prof. Dr. Pınar ÜNSAL'a; tez süreci boyunca sık sık fikirlerinden yararlandığım ve literatür taraması konusunda bana yardımcı olan yol arkadaşım Uzm. Psikolog Merve İŞKOL'a; zamanını ayırarak araştırmama katılan tüm katılımcılara; hayatım boyunca beni destekleyen anne ve babama, çalışmalarımda bana yardımcı olan eşime ve bilgisayar başında çalışmalarımı sürdürürken yanıma gelip kendini sevdiren biricik kızıma teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i
SUMMARY iii
TEŞEKKÜR v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR viii
1. GİRİŞ 1
1.1. Giriş ve Amaç 1
1.2. Hipotezler 2
1.3. Araştırma soruları 4
2. GENEL BİLGİLER 6
2.1. Tarihsel Gelişim 6
2.2. Yıldırma Davranışında Tanımlar 9
2.3. Sıklık 23
2.4. Yıldırma ve Cinsiyet 29
2.5. Yıldırma Davranışlarının Nedenleri 31
2.6. Yıldırma Davranışları ve Mağdur Tepkileri 32
2.7.Mağdur, Fail ve Seyirciler 38
2.7.1. Mağdur Özellikleri 38
2.7.2.Fail Özellikleri 40
2.7.3. Fail Mağdur ilişkisi 43
2.7.4 Yıldırma ve Kişilik 45
2.7.5. Yıldırma ve Seyirciler 47
2.8. Yıldırma ve Sosyal Destek 49
2.9. Yıldırma ve Örgütsel Nedenler 50
2.10. Yıldırma ve Travma 66
2.11.Yıldırma ve Benlik Saygısı 69
2.12. Yıldırma ve Çatışma 69
2.13. Yıldırma Mağdurlarında Ruh Sağlığı ve Psikopatoloji 72
2.14. Yıldırmayla ilgili yapılan diğer araştırmalar 82
2.15. Yıldırmayı Önleme 87
2.16.Hukuki Durum 90
2.16.1. Ulusal Mevzuat 90

2.16.2. Diğer Ülkelerdeki Hukuki Durum 95
3. YÖNTEM 99
3.1. Örneklem 99
3.2 Veri Toplama Araçları 99
3.2.1 Bilgi Formu (Ek-1) 99
3.2.2 Coppersmith Benlik Saygısı Envanteri (Ek-2) 100
3.2.3 Çatışma Eğilimi Ölçeği (Ek-3) 100
3.2.4. İşlemsel Adalet Ölçeği (Ek-4) 100
3.2.5 İşyerinde Yıldırma Ölçeği (Ek-5) 101
3.2.6 Travma Sonrası Stres Bozukluğu Tanı Ölçeği (Ek-6) 101
3.3 Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi 102
3.4. Örneklem Hakkında Betimleyici Tablolar 103
4. BULGULAR 105
5.TARTIŞMA 150
6.SONUÇ ve ÖNERİLER 176
KAYNAKLAR 182
EKLER 201
Ek-1 Kişisel Bilgi Formu 201
Ek-2 Coppersmith Benlik Saygısı Envanteri 202
Ek-3 Çatışma Eğilimi Ölçeği 203
Ek-4 İşlemsel Adalet Ölçeği 205
Ek-5 İşyerinde Yıldırma Ölçeği 206
Ek-6 Travma Değerlendirme Formu 207
Ek-7 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 “2011 – 2016 Başvuru İstatistikleri” 211
ÖZGEÇMİŞ 232

TABLOLAR

Tablo 1 İşyerinde yıldırma grubu ölçek skorları 105

Tablo 2 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun ölçek skorları 105

Tablo 3 İşyerinde yıldırma grubu ile işyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun ölçek puanlarının t test ile analizi 106

Tablo 4 İşyerinde yıldırma grubunun cinsiyete göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 106

Tablo 5 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun cinsiyete göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 107

Tablo 6 İşyerinde yıldırma mağdurlarının yaş gruplarına göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis, Mann Whitney U ve ANOVA testi ile analizi 107

Tablo 7 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun yaş gruplarına göre puanlarının Kruskal Wallis testi ile analizi 109

Tablo 8 İşyerinde yıldırma mağdurlarının yaş ve ölçek puanlarının korelasyon analizi 110

Tablo 9 İşyerinde yıldırma mağdurlarının eğitim durumuna göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi..... 112

Tablo 10 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun eğitim durumuna göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis testi ile analizi 113

Tablo 11 İşyerinde yıldırma mağdurlarının özel/kamu sektörü ayrımına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 114

Tablo 12 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun özel/kamu sektörü ayrımına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 114

Tablo 13 İşyerinde yıldırma mağdurlarının çalıştıkları hizmet sektörüne göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi 115

Tablo 14 İşyerinde yıldırma mağdurlarının toplam çalışma süresi ile ölçek puanlarının korelasyon analizi 116
Tablo 15 İşyerinde yıldırma mağdurlarının mevcut işyerinde çalışma süresi ile ölçek puanlarının korelasyon analizi 116
Tablo 16 İşyerinde yıldırma mağdurlarının medeni durumuna göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 117
Tablo 17 Evli olan işyerinde yıldırma mağdurlarının eşlerinin çalışma durumuna göre ölçek puanlarının Mann Whitney U testi ile analizi 117
Tablo 18 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, görevlerine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi ile analizi 118
Tablo 19 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, pozisyonlarına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 119
Tablo 20 İşyerinde yıldırma mağdurlarının faillerinin pozisyonuna göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi 120
Tablo 21 İşyerinde yıldırma mağdurlarının faillerinin cinsiyetine göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi 121
Tablo 22 Kadın işyerinde yıldırma mağdurlarının, faillerinin cinsiyetine göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi 123
Tablo 23 Erkek işyerinde yıldırma mağdurlarının, faillerinin cinsiyetine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis testi ile analizi 124
Tablo 24 İşyerinde yıldırma mağdurlarının fail sayıları ile ölçek puanlarının korelasyon analizi 124
Tablo 25 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, yıldırma sürecine maruz kaldıkları süreye göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi analizi 125

Tablo 26 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, yıldırma sürecine maruz kaldıkları süreye göre ölçek puanlarının ANOVA testi analizi 126
Tablo 27 İşyerinde yıldırma mağdurlarının ölçek puanların, başka mağdurların varlığına göre t testi ile analizi..... 127
Tablo 28 İşyerinde yıldırma mağdurlarının ölçek puanlarının, haftalık yıldırma davranış sıklığına göre ANOVA testi analizi 128
Tablo 29 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, terapi ihtiyacı hissetme durumuna göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 129
Tablo 30 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, psikiyatrik tedavi görme durumuna göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 130
Tablo 31 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, bu süreci "travmatik" bir deneyim olarak algılayıp algılamamasına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi 130
Tablo 32 TSSB tanısı alan ve almayan işyerinde yıldırma mağdurlarının, puan ortalamaları ve puan ortalamalarının Mann Whitney U testi ile analizi 131
Tablo 33 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, TSSB işlev kaybı düzeylerine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi ile analizi..... 134
Tablo 34 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, TSSB işlev kaybı düzeyi ve ölçek puanlarının korelasyon analizi..... 135
Tablo 35 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, TSSB semptom şiddeti düzeyine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis Test ve ANOVA testi ile analizi 135
Tablo 36 TSSB semptom şiddeti ve ölçek puanlarının korelasyon analizi..... 138
Tablo 37 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, benlik saygısı düzeyine göre ortalamaları, diğer ölçeklerle ANOVA testi ile analizi ve TSSB tanısı alan mağdurlarla çapraztablo verileri ... 138
Tablo 38 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun, benlik saygısı düzeyinin diğer ölçeklerle t testi ile analizi..... 140

Tablo 39 Cinsiyete göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi 140
Tablo 40 Özel/kamu sektörü ayrımına göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi 141
Tablo 41 Yönetici veya personel olma durumuna göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi 142
Tablo 42 Medeni duruma göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi 142
Tablo 43 İşyerinde yıldırma davranışına maruz kaldıktan sonra ne yaptınız? 143
Tablo 44 İşyerinde yıldırma mağdurlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının frekansı 145

1. GİRİŞ

1.1.Giriş ve Amaç

Günlük hayatın önemli bir kısmı iş ortamında geçirilmektedir. Çalışanlar bu süre içerisinde iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle, işe ilişkin olsun veya olmasın bir çok ortak deneyim paylaşmaktadır. Bu deneyimlerin "saldırgan ve yıkıcı" bir örneği olan "işyerinde yıldırma" (mobbing), iş ortamında sıklıkla rastlanan bir davranış türüdür. 1990'lı yıllardan itibaren giderek artan bir ilgiyle araştırılan konuyu ilk olarak psikolojinin inceleme sahası içerisinde inceleyen ve kavramsallaştıran Heinz Leymann'dır. Heinz Leymann'ın "mobbing" olarak adlandırdığı olguya Türkçe karşılık olarak genellikle "işyerinde yıldırma" denmektedir. Kavramı en iyi şekilde karşıladığını düşündüğümüz için, biz de "işyerinde yıldırma" olarak kullanmayı doğru buluyoruz.

Endüstri psikolojisi, uzun bir süre boyunca iş veriminin arttırılması konularıyla ilgilenerek insanı bir kaynak olarak değerlendirmiş, çalışanı, duygusal yönlerinden ziyade üretkenliği ve işe yararlığı bağlamında araştırma konusu edinmiştir (Acar 2002:54; akt. Çivilidağ, 2011, s. 3). İş ortamına yabancılaşma süreciyle iş verimi arasındaki ilişkiler fark edilmiş, giderek insanın duygusal yanına gösterilen ilgi artmıştır. İnsanların çalışma hayatında gösterdiği, "rekabet", "kendini ispatlama", "başkaları üzerinde hakimiyet kurma", "şiddet eğilimi" gibi davranışların çalışanlar arasında sıklıkla ortaya çıkması dikkat çekmeye başlamıştır (Güngör, 2008, s. 2). Modern insanın zamanının önemli bir kısmı bir işyerinde geçtiğinden dolayı iş hayatında meydana gelen olumsuz olaylar, değişiklikler; çalışanlar açısından en hafif tabiriyle *stres* kaynağı olabilmektedir. Baltaş'a (2005) göre stres "organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması sonucu ortaya çıkan" dengeyi ve sürekliliği korumaya çalışan bir uyum mekanizmasıdır (Baltaş, 2005:5, akt., Aras A. , 2012, s.

3). Stres teorisi bağlamında yıldırma, işyerinde ciddi bir sosyal stresör biçimidir; diğer yandan çatışma teorisi açısından yıldırma, yüksek bir tırmanma seviyesi gösteren ve artan bir güç dengesizliğine ulaşan çözülmemiş bir sosyal çatışmaya işaret eder (Zapf & Gross, 2001).

İşyerinde meydana gelen yıkıcı deneyimler, çalışanlar arasında olumsuz duygulara ve olumsuz iş sonuçlarına neden olmakta, yıldırma süreci (bullying), öncelikle başetme mekanizmasını işlevsizleştirerek duygusal açıdan "tükenme"ye ve ardından mağdur/kurbanın işten ayrılmasına kadar neden olabilmektedir. Bu mekanizmaların anlaşılması, yıldırmanın önlenebilmesi için önem taşımaktadır (Spence Laschinger & Fida, A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, 2014).

Bu bağlamda işyerinde yıldırmaya dair yapılan araştırmaların 1987 yılından beri sürekli ve önemli ölçüde artması tesadüf değildir. 2006 yılında, önceki yıllara oranla yayınlanan makalelerde ciddi bir artış görülmektedir (Neall & Tuckey, 2014).

Bu tez çalışmasında, Maguire (1999) tarafından işyerinde kansız savaş olarak nitelenen mobbing sürecine (akt. Cemaloğlu, 2007, s. 112) maruz kalan çalışanların psikolojik özelliklerini, yıldırma sürecinin mağdurlar üzerindeki olumsuz etkilerini ve işyerinde yıldırma üzerinde etkisi olabilecek sosyo-demografik özellikleri ortaya koymak amaçlanmaktadır.

1.2. Hipotezler

H1. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların, yıldırma davranışlarına maruz kalmayan çalışanlara göre benlik saygısı düzeyinin daha düşük olarak bulgulanması beklenmektedir.

H2. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların, yıldırma davranışlarına maruz kalmayan çalışanlara göre çatışma eğilimi düzeyinin daha yüksek olarak bulgulanması beklenmektedir.

H3. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların, yıldırma davranışlarına maruz

kalmayan çalışanlara göre işlemsel adalet algısı düzeyinin daha düşük olarak bulgulanması beklenmektedir.

H4. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların benlik saygısı düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermemesi beklenmektedir.

H5. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların çatışma eğilimi düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermemesi beklenmektedir.

H6. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların işlemsel adalet düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermemesi beklenmektedir.

H7. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların çatışma düzeyi ile benlik saygısı düzeyi arasında negatif bir korelasyon bulgusu beklenmektedir. Benlik saygısı düzeyi düştükçe çatışma eğilimi artacaktır.

H8. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların yıldırma düzeyi ile benlik saygısı düzeyi arasında negatif bir korelasyon bulgusu beklenmektedir. Benlik saygısı düzeyi düştükçe yıldırma düzeyi artacaktır.

H9. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların işlemsel adalet düzeyleri ile işyerinde yıldırma düzeyleri arasında negative bir korelasyon bulgusu beklenmektedir. Yıldırma düzeyi arttıkça işlemsel adalet düzeyi düşecektir.

H10. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların çatışma eğilimi düzeyi ile işyerinde yıldırma düzeyi arasında pozitif yönlü bir korelasyon bulgusu beklenmektedir. Çatışma eğilimi düzeyi arttıkça işyerinde yıldırma düzeyi de artacaktır.

H11. Yıldırma davranışlarını uygulayan fail sayısı arttıkça işyerinde yıldırma düzeyinin artmış olarak bulgulanması beklenmektedir.

H12. İşyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalma süresi arttıkça işlemsel adalet algısı düzeyinin azalmış olarak bulgulanması beklenmektedir.

H13. İşyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalma süresi arttıkça işyerinde yıldırma

düzeyinin artmış olarak bulgulanması beklenmektedir.

H14. İşyerinde yıldırma davranış sıklığının artmasıyla işlemsel adalet algısı düzeyinin azalmış olarak bulgulanması beklenmektedir.

H15. İşyerinde yıldırma davranış sıklığı arttıkça işyerinde yıldırma düzeyinin artmış olarak bulgulanması beklenmektedir.

1.3.Araştırma soruları

S1. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların ölçek puan düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermekte midir?

S2. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların yaş ve ölçek puan düzeyleri arasında bir korelasyon var mıdır?

S3. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların eğitim düzeyleri ile ölçek düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

S4. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların özel-kamu sektörü ayrımına göre ölçek puan düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?

S5. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların, çalıştıkları hizmet sektörüne göre ölçek puan düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?

S6. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların toplam çalışma süresi ile ölçek puan düzeyleri arasında bir korelasyon var mıdır?

S7. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların, son işyerinde çalışma süresi ile ölçek puan düzeyleri arasında bir korelasyon var mıdır?

S8. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların medeni durumu ile ölçek puanları arasında bir ilişki var mıdır?

S9. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların mesleki farklılıkları ölçek puanlarında farklılığa neden olmakta mıdır?

S10. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların yönetici veya çalışan olma durumlarına göre ölçek puanları farklılaşmakta mıdır?

S11. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanlar, daha çok kimler (yönetici, iş arkadaşları) tarafından mağdur edilmektedir ve failin kim olduğu ölçek düzeylerini etkilemekte midir?

S12. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanların, faillerinin cinsiyeti nasıl bir dağılım göstermektedir? Failin cinsiyeti ölçek düzeylerini etkilemekte midir?

S13. Yıldırma davranışlarına maruz kalan çalışanlarda Travma Sonrası Stres Bozukluğu görülme sıklığı kaçtır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1.Tarihsel Gelişim

"Mob" sözcüğü latince "mobile vulgus"tan türemiştir. Latince kararsız kalabalık veya azgın kalabalık anlamlarına gelmektedir (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014). "Mob" sözcüğü İngilizce şiddet gösteren veya probleme neden olabilen geniş insan yığını anlamına gelmektedir. "Mob" kanun dışı şiddet uygulayan bir düzensiz kalabalıktır, bir çetedir. Mobbing kelimesi bir eylem biçimi olarak psikolojik taciz, kuşatma, rahatsız etme olarak tarif edilmiştir (Tınaz, Çalışma Yaşamında Eski Bir Olgu; Yeni Bir Kavram: Mobbing, 2008, s. 3).

Mobbing kavramı İngiliz biyologlar tarafından, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını tarif etmek amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, Çalışma Yaşamında Eski Bir Olgu; Yeni Bir Kavram: Mobbing, 2008). Etolog Konrad Lorenz 1960'lı yıllarda kuşlarda yaptığı gözlemler sonucunda görece küçük kuşların kendilerinden büyük veya güçlü hayvanları korkutarak uzaklaştırmaya çalışmalarına veya sürü içerisindeki kendi cinslerinden daha güçsüz kuşu yiyecek kaynaklarından uzak tutarak ölüme terketmeleri ve sonunda öldürme davranışlarını tarif etmek için "mobbing" kelimesini kullanmıştır (Westhues, 2002).

Mobbing kavramını ilk kez insan ilişkileri için İsveç'li Dr. Paul Heinemann kullanmıştır. Heinemann, çocuklar arasında görülen akran zorbalığını mobbing olarak tanımlamıştır. Heinemann, Lorenz'in mobbing kavramını kullanarak, mağdur çocuğun zorba davranışlar sonucu *izole* edildiğini, hatta ümitsizlik içerisinde intihara kadar sürüklenebileceğini

belirtmiştir. Bu konuyla ilgili İsveç'te bir kitap yazarak 1972 yılında yayımlamıştır (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014, s. 19).

İşyerinde yıldırma konusununda ABD'li bir psikiyatrist olan Carroll Brodsky (1976) yılında "The Harrassed Worker" isimli bir kitap yayımlamıştır. Bu kitapta işçi ve çalışanların iddiaları konu edilmiştir. Çalışanlar, iş arkadaşları veya müşterileri tarafından saldırgan davranışlara maruz kalarak iş göremez duruma gelmiştir. Brodsky, tacizin amacının hedefteki kişiyi engellemek, bastırmak, rahatsız etmek olduğunu, tacizin tekrarlayan eylemlerle süreklilik arz ettiğini, mağduru yıldırdığını, mağdur üzerinde yarattığı yaralayıcı zihinsel ve fiziksel etkilerinden bahsetmiştir (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014, s. 20).

Norveç'te 1983 yılında ergenlik dönemindeki üç gencin intihar etmesi sonucunda ilgili bakanlık, Profesör Dan Olweus'u bu konuda araştırma yapması için görevlendirmiştir. Olweus bu araştırma sonucunda okullarda gerçekleşen zorbaca davranışları bir olgu halinde ortaya koyarak "bullying" olarak tanımlamıştır (Yavuz, 2007, s. 7).

"Mobbing" kavramını iş yaşamında ilk kullanan, 1980'li yıllarının başlarında İsveç'te yaşayan Alman asıllı Esdüstri psikoloğu Heinz Leymann'dır. İşyeri psikologu olan Leymann, "zor kişiler" olarak *etiketlenen* ve kendisine yönlendirilen işgörenlerle çalışmış, yaptığı araştırmalar sonucunca "zor" olarak damgalanan bu kişilerin sürecin başında *zor* olmadıklarını keşfetmiş, bu kişilerin çalıştıkları işyerinde damgalandıklarını, bir kere damgalandıktan sonra işten atılmalarını kolaylaştırmak üzere *zor* kişiler olduklarını destekleyen başka nedenlerin ileri sürüldüğünü ifade eden Leymann, bu bulgularını ilk kez 1984 yılında yayınlamıştır (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014).

Bir gazeteci olan Andrea Adams, İngiltere'de 1988 yılında British Broadcasting Corporation'da (BBC) bir dizide "işyeri zorbalığı"na dikkat çekmiştir. 1992'de yayınladığı kitabında (Bullying at Work: How to Confront and Overcome It) işyeri zorbalığına yönetimin gösterdiği rızaya dikkat çekmiştir. Adams, işyeri zorbalığını "sürekli eleştirme ve "bireyleri

küçük düşürme" olarak tanımlamıştır. Adams'ın 1995'te vefatıyla adına 1997 de bir vakıf kurulmuş, bu vakıf mobbing konusunda araştırmalara devam etmiştir (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014).

İngiliz Tim Field (1996) yılında faillerin tanımlanması ve belirlenmesi "Bully in Sight" (Görünürdeki Zorba) isimli kitabı yayınlamıştır. Field, "mobbing" kavramı yerine "bullying" kavramını kullanmıştır. Tim Field, işyerinde psikolojik yıldırma sürecini, failin mağdur üzerinde üstünlük kurma amacıyla kurban/mağdur olan bireye karşı yürütülen, onun özgüvenini ve benlik saygısına karşı hükmetme, üstün gelme olarak tarif etmiş, saldırgan faillerin aynı zamanda bu sürecin sonunda mağdurda meydana gelen sonuçlarının kendileriyle ilgili sorumluluğunu reddettiklerini belirtmiştir (Tınaz, 2008, s. 6).

Almanya ve kuzey ülkeleri işyeri saldırganlığını "mobbing" kelimesi ile ifade ederken, İngiltere, ABD ve Avustralya'da bu olguya karşılık "bullying" denmektedir. Bullying kavramında öncelikli olarak fiziksel şiddet var iken, mobbing kavramında ise öncelikli olarak psikolojik şiddet ön plandadır. Leymann, terminolojide karışıklık olmaması için işyerlerinde karşılaşılan düşmanca davranışları, okullarda çocukların birbirlerine karşı uyguladıkları zorba davranışlardan ayırmak gerektiğini belirtmiş; işyeri zorbalığı için "mobbing", okullarda karşılaşılan akran zorbalığı için "bullying" kavramını önermiştir (Tınaz, 2008, s. 5).

Yıldırma (bullying), bireysel, kurumsal, toplumsal düzeyde varlık gösteren, yaygın ve kişiyi etkisiz hale getiren bir istismar türü olarak; çalışanları olduğu kadar organizasyonları da sıkıntıya sokan "sessiz bir salgın gibi" yayılmaktadır. Organizasyon için verimliliğinin düşmesine, personel değişimine ve pahalı davalara; çalışanlar için sağlıksız bir işyeri ortamına neden olmaktadır (MacIntosh, Wuest, Gray, & Aldous, 2010).

İşverenler, sıklıkla üretim, verim ve iş gücü kaybı, işe gelmeme, stres, personelin değişmesi, yüksek maliyetli davalar, kurumsal imajın zarar görmesi gibi sorunlardan şikayetçiyken (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2005), yıldırma

mağdurları fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, gergin aile ilişkileri, maddi sorunlarla (European Agency for Safety and Health at work, 2002) karşı karşıyadır. Yıldırmanın etkisi mağdurun ailesine, arkadaş çevresine ve sağlık sistemine kadar uzanır (Canadian Safety Council, 2000; akt. Voroney, 2005, s. 21).

2.2.Yıldırma Davranışında Tanımlar

İsveç'teki büyük bir demir ve çelik fabrikasında yapılan araştırmalar (Leymann & Tallgen, 1989) mobbing olgusunun Leyman tarafından psikolojinin inceleme sahasına alınmasına neden olmuştur. Leymann'a göre mobbing, *bir veya birkaç kişi tarafından, bir veya birkaç kişiye yönelik olarak; sistemli, düşmanca ve ahlak dışı davranışla ortaya çıkan bir tür psikolojik şiddettir*. Taraflardan birisi zayıf düşene kadar mobbingin karşılıklı olduğu durumlar da vardır. Leymann, işyerinde gerçekleşen bu tip davranışların mobbing sayılabilmesi için asgari altı ay sürmesi ve haftada en az bir kez gerçeklemesi gerektiğini belirterek, bir makalesinde mobbingi işyerinde meydana gelen *psikolojik terör* olarak tanımlamıştır. Bu eylemler çoğu zaman neredeyse her gün ve uzun bir süre boyunca gerçekleşerek, önemli psikolojik, psikosomatik, ailevi ve sosyal problemlere sebebiyet vermektedir (Leymann; 1990, 1996).

İşyerinde yıldırma kendini değişik şekillerde gösterebilmektedir. Eşit düzeydeki kişiler arasında olduğu gibi ast-üst ilişkisi içerisinde de çatışmaya neden olabilir. Yıldırma davranışının amacı hedefte olan çalışanı yıpratmak, bastırmak ve çoğu zaman işyerinden uzaklaştırılmasını veya atılmasını sağlamaktır (Leymann, 1996).

Hadjifotiou'yu (1983) takiben bir çok araştırmacı tarafından zorbalık (bullying), mağdur tarafından istenmeyen, bilinçli ya da bilinçsiz olarak yapılabilen, iş performansını olumsuz etkileyebilen veya hoş olmayan bir çalışma ortamına neden olabilen; açıkça aşağılanma, suç ve sıkıntıya neden olabilecek bir veya daha fazla çalışana yönelik tekrarlanan eylemler ve uygulamalar olarak tanımlanmıştır (Einarsen, The nature and causes of bullying at work, 1999).

Einarsen'e (1999) göre yıldırma (bullying), işyerinde bir çalışanın, sistematik olarak, bir veya birkaç meslektaşı veya üstleri tarafından uzun bir süre saldırgan davranışlara maruz kalması durumudur. Hedefteki kişinin, giderek kendini savunmakta zorlandığı ve bu durumdan kaçmaya çalıştığı bu tabloda süreç içerisinde yapılan muameleler hedefin damgalanmasına ve ciddi psikolojik travma yaşamasına neden olabilir. Zorbalığın nedenleri üzerine yapılan ampirik çalışmalar, mağdurun kişiliği ve işyerindeki psikososyal faktörler üzerinde yoğunlaşmıştır. Çoğu araştırma *zorbalığı* farklı davranış türlerini içermesi gerçeğine rağmen, birleşik bir fenomen olarak görmektedir (Einarsen, The nature and causes of bullying at work, 1999).

Literatürde araştırmacılar tarafından olgu hakkında kullanılan terimler; hafif zorbalık (Ashforth, 1994), işyerinde taciz (Bjökqvist, Österman, ve Hjelt-Bäck, 1994), antisosyal davranış (Robinson ve O'Leary-Kelly, 1998), işyerinde mağduriyet (Aquino, Grover, Bradfield, Allen 1999), zorbalık (Einarsen, 2000), kabalık (Andersson ve Pearson, 1999), mobbing (Leymann, 1996), sosyal boşveriş (Duffy, Ganster, Pagon, 2002), duygusal istismar (Keashly, 1998) ve istismar edici denetim (Tepper, 2000), scapegoating/ günah keçisi olma (Thylefors, 1987), mobbing (Matthiesen, Raknes, Rrokum, 1989), mobbing, (Kile, 1990), health endangering leadership/ sağlığı riske sokan liderlik (Wilson, 1991), işyeri travması (Adams, 1992), yıldırma, (Vartia, 1993), taciz, (Ashforth ;1994), küçük tiran/petty tyranny (Björkqvist, Osterman, Hjelt-Back, 1994), harassment/usandırma-taciz etme şeklinde sıralanabilir (Einarsen, 2000, s. 382).

Niedl (1995), bir *hedefin*, tekrarlayıcı şekilde istenmeyen veya saldırgan, düşmanca nitelikteki davranışlara maruz kalması sonucunda kendisini savunamayacağı bir durumda olduğunu düşündüğünde, bu durumu zorbalık olarak algılayacağını iddia etmektedir (Einarsen, The nature and causes of bullying at work, 1999).

İşyerindeki zararlı davranışları tanımlamak için birçok kavramın kullanılmasına rağmen araştırmaların çoğu faillerin özelliklerine ve güdülerine vurgu yapmaktadır. Bununla birlikte,

bu davranışları açıklayan faktörleri daha iyi anlamak için kurbanın rolünü de dikkate almak aynı derecede önem taşımaktadır (Aquino & Lamertz, 2004, s. 1023).

Chirila ve Constantin (2013), yıldırmayı (bullying) tanımlamak için kullanılan kavramların çeşitliliğini, zorbalık tanımlarının ortak yönlerini vurgulamak için yaptıkları literatür taramasında; yıllar içerisinde, işyerinde yıldırma olgusunun, İngilizce konuşulan ülkelerde "bullying" (zorbalık) terimiyle, Almanca konuşulan ülkelerde ise "mobbing" terimiyle karşılandığını belirtmiştir. Tanımlar, saldırgan ve mağdur arasındaki algılanan dengesiz bir güç, olumsuz ve sistematik eylemler, mağdurların kendilerini daha aşağı bir konumda bulmaları ve çaresizlik durumunu yaşamaya başlamaları gibi bazı ortak yönleri vurgulamaktadır. Özetlemek gerekirse, tüm işyerinde yıldırma araştırmacıları tarafından kabul edilen ortak tanım şöyledir: Bir veya daha fazla kişinin; bir veya daha fazla çalışma arkadaşı, üstü veya astı tarafından tekrar eden bir şekilde, kendilerini savunmasız bırakacak bir takım olumsuz davranışlara maruz kaldığı bir süreç (Chirila & Constantin, 2013, s. 1175).

Aşağıda bazı araştırmacıların mobbing/ yıldırma olgusuna verdikleri isim ve tanımlar sıralanmıştır;

1. Brodsky (1976) – taciz (harassment): Bir kişiye eziyet etmek, yıpratmak, yıldırmak amacına yönelik tekrarlanan ve ısrarlı girişimlerdir. Başka bir kişiyi ısrarla provoke eden, baskı altına alan, korkutan veya rahatsızlık veren bir uygulamadır.

2. Thylefors (1987) – günah keçisi yapma (scapegoating): Bir süre boyunca bir veya daha fazla kişinin, bir veya daha fazla kişiden gelen olumsuz ve tekrarlanan eylemlere maruz kalmasıdır.

3. Leymann (1990) – mobbing: Bir veya birkaç kişi tarafından, bir kişiye sistematik bir şekilde yönlendirilen, onu çaresiz ve savunmasız bir pozisyona iten ve tekrarlayıcı davranışlarla bunun sürmesine neden olan düşmanca ve etik olmayan iletişimi içerir. Bu eylemler çok sıklıkla (yani en az haftada bir kere) ve uzun bir zaman periyodunda (en az altı ay) oluşur (Leymann, 1990).

4. Wilson (1991) – işyerinde travma (workplace trauma): Bir çalışanın, işvereni ya da amiri tarafından; algılanan veya gerçek, sürekli ve kasıtlı olan kötü niyetli davranışlarına maruz kalma sonucu ortaya çıkan benliğinin çözülmesi.

5. Bjorkqvist, Osterman, Hjelt-Back (1994) – işyerinde taciz (workplace harassment): Zihinsel (bazen de fiziksel) acı vermek amacıyla, kendini savunamayan bir veya daha fazla kişiye herhangi bir nedenle yöneltilen, tekrarlanan saldırgan davranışlar. Agresif çalışan-zorba, hedefine mümkün olduğunca zarar vermeyi hedefler, bunu yaparken kendisine en az tehlike gelmesine çaba gösterir.

6. Einarsen ve Skogstad (1996) – bullying: Bir şeyin bullying olarak tanımlanması için belirli bir süre tekrar etmesi ve kişinin kendisini savunmada güçlük çekmesi gerekir. İki eşit tarafın çatışması veya izole bir olay ise bullying değildir (Einarsen & Skogstad, 1996).

7. Keashly, Trott, &MacLean, 1994; Keashly, 1998 - istismar edici davranış / duygusal istismar: Bir veya daha fazla kişinin başkasını, cinsel veya ırksal içeriğe bağlı olmayan şekilde istismar eden ve başkalarının itaat etmesini sağlamak için diğerine zarar veren düşmanca, sözel ve sözel olmayan davranışlar (Keashly, Trott, & MacLean, 1994) (Keashly, Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues, 1998).

8. O'Moore, Seigne, McGuire ve Smith (1998) – bullying: Bullying yıkıcı davranışlardır. Bir birey ya da grup tarafından başkalarına karşı yürütülen sözel, psikolojik ve fiziksel eylemlerin tekrarlanmasıdır. Saldırgan davranışa dair münferit olaylar bullying olarak tanımlanmamalıdır. Sadece uygunsuz, sistematik ve zevk alınan saldırgan davranış bullying olarak değerlendirilir.

9: Hoel ve Cooper (2000) – bullying: Bir veya birkaç kişinin belirli bir süre boyunca ısrarlı bir şekilde, bir veya daha fazla kişinin olumsuz eylemlerine maruz kalması (kendini bu eylemlere karşı savunmakta güçlük çektiği bir durumda kalarak) (Hoel & Cooper, 2000).

10. Zapf (1999) – mobbing: İşyerinde mobbing; birini taciz etmek, rencide etmek, sosyal olarak dışlamak ya da kişinin çaresiz kalmasına yol açacak şekilde rahatsız edici görev vermek

demektir (Zapf, 1999).

11: Salin (2001) – bullying: Bir veya birkaç kişiye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, tekrarlayıcı ve ısrarcı olumsuz eylemler. Bullyingde, hedefteki kişi (mağdur) kendini savunmakta zorlanır, bu nedenle eşit güçteki taraflar arasındaki çatışma bullying olarak değerlendirilmez (Salin, 2001).

12: Einarsen, Zapf, Hoel, & Cooper (2003) – mobbing: Taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal olarak dışlamak ve hedefteki çalışanı olumsuz etkileyen görevler vererek çalışanın çaresizliğe düşmesine neden olan davranışların yaşandığı bir süreçtir (akt. Chirila & Constantin, 2013).

Özen (2007), "mobbing" kelimesinin kavramsal karşılığına Türkçe'de "işyerinde psikolojik şiddet" olarak öneride bulunmaktadır. Özen'e göre "psikolojik şiddet" diğer tüm tanımları da içeren bir üst kavram niteliğindedir. Diğer her bir farklı tanımlayış psikolojik şiddetin alt bir unsuruna karşılık gelirken, "psikolojik şiddet" ise olguyu nitelendirmektedir (Özen, 2007, s. 4). Özen, psikolojik şiddet (yıldırma) sürecini doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayırmaktadatır. Doğrudan psikolojik şiddet açıkça ve sözlü, duygusal saldırılar şeklinde gösterilirken; dolaylı psikolojik şiddet ise, kurnazca ve mağdurun anlayamayacağı bir şekilde onu arkadaş grubundan dışlamaya dönük hareketlerden oluşur, mağdur yaşadığı süreci ve nedenlerini anlamakta güçlük çeker (Özen, 2007).

Yıldırma genel itibariyle bir kişinin çalışma arkadaşları, astları veya üstleri tarafından, belli bir süre boyunca, tekrarlayan şekilde olumsuz eylemlere (örneğin devamlı istismar, saldırgan sözler veya alay, dışlanma) maruz kalma durumu olarak tanımlanmıştır (Einarsen, Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach, 2000). Yıldırmanın (bullying) tanımlanmasında belirleyici özellik, tekrarlanan olumsuz eylemlere uzun süreli maruz kalmadır. Örgütlerde izole kişilerarası çatışmaların aksine, yıldırma bir kişi veya bir grup

tarafından bir ya da daha fazla kişiye uygulanan sistematik saldırıdır. Kurban, bu davranışları aşırı derecede alçaltıcı, haksız, saldırgan olarak algılar ve deneyimler. Mağduriyet duygusu, çoğu yıldırma kurbanında bulunmaktadır. Buna ek olarak yıldırma, kurbanın giderek sıklığı ve yoğunluğu artan saldırgan davranışlara maruz kaldığı bir süreçtir (Einarsen, 2000, s. 392).

Randall (1997), yıldırmayı (bullying) fiziksel ve psikolojik sıkıntı vermek için kasten yapılan agresif davranış olarak tanımlamaktadır. Randall, sadece tekrarlanan davranışların yıldırma (bullying) olması konusunda diğer araştırmacılardan ayrılmaktadır. Randall'a göre tek bir davranış, eğer önemli derecede agresifse "bullying" olarak değerlendirilebilir (Akt. Voroney, 2005, s. 22).

Olweus (1994), bullyingi güç dengesizliğinin olduğu ve agresif davranışların zaman içinde tekrarlandığında, saldırgan davranışlar kümesinin bir alt kümesi olarak görür. Kurban, zorbaya karşı kendini savunmaktan aciz olmalıdır (Voroney, 2005, s. 22).

The Commision des normes du travail Quebec (2004), bullyingi "psikolojik taciz" olarak tanımlamaktadır: Tekrarlanan herhangi bir kötü niyetli veya düşmanca veya istenmeyen davranış, sözel ifade, mimik, işaret; çalışanın onurunu, psikolojik veya fiziksel bütünlüğünü etkiler. Bu sonuçlar, çalışan için zararlı çalışma ortamı doğurur. The Canadian Centre for Occupational Health and Safety'ye göre (2005) bullying, genellikle kişiye ruhsal olarak zarar veren veya kurbanı işyerinde izole eden davranış veya sözel ifade şeklinde görülür. Bazen fiziksel temasa varan zorbalık şeklinde de görülebilir. Genellikle, gözdağı, hakaret, aşağılama, küçük düşürmeyi de içermektedir (Akt. Voroney, 2005: 22,23).

Yıldırmanın tanımları arasında çeşitlilik olmasına rağmen, ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir; *sıklık, süre, algılanan güç dengesizliği*. Bundan dolayı, şu tanım önerilmiştir: Yıldırma, bir kişi veya bir gruba, aşağılama, gözdağı verme, tehdit etme yoluyla zarar verme

amaçlı tek veya sürekli ve yeniden tekrarlanan eylemler, mimik ve işaretler ve sözel ifadelerdir (Voroney, 2005, s. 23).

Adams (1997), yıldırmanın yönetim açısından kabul edilebilir bir yöntem olarak sıklıkla sergilendiğini belirtir. Zorbalığı kabul eden, normalize eden ve destekleyen örgütsel kültürler, doğal olarak zorbanın agresif davranışını sürdürmesine neden olur. Çatışmaya müsamaha göstererek, zorbalığın büyümesine, uzunca bir dönem sürmesine ve bir norm olarak algılanmasına neden olur. Salin (2003): "eğer zorbalığa karşı bir politika ve cezalandırma sistemi yoksa, bu durum organizasyonun zorbalığı onayladığı şeklinde yorumlanır" demektedir. Bu da failin, zorbalığın tehlikesini ve maliyetini anlaması olasılığını düşürecektir" (akt. Voroney, 2005, s. 24, 25). Zorbalar gayri ahlaki ve saldırganca davranışları için uyarılmadıkları için bu davranışlarını sürdürmeye devam ederler (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Back, 1994).

Yıldırma olgusu üzerine olan tanımlar, olgunun değişik yönlerini değişik kavramlarla bir araya getirmektedirler. Bu kavramlar fiziksel, ruhsal veya ahlaki (moral) açıdan zarar verme davranışlarını tarif etmektedir. Tanımların bir diğer ortak özelliği, hedefteki kişinin zamanla kendisini savunamayacağı bir kurban haline gelmesidir.

Escartín, Zapf, Arrieta ve Carballeira (2011) Orta Amerika (Kosta Rica) ve Güney Avrupa (İspanya)'da 246 çalışan ile işyerinde zorbalık algısı düzeylerini karşılaştırmış; Güney Avrupa çalışanları mobbingi temel olarak psikolojik bir fenomen olarak tanımlarken, Orta Amerika çalışanları bu fenomenin fiziksel boyutunu da vurgulamıştır. Güney Avrupa çalışanlarının %90'ı işyeri *zorbalığını* psikolojik terimlerle tanımlarken, Orta Amerika çalışanlarının sadece %70'inin işyeri zorbalığını psikolojik terimlerle tanımlamaktadır (s. 192, 193). Orta Amerika çalışanlarının işyeri zorbalığını yönetici zorbalığı olarak gördükleri ve Güney Avrupa çalışanlarının işyeri zorbalığını daha çok yatay, yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya doğru zorbalık olarak gördüklerini gösteren sonuçlar elde edilmiştir (s. 193-195) (Escartín, Zapf, Arrieta, & Carballeira, 2011). Bu durum farklı kültürlerde yıldırmanın farklı

yönlerinin ağırlık kazandığını göstermektedir.

Van Fleet ve Van Fleet (2012) yönetsel anlamda yıldırma (bullying) davranışını tanımlama konusuna odaklanmış, yıldırma davranışının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını anlamak amacıyla sosyal medya aracılığıyla anket çalışması yürütmüş, bu ankette çalışanların "kötü yönetim" olarak nitelendirdikleri kritik davranış olaylarını ve tepkilerini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. 451 kişiyle yapılan araştırmada (%51 kadın, %49 erkek), katılımcıların yarısından çoğu kişisel olarak yıldırmaya maruz kaldıklarını veya başkalarının yıldırmaya maruz kalmalarına tanık olduklarını belirtmiş; az sayıdaki kişinin yıldırma faili olduğu belirlenmiştir. Kadınlar erkeklere oranla daha çok zorbalığa maruz kaldıklarını bildirirken (% 67.4 - % 35.3), aynı cinsiyetten olanların arasında yıldırmaya maruz kalma % 63.5 oranındaydı. En yaygın yıldırma şekli, eleştiri ya da aşağılama; bunu göz ardı edilme ve dışlanma takip etmektedir. Yıldırmaya uğramanın muhtemel nedeni genel olarak bilinmemekle birlikte, kıskançlık veya haset ortak bir neden gibi görünmektedir. Özellikle başkalarının huzurunda belirli bir çalışana yöneltilen olumsuz yönetsel davranışın zorbalık olarak görülme olasılığı yüksektir. Araştırmada yaş, cinsiyet, deneyim, evdeki dil, yıldırmaya maruz kalma, yıldırmaya maruz kalmaya devam etme, kişinin yıldırma davranışı olarak gördüklerini etkilememektedir, ancak belli bir çalışana özellikle başkalarının da bulunduğu durumlarda olumsuz yönetsel davranışların yıldırma olarak görülme olasılığı yüksek bulgulanmıştır (Van Fleet & Van Fleet, 2012).

5 farklı çalışma grubundan (yönetici, öğretmen, teknisyen, çağrı merkezi operatörü ve mühendis) 677 çalışanla yapılan araştırmada sonuçlar şöyledir; yıldırmaya maruz kalmayan grup %45.1; yıldırmaya maruz kalıp kurban olmayan grup (bullied/non-victim) %33.7 (n =143) - (%61.8'i erkek, %38.2'si kadın), yıldırmaya maruz kalıp kurbanlaşan grup %21.1 (%55.4'ü erkek, %44.6'sı kadın) olarak tespit edilmiş; örneklemin üçte birinin düzenli olarak yıldırma davranışları yaşadığı ve sadece beşte birinin kendini kurban olarak tanımladığı görülmüştür.

Sonuçlar, rol belirsizliği ve iş ilişkisi çatışması gibi sosyal ve örgütsel çalışma ortamı faktörlerinin, işyerinde yıldırma deneyimlerinin önemli ölçüde belirlediği iddiasını desteklemiştir. Yıldırma davranışlarına maruz kalıp kendisini "kurban" olarak görmeyenler (bullied/non-victim), olumsuz davranışları örgütsel kültürün bir parçası olarak algılamış olabilirler (Jennifer, Cowie, & Ananiadou, 2003).

Yıldırma Davranışlarının Yönü: Yıldırma davranışları üç yönde de olabilir; yönetici pozisyonundan aşağıya doğru, çalışanlardan yöneticilerine (yukarı doğrultuda) doğru ve eş düzeydeki çalışanların (yatay doğrultuda) kendi aralarında üç çeşit yıldırma davranışı vardır. Unison ve Rayner (1997) İngiltere'de yaptıkları bir araştırmada yıldırma mağdurlarının %63'ünün tek bir fail tarafından mağdur edildiği, bunların %83'ünün ise yönetici pozisyonundaki kişiler olduğunu belirtmiştir. Kistner (1997) Almanya'da yıldırma davranışlarının %47'sinin yönetim kademesinden aşağıya doğru yapıldığını, ABD'de (Namie, 2000) yukarıdan aşağıya yıldırma davranışları toplam yıldırma davranışlarının %81'ini oluşturmaktadır (Vandekerckhove & Commers, 2003). Avrupa'da yukarıdan aşağıya yapılan işyerinde yıldırma oranı bir çalışmada %57 olarak bildirilmiştir (Quine, 1999).

Kurumlarda veya örgütlerde yıldırma deyince yönetim basamakları fail olarak ilk sırada dikkat çekmektedir. İngiltere'de yapılan bir ankete dayalı araştırmada, yıldırma mağdurlarına ait varyansın büyük bir çoğunlunun faili yöneticiler olarak gösterilmiştir (Hoel & Beale, 2006). Pearson'un başkanlığında yapılan bir araştırmada ise 775 kişiyle bir çalışma yapılmış ve mağdurların %60'ı üstleri tarafından, %20'si eşit bir statüden, %20'si ise astları tarafından yıldırma sürecine maruz bırakılmıştır (Yamada, 2000).

Türkiye'de bir insan kaynakları firmasının yapmış olduğu araştırmaya göre (700 kişiyle yapılan bir anket çalışması), yıldırma davranışına maruz kalan kişiler, en fazla %68.86 oranında

bir yönetici tarafından yıldırma davranışına maruz kaldığını beyan etmiştir (Arpacıoğlu, 2006; akt., Ertürk, 2011, s. 25).

Norton ve arkadaşları (2017) Portekiz'de 707 sağlık çalışanıyla yaptıkları araştırmada, yıldırma yaygınlığı %8 olarak tespit edilmiştir. Mağdurların çoğunun kadın (%72,7) olduğu, en az yıldırmaya maruz kalan grubun hekimler ve teknisyenlerden (sırasıyla %3.4 ve %2.7) olduğu görülmüştür. Yıldırma, %64,8 dikey yönde, geri kalan %35,2 hemşireler, büro personeli ve sağlık görevlileri arasında gerçekleşmektedir. Yıldırma, vardiyalı çalışanlar arasında sabit zamanlı çalışanlarla karşılaştırıldığında 2 kat daha sık gözlenmiştir. Dikey yükselen yıldırma vakası sadece bir tane bildirilmiştir. Doktorlar, hemşireler ve teknisyenler arasında fail sıklıkla bir üst kişiydi (sırasıyla %100, %74.2 ve %66.7. Bununla birlikte, büro elemanlarının %85.7'si iş arkadaşları tarafından taciz edilmiştir (yatay zorbalık) (Norton, ve diğerleri, 2017).

Yıldırma Davranışının Aşamaları: Leymann, işyerinde yıldırmayı 4 kritik evreyle tanımlar:

1. Aşama: Orijinal Kritik Olay; çalışma hayatındaki kritik olaylar hakkında ayrıntılı bir bilgi olmamakla birlikte tetikleyici durumun çoğunlukla bir çatışma olarak gözlendiği bu evre -genellikle iş ile ilişkili; varsayımsal olarak çok kısadır. Hedefteki kişi çalışma arkadaşları ve idareciler tarafından damgalamandıktan sonra bir sonraki aşamaya geçilir.

2. Aşama: Mobbing ve Damgalanma; zarar verme ve safdışı etme amaçlı taciz eylemleri uzun süreler boyunca tutarlı ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilir. Gözlemlenen tüm eylemler, birinin üzerine gitme veya cezalandırma isteğine dayanan bir yapıya sahiptir. Sürecin ana özelliği manipülasyondur. Mağdurun itibarına (dedikodu, iftira, alay), mağdurla ilgili iletişim kanallarına (kendini ifade etmesine izin verilmemesi, kimsenin onunla konuşmaması, yüksek sesli eleştiri yapma, manalı bakışlar), sosyal koşullarına (mağdurun izole edilmesi,

dışlanması), mağdurun performansına (iş verilmemesi veya anlamsız/küçük düşürücü işler verilmesi) dönük manipülatif davranışlar sergilenir.

3. Aşama: Personel Yönetimi; işin içine yönetim girdiğinde, durum resmi olarak "vaka-dava" haline gelir. Bu aşamada, ciddi derecede hukuk ihlalleriyle karşı karşıya kalınabilir. Yönetim mağdurun iş arkadaşlarının önyargılarıyla düşünme eğilimindedir. Çevrede olanlar, sorunun nedeninin mağdurun normaldışı kişiliğinde olduğunu varsaymaktadır.

4. Aşama: Kovulma; işyerindeki mobbing senaryosu doğrultusunda mağdur işten atılır. İskandinav ülkelerinde, daha fazla damgalamaya neden olan en tehlikeli durumlar, uzun süreli hastalık izni, istihdam devam ettiği halde iş verilmemesi, aşağılayıcı iş görevleri verilmesi ve psikiyatrik tedavidir (Leymann, 1990).

Yıldırma, zorbalığın ilk safhalarında genellikle dolaylı ve gizli yapıldığı için mağdurlar tespit edilmesi güç olan agresif davranışlara maruz kalmaktadır (Björkqvist, 1992; Akt. Einarsen, 1999). Zorbalık, en az 4 evre içermektedir: agresif davranış, zorbalık, damgalama ve ağır travma (Einarsen ve ark. 1994). İlk olarak, daha hafif agresif davranışların, çalışma grubundaki bir veya daha fazla kişiye yöneltilmeye başlandığı bir durum söz konusudur. Yıldırma, çoğunlukla doğrudan mağdurun kişilik özelliklerinin yetersizliklerine bağlı bir şekilde yürütülür (Brodsky, 1976). Bu durum mağdurun zihinsel ve fiziksel sağlığını yoğunluğu artacak bir biçimde etkiler. Mağdura karşı oluşturulan önyargı, örgüt tarafından mağduru problemin kendisi haline getirmektedir (Einarsen, The nature and causes of bullying at work, 1999).

Ege (2002), zorbalığın tanınması için 7 belirleyici parametre temelinde bir yöntem geliştirmiştir.

1) İş ortamı bağlamı (çatışma işyerinde gerçekleşmelidir)

2) Sıklık (düşmanca eylemler en az ayda bir kaç kez olmalıdır)

3) Süre (çatışma en az altı ay devam etmiş olmalıdır)

4) Eylem türleri (düşmanca eylemler Leymann'ın beş kategorisinden en az ikisine ait olmalıdır)

5) İki rakibin seviyesindeki fark (yıldırma mağduru aşağı bir konumdadır)

6) Aşamalar boyunca ilerleme (altı aşamalı bir yıldırma modelinin en azından ikinci aşamasına erişen iş olayı)

7) Düşmanca niyet (iş olayında tutarlı ve amaçlı bir üzücü düzen açıkça görülmelidir (Ege, 2010, s. 234).

Ciby ve Raya (2014) mağdur deneyimlerinden elde ettikleri nitel bulgulara dayanarak oluşturdukları modelde yıldırma davranışları şu aşamalardan geçmektedir:

1. Öncül Aşama: İşyerinde *zorbalığa* maruz kalma olayını tetikleyen başlıca faktörler:

a) Süpervizörün iş talepleri (fazla mesai, aşırı izleme ve önemsiz/vasıfsız görevlerin verilmesi gibi yıldırma davranışlarına neden olan gerçekçi olmayan iş bitiş süresi ve altından kalkılamayan iş yükü),

b) Liderlik ve yönetim tarzları ve kişilerarası çatışma (etkisiz liderlik ve yönetim tarzları, işyerlerinde yıldırmanın ikinci nedensel faktörü olarak gösterilmiştir. Süpervizörün sergilediği otokratik liderlik, destekleyici olmayan ve profesyonel olmayan davranışları, iş ile ilgili ve kişisel yıldırma davranışları.

c) Mağdurların değişikliklere uyum sağlayamaması: Değişikliklere uyum sağlayamama, mağdurun kişilik özelliklerini yansıtmaktadır. Çalışanın, yeni organizasyonun, yeni takımın veya yeni bir süpervizörün normlarına ve davranışlarına uyum sağlayamamasının, yıldırma evrelerine yol açan öncüllere katkıda bulunduğu anlamına gelmektedir.

2. Zorbalık Aşaması

Öncül aşamada meydana gelen olaylar yıldırma evresine geçişi tetikler. Uzun süreli ve

tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma, faillerin eylemlerinin niyeti, mağdur ile fail arasında algılanan güç farkı, olgunun varlığını ortaya koyan özelliklerdir. Mağdurların çoğu işyerinde yıldırma olgusundan habersiz bir şekilde negatif zorbalık davranışlarını normal iş kültürünün bir parçası olarak görür. Bu aşamada aşırı iş yüklemek, fazla mesai yapmaya zorlamak, aşırı denetlemek/mikro yönetim, kararları yargılamak, sorumluluğu geri almak, önemsiz/vasıfsız görev vermek, gerçekçi olmayan hedefler koymak, profesyonel statüye saldırmak, bilgi saklamak, işi yanlış yargılamak, haksız eleştiri yapmak, promosyonları engellemek gibi işle ilgili zorbalık davranışları veya kişisel zorbalık davranışları olan küçümseyici sözler, sürekli eleştiri, yıldırma, gözleri dikerek bakma, manipülasyon, tehdit, izolasyon, dedikodu, boşverme, sahte suçlamalar gibi zorbaca davranışlar gözlenebilir. Mağdur genellikle savunma yapamamaktadır; çünkü zorba, örgütsel statü veya sosyal ilişkiler nedeniyle daha güçlüdür.

3. Sonuç Aşaması

Zorbalık davranışının devam etmesi sonucunda mağdurlar yıldırmaya uğramanın olumsuz sonuçlarıyla karşılaşırlar. Bu durumdan kurtulmak veya kaçmak için kendi kendine başetme mekanizmalarını geliştirir. Zorbalık davranışları uzadıkça, çeşitli kişisel ve işe ilişkin tepkiler ortaya çıkar:

1. Duygusal Tepkiler: Mağdurlar genellikle hayal kırıklığına uğramış, aşağılanmış ve işkence görmüş gibi hisseder.

2. Kişisel Sonuçlar: Mağdurlarda mental ve fiziksel sağlık sorunları, konsantrasyon sorunu, baş ağrısı, uyku bozukluğu görülebilir, ayrıca evli mağdurlarda aile sorunları ortaya çıkabilir.

3. İşle İlgili Sonuçlar: Mağdurlarda, işyerinde yıldırma nedeniyle iş tatmini ve bağlılık düzeylerinde azalma meydana gelebilir; verim/üretim düzeylerinin kalitesinde düşme meydana gelebilir. Yöneticinin zorba olduğu durumlarda, performans değerleme objektiflikten

uzaklaşabilir. Mağdurlar kendilerini korumak için en son çare olarak işten ayrılabilirler.

4. Kendi Kendine Başa Çıkma Mekanizması: Mağdurlar tarafından en sık kullanılan kendi kendine başa çıkma yöntemi, duygusal deneyimlerini arkadaşları ve aile üyeleri ile paylaşmaktır. Mağdurun uysal tutum takınarak, durumu önemsemeden yıldırmanın sonuçlarını atlatmaya çalışabilir. Durumu bir üst düzey yöneticiye aktarabilir, insan kaynakları biriminden destek isteyebilir; fakat bu süreçte genellikle mağdur "sorun yaratan" veya "zorbalığa neden olan kişi" olarak damgalanabilir. Bu durum mağdurlarda haksızlığa uğramışlık duygusunu arttırır.

5. Algılanan örgütsel destek ve çıkış ile ilişkisi: Örgütsel desteğe dayanarak çalışma, mağdurların çıkış davranışlarını üç kategoriye ayırır: ayrılanlar, kurtulanlar (survivors) ve işyerine sadık kalanlar.

Ayrılanlar: Düşük örgütsel destek nedeniyle işyerinden ayrılan veya ayrılma eğilimi gösteren çalışanlardır. Bu çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi daha düşüktür. Genellikle sorunları üst yönetime bildirmelerine rağmen sorunların çözülmemesi mağdurları işten ayrılmaya iter.

Kurtulanlar: Bu grup, örgütten orta düzeyde destek alarak işyerinden ayrılmamaya karar verenlerden oluşmaktadır. Böyle durumlarda üst yönetim sorunun çözülmesinde katkı sağlamaktadır.

Sadıklar: Yüksek organizasyonel destek algılayan, sorunları dile getirmekten kaçınan, daha uygun pozisyonu elde etmek için bekleyen, örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan mağdur grubudur (Ciby & Raya, 2014).

Mobbingin işten çıkarılma üzerine etkisi: Glambek, Matthiesen, Hetland ve Einarsen, (2014) yıldırmayı (workplace bullying), iş güvensizliği ve işten ayrılma niyetinin öncüsü olarak ele aldıkları prospektif bir çalışmada, 734 Kuzey Denizi işçisini 6 aylık bir süre içinde takip

etmiş; 1. ay- Z1 yıldırma davranışlarına maruz kalma ile 6 ay sonra- Z2 iş güvensizliği arasında pozitif korelasyon (r=.024, p<.001) olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, Z1'deki yıldırma davranışlarına maruz kalma ile Z2'deki işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki için orta düzey pozitif bir korelasyon (r=.025, p<.001) ortaya çıkmıştır. Regresyon analizleri, yaş ve cinsiyet değişkenleri kontrol edildiğinde, işyerinde yıldırmanın hem iş güvensizliğini hem de işten ayrılma niyetini önemli ölçüde öngördüğünü ortaya koymuştur. Sonuçlar, yıldırmanın iş güvensizliği ve işten ayrılma niyetini artırdığını, çalışanların işlerinin sürekliliği ve içeriği konusunda güvensiz olduklarını, işten atılmaya dair risk altında olduklarını göstermiştir (Glambek, Matthiesen, Hetland, & Einarsen, 2014, s. 261).

Conway ve arkadaşları (2016) Danimarka'da 2 yıllık prospektif bir çalışmada yıldırma (workplace bullying) ve hastalık nedeniyle işe gelmeme (sickness presenteeism) konusunu araştırmış; kesitsel ve prospektif analizlerde sırasıyla 2865 ve 1331 katılımcıdan nihai örneklem oluşturulmuştur. Regresyon analizleri, işyerinde yıldırmaya sıklıkla (günlük veya haftalık) maruz kalmanın, hem kesitsel hem de prospektif analizde önceki yıla göre 8 veya daha fazla gün işe gelmemeyle ilişkili olduğunu göstermiştir. İşyerinde yıldırmanın hastalık mazaretiyle işe gelmeme üzerinde bir risk faktörü olarak işlev gördüğü varsayılmıştır (Conway, Clausen, Hansen, & Hogh, 2016, s. 107).

2.3.Sıklık

Yıldırma sürecinde önemli olan bu davranışlara maruz kalan çalışanın algısıdır. Bu nedenle aynı duruma farklı mağdurlar farklı tepkiler gösterebilir, çalışanların bazıları maruz kaldıkları davranışları işin bir parçası veya yönetim sürecinin doğal işleyişi olarak algılayabilir. Diğer yandan kültürden kültüre yıldırma davranışları farklı algılanabilir (Escartín, Zapf, Arrieta, & Carballeira, 2011). Bu nedenle olgunun objektif olarak ölçülebilir olmasında

çalışanlar arasındaki farkındalığın gelişmesi önem taşımaktadır. Bununla birlikte aşağıda sunulacağı gibi bir çok çalışmada yıldırma sıklığı üzerine veriler sunulmuştur.

1996 yılında Avrupa Birliği'ne üye 15 ülkede 15.800 çalışanla yapılan görüşmenin sonucunda, son bir sene içerisinde çalışanların %4'ünün (6 milyon kişi) fiziksel şiddete maruz kaldığı, %2'sinin (3 milyon kişi) cinsel tacize maruz kaldığı, %8'inin (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kaldığı; ülke bazında İngiltere'de mobbinge maruz kalanların oranı %16, İsveç'te %10, Fransa ve Finlandiya'da %9, İrlanda ve Almanya'da %8 İspanya, Belçika ve Yunanistan'da ise %5 , İtalya'da %4 olarak belirtilmiştir (akt. Tınaz, 2008, s. 13). Avrupa'da yıldırma mağduru olmak açısından özel sektör % 4 kamu sektörü için ise % 6 oranında risk taşımaktadır. Yine Avrupa'da en fazla sağlık, sosyal hizmetler, kamusal hizmet veren kurumlar, bankacılık sektörleri en fazla mobbing uygulanan sektörleri oluşturmaktadır (Tınaz ve Karatuna, 2010 : 46-48; akt. Çam s. 45).

2000 yılında yapılan Avrupa çalışma koşulları araştırmasına göre, Avrupa'da çalışanların ortalama % 9'u son bir yıllık süre zarfında yıldırmaya maruz kalmış, bu oran İrlanda'da % 23 gibi yüksek bir seviyede bildirilmiştir (O'Moore, 2000, Hoel, Sparks & Cooper, 2001; akt. Voroney 2005, s.21).

İngiltere'de yıldırma üzerine yapılan bir araştırmada 1137 kişilik bir katılımcı grubunun %53'ünün toplam çalışma hayatları boyunca en az bir kere yıldırma sürecine maruz kaldığı, %77'sinin ise böyle bir sürece gözlemci olduğu bildirilmiştir (Rayner, 1997). İngiltere'de yapılan benzer bir çalışma son beş yıllık süre içerisinde yıldırmaya maruz kalma oranını %24, yıldırma sürecine tanıklık oranı ise % 46 olarak belirtmiştir (Hoel & Cooper, 2000).

Vartia (2001) Norveç'te 949 belediye çalışanıyla (%85'i kadın, %15'i erkek) işyerinde yıldırma (workplace bullying) ve psikolojik çalışma ortamının yıldırma "hedeflerinin" ve "seyircilerinin" refah ve öznel stresine etkilerini araştırmış, katılımcılara yıldırma tanımı (ve ayrıca diğer ölçekler) verilerek işyerinde bu tür davranışlara maruz kalıp kalmadıklarını ya da

başkalarının bu türden olumsuz muameleye tabi tutulduklarını gözlemleyip gözlemlemedikleri sorulmuş; katılımcıların %10'u (94 katılımcı) yıldırma davranışlarına maruz kaldığını, katılımcıların %9'u (83 katılımcı) yıldırma gözlemcisi olduğunu bildirmiştir.

Hubert ve Veldhoven yıldırma davranışlarının meydana geldiği sektörleri belirlemeye çalışmış; 66.764 kişiyle yapılan araştırmada, en fazla yıldırma davranışının eğitim sektöründe olduğunu (37,3), bunu sanayi (%35.1), kamu hizmetleri (%33,5), inşaat %33.3 ve sağlık sektörünün %33 takip ettiği belirtmiştir (Hubert & van Veldhoven, 2001, s. 422).

Vartia (2003) yıldırma davranışlarının sektörlerdeki sıklığını araştırmış; tüm kurumlarda yıldırma davranışının gerçekleştiğini belirten Vartia, cezaevlerinde %20,1, belediyelerde %10.1, hastanelerde %5 oranında yıldırma davranışı sıklığı belirtmiştir. Yıldırma davranışına maruz kalanların, kalmayanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları saptanmıştır (Vartia-Väänänen, 2003, s. 36).

Leon-Perez, Notelaers, Arenas, Munduate ve Medina (2014) İspanya'da 5 kuruma ait 24 işyerinden 1619 katılımcıyla işyerinde yıldırma konusunu (yaşları 19 ile 60 arasında değişen; %50.3'ü erkek, %49.7'si kadın; %43.9'u kamu hizmetleri, %30.9'u sağlık kurumları ve %25.2'si özel imalat şirketlerinde çalışan) araştırmış; bildirilen yıldırma davranışlarının niteliğine ve yoğunluğuna göre 6 farklı grup oluşturulmuştur. 1. "Zorbalığa maruz kalmamış küme": Katılımcıların %32'si işyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalmamıştır. İtemlere %90 oranında "asla" diye cevap vermişlerdir. 2. "Nadiren yıldırma davranışlarına maruz kalmış küme", katılımcıların %34'ü, negatif davranışlara "haftalık veya daha sık" maruz kalmaktadır. 3. "Olumsuz çalışma koşullarına maruz kalmış küme": Katılımcıların %14'ü kötü yönetim uygulamalarının bulunduğu yüksek baskılı bir çalışma ortamında çalışmaktadır. Bu kümede doğrudan saldırgan davranışların bildirilme olasılığı daha yüksektir. Bununla birlikte katılımcılar, kendilerini yıldırma mağduru olarak etiketlememektedir. 4. "İşle ilgili yıldırmaya maruz kalmış küme", %12. Birçok negatif davranışa "haftalık veya daha sık" maruz

kalmışlardır. Bununla birlikte, doğrudan saldırgan davranışlar hemen hemen hiç bildirilmemiştir. Buna ek olarak, bu kümedeki katılımcıların, işyerinde yıldırma tanımına göre zorbalığa maruz kaldıklarının farkına varma olasılıkları daha yüksektir. 5. Küme: Katılımcıların %5'i çok sayıda olumsuz davranışa sistematik bir şekilde maruz kalmıştır. Ağır işyeri zorbalığına maruz kalmış olan bu grup, hem işle ilgili hem de kişisel yıldırma davranışlarına maruz kalmıştır. Kendilerini yıldırma mağduru olarak etiketleme olasılığının en yüksek olduğu gruptur. 6. Küme: Katılımcıların %3 'ü hem yıldırma davranışlarına hem de doğrudan şiddet biçimine maruz kalmıştır. Birçok negatif davranışa "haftalık veya daha sık" maruz kalmış olan bu kümedeki katılımcılar, diğer negatif davranışlardan ziyade, daha yoğun bir şekilde iş baskısına ve doğrudan saldırgan davranışlara maruz kalmışlardır.

Danimarka'da yürütülen bir çalışmada 2.919 çalışandan; 171 kadın (%7.8) ve 139 erkek (%12.9) yıldırmaya bazen maruz kaldığını; 26 kadın (%1.2) ve 18 erkek (%1.8) yıldırmaya sıklıkla maruz kaldığını belirtmiştir. Yıldırmaya tanık olma sorusuna yanıt veren 3382 çalışandan, erkeklerin %15.9'u, kadınların %16.7'si yıldırmaya bazen tanık olduğunu ve erkeklerin %1,3'ü ve kadınların %1.6'sı yıldırmaya sıklıkla tanık olduğunu bildirmiştir. 55 işyerinden 45'inde bazen (%82) ve 22 işyerinde sıklıkla (%40) yıldırma davranışları meydana gelmiştir (Hansen, Hogh, Garde, & Persson, 2014).

NasrEsfahani ve Shahbazi (2014) tarafından yapılan çalışmada katılımcılar İran'ın Batı Azerbaycan eyaletinde bulunan 4 hastaneden randomize örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bu çalışmada toplam 200 anket dağıtılmış, bunlar arasından 162 (%17 erkek, %83 kadın) çalışan ankete geri dönüş yapmıştır. Hemşirelerin son bir yılda, % 9'unun sıkça yıldırma davranışına maruz kaldığını, % 22'sinin bazen yıldırmaya maruz kaldığını ve % 69'unun bu davranışlara hiç maruz kalmadığını; hemşireler tarafından tecrübe edilen en yaygın yıldırma türünün sözlü yıldırma davranışları olduğunu, hemşirelerin % 40'ının sıklıkla veya bazen sözel yıldırma davranışlarına maruz kaldığını bildirmiştir (NasrEsfahani & Shahbazi, 2014, s. 411,412).

Salin (2015), Finlandiya'da 4392 çalışanla (2011 erkek, 2381 kadın) ulusal ölçekte yıldırma (bullying) risk faktörleri üzerine araştırma yapmıştır. Öncelikle katılımcılara işyerinde yıldırma tanımı yapılarak, maruz kalıp kalmadıkları sorulmuş; "evet, maruz kalıyorum" (% 4,4); "evet, daha önce bu işyerinde maruz kaldım" (% 12,6); "evet, daha önce başka bir işyerinde maruz kaldım" (% 8,1) ve "hayır, bu tür tacizlere maruz kalmadım" (% 74,9) cevapları alınmıştır. Diğer bulgular şu şekildedir; erkeklerin yıldırmaya maruz kalma olasılığı kadınlara göre daha az çıkmış, erkeklerin % 3'ü, kadınların % 5,5'i halihazırda yıldırmaya maruz kalmaktadır (Salin, Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment, 2015).

Bonde ve arkadaşları (2016) 4 yıl boyunca (toplam 3435 çalışan) Danimarkalı çalışanlar arasında işyerinde yıldırma ve sağlık ilişkilerinin seyrini araştırmış; başlangıç aşamasında ve son aşamada işyeri zorbalığını bildiren 208 (% 6) kişiyi tespit etmiştir (Bonde, ve diğerleri, 2016).

Norveç'te, 2215 kişilik bir örneklem grubunun (yaş ortalaması 38, %53 erkek, %47 kadın) %8,3'ünün işyerinde yıldırma mağduru olduğu; %2.1'inin kışkırtıcı mağdur olduğu; %5,4'ünün işyerinde yıldırma faili olduğu tespit edilmiştir (Matthiesen & Einarsen, 2017).

da Silva João ve Portelada (2016) Portekiz'de hemşireler arasında mobbing farkındalığı, sıklığı ve yoğunluğunu (11 kuruluşa form göndererek 3.227 hemşireyle; örneklemin %79.55'u kadınlardan oluşturmaktadır) araştırmış; katılımcıların %55.38'i "mobbing" kavramından haberdar olduğunu, %11.06'sı Leymann yıldırma ölçeğinde tanımlanan davranışlardan herhangi birine maruz kalmadığını, katılımcıların %88.94'ü saldırganlık davranışlardan en az birine "asgari" düzeyde maruz kaldığını, bunlardan sadece %18.28'inin *kendini* mobbing kurbanı olarak kabul ettiğini bulgulamıştır. Mobbing mağduru 590 hemşire (%18.28) arasında bir yıldan uzun süre mağdur olanlar (%58.99); mobbingin sıklığı sorulduğunda, "ayda birkaç kez" diyenler %27.63 ve "haftada birkaç kez" diyenler %25.25 olarak bulunmuştur.

Norton ve arkadaşları (2017) Portekiz'de 707 kişi ile sağlık çalışanlarında işyeri zorbalığının yaygınlığını %8 olarak bulgulamıştır (Norton, ve diğerleri, 2017).

Tong, Schwendimann ve Zúñiga (2017) 2012-2013 yılları arasında İsviçre'de (162 bakımevinde) çalışanlar arasında mobbing sıklığını, farklı öğrenim düzeylerine sahip 5311 bakım çalışanıyla araştırmıştır. Bakım görevlilerinin %4.6'sının (242 kişi) son 6 ayda mobbing deneyimlediğini bildirilmiştir (Tong, Schwendimann, & Zúñiga, 2017).

Dikmen'in (2005) yapmış olduğu çalışmaya göre, Türkiye'de işyeri zorbalığının görülme sıklığı %48 oranındadır (akt., Yaman, 2009, s. 4).

Dilman (2007) İstanbul'da 253 hemşireyle çalışmış, meslek hayatında "duygusal tacize" uğrama oranı %70 oranında bulgulanmıştır (Dilman, 2007).

Güngör (2007), İstanbul'da çeşitli meslek gruplarından en az lise mezunu (213 kadın, 169 erkek; 126 bekar, 233 evli, 33 dul/boşanmış; 215 kamu, 167 özel; 129 eğitim, 107 sağlık, 146 finans) çalışanla araştırma yürütmüş; son bir yılda "psikolojik tacize" uğrama oranı %23 (88 kişi), çalışma hayatı boyunca en az bir kere psikolojik tacize uğrayanların oranı %32 (123 kişi) olarak bulgulanmıştır (Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye'de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma, 2007, s. 177).

Bozyiğit (2013) 46 devlet, 3 vakıf üniversitesi spor akademisinde çalışan akademisyenlere e-posta yoluyla ulaşmış, toplam 461 (155 kadın, 306 erkek; 442 devlet, 19 vakıf) akademisyenin, 149'u (%32'si; 53 kadın, 96 erkek; 145 devlet üniv., 4 vakıf üniv) altı ayı aşkın bir süre işyerinde yıldırmaya maruz kaldığını belirtmiştir (Bozyiğit, 2013, s. 84-86).

Çam (2013) İstanbul ilinde birkaç ilçenin ilk ve ortaokulunda işyerinde yıldırma algısı konusunda 204 öğretmen ve 59 yönetici (135'i kadın, 128'i erkek) ile araştırma yapmış; katılımcıların % 56,7'si (149 kişi) meslek hayatları boyunca en az bir kere "işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını, %43,3'ü ise maruz kalmadığını ifade etmiştir. Son bir sene içerisinde psikolojik tacize maruz kaldığını beyan edenler ise %3,8'dir (10 kişi) (Çam, 2013).

Üstün (2014) spor eğitimi veren 63 devlet üniversitesinde çalışan 539 akademisyenle (134 kadın, 405 erkek) yaptığı araştırmada, yıldırma sıklığı %32 olarak bulunmuştur (Üstün, 2014).

2.4.Yıldırma ve Cinsiyet

Yıldırma faillerinin davranışları cinsiyete bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Erkek failler açıkça yıldırma davranışlarını sergilerken, fiziksel güç gösterisi de dahil cinsiyetçi tavırlar geliştirebilmekte; kadın faillller ise daha çok iletişim boyutu üzerinden mağdurla ilişki kurmakta; izolasyon, yokmuş gibi davranma gibi davranışlar sergilemektedir. Erkekler hem kendi cinsine hem kadınlara mobbing uygularken, kadınlar daha çok kendi cinsine mobbing uygulamaktadır (Deniz, İşyerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları, 2007).

Leymann'a (1996) göre aynı koşullarda çalışan erkek ve kadınların mağdur olma oranları %45 erkek, %55 kadınlardan oluşmaktadır. Erkeklere, %76 oranında erkekler, %3 oranında kadınlar, %21 oranında her iki cinsiyet tarafından yıldırma davranışı uygulanırken; kadınlara, %40 oranında kadınlar, %30 oranında her iki cinsiyetten, % 30 oranında ise erkekler tarafından mobbing uygulanmaktadır.

Hoel ve arkadaşlarına (1999) göre erkekler kadınlara göre daha fazla mağdur edilmiş olarak bulgulanmış, Björkqvist (1994) ve arkadaşları ve Salin'e (2001) göreyse kadınlar daha çok mağdur olarak bulgulanmıştır (akt. Çam, 2013, s. 46). Akademisyenlerle araştırma yapan Bozyiğit (2013) yıldırmaya maruz kalan kadınların erkeklere göre çalışma hayatına karşı tutumlarını daha olumsuz olarak bulgulamıştır (Bozyiğit, 2013, s. 102).

O'Donnell ve MacIntosh (2016), 20 Atlantik Kanadalı (inşaat, ticaret, eğitim, güvenlik, hukuk, sağlık, işletme ve işletme yönetimi gibi çeşitli mesleklerde çalışan) erkek ile röportaj yaparak *zorbalık* konusundaki deneyimlerini ve tepkilerini keşfetmeye ve açıklamaya

yönelmiş; erkeklerin zorbalığı gidermek ve çözmek için işyerinde bir desteğin olmamasından yakındığını, erkeklerin çoğunlukla diğer erkekler tarafından (%60) zorbalığa uğradığı (%20 oranında kadınların, %20 oranında hem erkek hem kadınlar tarafından zorbalık mağduru oldukları), erkeklerin %75 oranında üstleri tarafından zorbalığa maruz kaldığı bulgulanmıştır (s. 351, 352). Çalışmaya katılan erkekler; manüplasyon, yıldırma, aşağılama, alay etme, küçümseme, lakap takma, eleştirme, suçlama, dışlama, tecrit etme, ceza verme, baskı yapma, bilgi ve kaynakların saklanması, işinin güvenirliğinin ve itibarının altını oyma, rol ve sorumluluklarını kaldırma, iş beklentilerini değiştirme, ilerlemesini engelleme veya inkar etme, işten çıkarma veya işten çıkarmayla tehdit edilme, bağırma ve fiziksel tehdit gibi tekrarlayan zararlı davranışları içeren *zorbalığa hedef* olmuşlardır. Bazı erkekler zorbalık davranışını sinsi olarak nitelendirirken (örneğin özel veya kapalı kapılar ardında meydana gelen), bazıları bunu daha aleni (başkalarının önünde yapılmış tehdit veya alçaltıcı şakalar) olarak deneyimlemiştir (O'Donnell & MacIntosh, 2016, s. 353). Zorbalık deneyimlerine tepki olarak çoğu erkek, sorunu çözmek için bilgi ve yardım almak gibi resmi veya gayri resmi bazı işlemler gerçekleştirmiş, resmi bir yardım aramayı tercih etmeyen erkekler arasında, yardım istemek ve zorbalığa dikkat çekmenin sorunu daha da kötüye götüreceği ya da olumlu - kalıcı bir değişimle sonuçlanmayacağı düşüncesi bulunmaktadır (O'Donnell & MacIntosh, 2016, s. 354).

Norton ve arkadaşları (2017) Portekiz'de 707 kişi ile sağlık çalışanlarında işyeri zorbalığını araştırmış, mağdurların çoğunun kadın (%72,7) olduğunu bulgulamıştır (Norton, ve diğerleri, 2017).

Kaukiainen ve ark. (2001) Finlandiya'da kamu sektöründe çalışanlarda, saldırgan davranışı, (1) ağırlıklı olarak erkek, (2) ağırlıklı olarak kadın veya (3) hem erkek hem de kadın çalışanlara eşit/neredeyse eşit frekansta olan işyerlerinde incelemiş (çalışanların çoğu 30-50 yaşları arasındaki 169 katılımcıdan (102 kadın, 67 erkek)); ağırlıklı olarak erkeklerin çalıştığı işyerlerinde, ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı işyerlerine göre tüm saldırganlık türlerinin daha

fazla ortaya çıktığı bildirilmiştir (Kaukiainen, ve diğerleri, 2001).

Einarsen ve Raknes (1997), Norveç'te erkek işçiler arasında taciz ve mağduriyeti, deniz mühendisliği endüstrisinde çalışan; yönetici, süpervizör ve çalışanlardan oluşan 460 erkek ile araştırmış; ankete katılan mağdurların çoğu (% 88.5) son altı ayda negatif davranışlar ile ölçülen davranışlardan en az birini yaşadıklarını bildirmiş, ankete katılanların %10'u son altı ay içinde başka olumsuz davranışlara maruz kaldığını belirtmiştir. Diğer bulgular şu şekildedir; erkeklerin %72.8'i (335 kişi), şimdi ve son altı ay boyunca en az bir kez aşağılayıcı davranış, sözlü taciz, dedikodu, değersizleştirme ve kişisel eleştiri, görüşlerin ihmal edilmesi ve bir konuşmaya girdiğinde sessizlik ve düşmanlık gibi davranışlarla karşılaşmıştır (Einarsen & Raknes, 1997).

Kara, Kim ve Uysal (2015), Türkiye'deki beş yıldızlı otellerde çalışan toplam 373 kadın personel ile yönetici kaynaklı yıldırma davranışlarının, kadın çalışanların yaşam kalitesi üzerine etkisini araştırmış; yöneticilerin yıldırma davranışı ile çalışanların, çalışma yaşam kalitesi arasında negatif bir korelasyon bulunmuş ($r=-.166$; $p<.001$), yüksek düzeyde yönetici yıldırma davranışı, çalışanların düşük çalışma kalitesiyle ilişkili bulunmuş, yöneticilerin yıldırma davranışı ile çalışanların genel yaşam kalitesi arasında negatif bir korelasyon bulunmuş ($r=-.331$; $p<.001$), yüksek düzeyde yönetici mobbingi, çalışanların düşük yaşam kalitesiyle ilişkili bulunmuş, kadın çalışanların, çalışma yaşam kalitesi ile genel yaşam kalitesi arasında pozitif korelasyon ($r=.478$; $p<.001$) bulunmuştur. Yöneticinin yıldırma davranışı, kadın çalışanların çalışma yaşamı kalitesi üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Yüksek çalışma yaşam kalitesinin yüksek genel yaşam kalitesi ile ilişkili olduğu doğrulanmıştır (Kara, Kim, & Uysal, 2015, s. 8-11).

2.5.Yıldırma Davranışlarının Nedenleri

Leymann (1993), mağdurlarla yapılan röportajlara dayanarak, işyerinde taciz konusunda 4 faktörün öne çıktığını iddia etmektedir: 1. iş tasarımında yetersizlikler, 2. liderlik davranışında

yetersizlikler, 3. mağdurun sosyal açıdan korunmasız konumu, 4. iş ortamında düşük bir ahlaki standart (Einarsen, The nature and causes of bullying at work, 1999).

Leymann (1996), zorbaların yıldırma davranışına başvurmasında dört temel neden görür: grup kurallarını veya değerlerini kabule zorlamak, düşmanlık, sadece zevk amaçlı veya can sıkıntısından, son olarak önyargı kaynaklı. Leymann, kıskançlık, egemenlik kurma ve liderlik stillerinin yıldırma davranışlarında açıklayıcı role sahip olduğunu belirtmiştir. Araştırmacılar, akademik ortamlarda yapılan yıldırma davranışlarını incelemiş; kıskançlık, rekabet ve statünün yıldırma davranışlarındaki üç ana açıklayıcı faktör olduğuna işaret etmiştir (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Back, 1994).

Psikolojik tacizi başlatan kritik olay; işe ilişkin bir çatışmadan sonra %25, kişisel bir çatışmadan sonra %23, nedensiz %23, işe yeni başlandığı zaman %20, yeni bir yönetici sonrası %9 olarak sıralanmıştır (Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye'de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma, 2007, s. 184).

Her çalışan potansiyel olarak yıldırma mağduru olabilir, bununla birlikte yaratıcı çalışanlar, tam tersi bir şekilde çalışma açısından yetersiz olanlar, engelliler, farklı kimlikte olanlar (cinsiyet, kültür, etnik, siyasi) daha fazla yıldırma mağduru olmaktadır (Tınaz, Çalışma Yaşamında Eski Bir Olgu; Yeni Bir Kavram: Mobbing, 2008, s. 43). Siyasi, dini, ırksal farklılıklar, statü, yaş cinsiyet, işyerinde çatışma ve yıldırmaya neden olabilmektedir (Martin & Martin, 2010).

2.6.Yıldırma Davranışları ve Mağdur Tepkileri

Leyman'ın Mobbing Tipolojisi: Leyman'ın 5 ana grupta topladığı 45 mobbing davranışını içerir.

A. Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemeye Dönük Saldırılar

1-Kendinizi göstermeniz ve iletişim olanaklarınız kısıtlanır, 2-Sürekli sözünüz kesilir, 3-Meslektaşlar veya iş arkadaşlarınız tarafından kendinizi göstermeniz engellenir, 4-Yüzünüze karşı bağrılır ve yüksek sesle azarlanırsınız, 5-Yaptığınız iş sürekli eleştirilir, 6-Özel yaşamınız sürekli eleştirilir, 7-Telefonla rahatsız edilirsiniz, 8-Sözlü tehditler alırsınız, 9-Yazılı tehditler alırsınız, 10-Jest, mimik ve bakış yoluyla ilişki kurmanız reddedilir, 11-İma yoluyla ilişki reddi yaşanır.

B. Sosyal İlişlere Saldırılar

1-Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar, 2-Kimseyle konuşamazsınız, etrafınızla iletişiminiz engellenir, 3-Diğerlerinden ayrı bir işbölümde çalışırsınız, 4-Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır, 5-Sanki orada yokmuşsunuz gibi davranılır.

C. İtibara Dönük Saldırılar

1-İnsanlar arkanızdan olumsuz konuşurlar, 2-Asılsız söylentiler çıkmaya başlar, 3-Komik bir duruma düşürülürsünüz, 4-Akıl hastasıymışsınız gibi yaklaşılır, 5-Psikolojik olarak gözden geçirilmeniz veya tedavi olmanız için baskı yapılır, 6-Hatalarınızla/özrünüzle alay edilir, 7-Hareketleriniz, sesiniz, jest-mimikleriniz taklit edilerek küçük düşürülmeye çalışılırsınız, 8-Dini inancınız veya siyasi görüşünüz hakkında alay edilir, 9-Özel hayatınızla alay edilir, 10-Milliyetinizle alay edilir, 11-Özgüveninizi, benlik saygınızı olumsuz yönde etkileyecek işleri yapmaya zorlanırsınız, 12-Özveriniz/çabalarınız değersizleştirilir, 13-Kararlarınız sürekli sorgulanır, 14-Lakaplar/alçaltıcı isimlerle anılırsınız, 15-Cinsel imalar yapılır.

D. Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Saldırılar

1-Hiçbir özel göreviniz yoktur, 2-Size verilen işler geri alınır, 3-Anlamsız işler verilir, 4-Sahip olduğunuz becerinin altında basit işler verilir, 5-İşiniz sürekli değiştirilir, 6-Benlik saygınızı, özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler verilir, 7-İtibarınızı düşüren, niteliklerinize uymayan

işler verilir, 8-Maddi zararlar getirecek olaylara sebep olunur, 9-Eviniz veya işyerinize zarar verilir.

E. Sağlığa Dönük Saldırılar

1-Fiziksel açıdan zor işler yaptırılır, 2-Fiziksel olarak tehdit edilirsiniz, 3-Gözdağı vermek için hafif derecede şiddet uygulanabilir, 4-Fiziksel zarar verilir, 5-Doğrudan cinsel tacize maruz kalınır.

Bir yıldırma durumunda yukarıda sayılan maddelerin hepsinin birlikte görülme şartı yoktur (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014, s. 35-37).

Yıldırmaya karşı olası bir tepki "karşı yıldırma" veya ödeşmek, en yaygın tepki ise yıldırma failini görmezden gelmek veya kaçınmaktır. Durumu başkalarıyla konuşmak da oldukça yaygın bir tepkidir (Van Fleet & Van Fleet, 2012).

da Silva João ve Portelada (2016) Portekiz'de hemşireler arasında başlıca yıldırma saldırılarının "konuşurken söz kesme" (%64.92) ve "işi eleştirme" (%60.86) olduğunu, bildirilen davranışların genellikle fiziksel kanıtlara yol açmayan ve belli edilmeyen iletişimi tıkama ve aşağılama-karalama (defamation) gibi saldırıları içermekte olduğunu belirtmiştir. "Doğrudan cinsel saldırılar" (%1.05) ve "tasarlanmadan yapılan fiziksel saldırı" (physical attacks without any consideration) (%1.61) gibi ispatlanmayı kolay fiziksel saldırıların az görüldüğü belirtilmiştir. Mağdurların çoğu, yıldırma davranışlarını ihbar etme/paylaşma ihtiyacı hissetmiştir (%72.20). Mağdurlara yıldırma deneyimlerini kiminle paylaştıkları sorulduğunda, çoğunlukla meslektaşları (%70.19), arkadaşları (%50.23), aile üyeleri (%47.42) ya da başhemşireye (%32.63) başvurduklarını belirtmişlerdir. Hemşirelerin muzdarip olduğu yıldırma davranışları, en fazla baş hemşirelerden (%42.44) ve doktorlardan (%29.03) geldiği düşünüldüğünde, çoğunlukla üstlerden gelen yıldırma davranışları olduğu görülür. Eşit hiyerarşik konumdaki iş arkadaşları da bireysel (%31.07) veya grup (%28.52) olarak yıldırma

davranışları gerçekleştirmiştir. Saldırganın cinsiyeti sorulduğunda, mağdurların yarısından fazlası kadınların (%51.69) veya eşit oranda iki cinsiyetin (%32.67) saldırgan davranış gösterdiğini bildirmiştir (s. 10,11). Yıldırma mağduru olan ve bunun farkında olan hemşireler arasında %48,14'ü sağlık problemleri yaşadığını belirtmiş; mağdurlar tarafından belirtilen başlıca sorunlar anksiyete (%71.48), uykusuzluk (%69.37), sinirlilik (%67.96), hayal kırıklığı-başarısızlık-acizlik (%67.96), güvensizlik duyguları (%63.73) ve konsantrasyon güçlüğü (%52.46); saldırıdan kaynaklanan sorunlarla yüzleşmek için sağlık raporuna başvurma sorulduğunda, hemşirelerin sadece %13.9'u sağlık raporuna başvurduğunu belirtmiştir. Yıldırmanın olası nedenleri sorgulandığında mağdurlar, başlıca neden olarak kıskançlık veya haset (%55.59), boyun eğmeyi reddetme ya da şantaj/yaltakçılıktan etkilenme (be influenced by blackmailing or servility) (%54,07), işin yeni yolları ya da perspektifleri konusunda yenilik ya da girişimcilikten etkilenme (46.44 %), diğer çalışanlarla dayanışma ve adaletsizliklere sırt çevirmeme (%45.76) belirtmişlerdir (da Silva João & Portelada, 2016, s. 11,12).

MacIntosh, Wuest, Gray ve Aldous (2010); nitel araştırma bulgularına dayanarak yıldırmaya maruz kalan kadınların, alıştıkları çalışma yönteminden ödün verdiklerini, çalışma yaklaşımlarının, iş enerjilerinin ve iş başarma yeteneklerinin yıldırmadan etkilendiğini vurgulamıştır. Yıldırmaya maruz kalan kadınların, başlangıçta yıldırmaya maruz kaldıklarını fark etmediklerini, yaşadıkları sağlık sorunları ile yıldırma arasında ilişki kuramadıklarını belirtmiştir. Yıldırma ile başa çıkan kadınlar "işi farklı yapmak" denilen 4 aşamalı süreç ile tanımlanmıştır. Bu süreçler; 1. uysal oluş, 2. revizyon, 3. müdahaleyi azaltmak, 4. dengeyi yeniden kurma olarak tanımlanmıştır. Süreç boyunca kadınların davranışlarını etkileyen 3 durum bulunmaktadır; birincisi aileden, arkadaşlardan, iş arkadaşlarından, işyeri yapısından destek alma; ikincisi, ekonomik koşullar; üçüncüsü, sağlık durumu.

1. Uysal Oluş : Kadınlar, olağan işlerini devam ettirmek için yıldırmayı anlamada ve ondan kaçmada uzlaşma taktikleri kullanırlar. Kadınlar çalışmalarına müdahale edildiğini fark

ederler ancak yıldırmaya uğradıklarını tanımlamakta zorlanırlar. Kadınlar iş uygulamalarındaki müdahaleleri rasyonalize etmek için sıklıkla "bahane üretiler". Müdahaleler ve rasyonalizasyon devem ederken kadınlar, bu durumun geçici olmadığını fark ederler. Bu aşamada, kadınlar ayrıca uyum sağlama, işyerindeki ilişkileri yumuşatma ve işe yaklaşımlarını değiştirerek müdahaleleri azaltma çabası içine girerler. Zorbaların beklentilerine uyum sağlama ve onların dikkatini çekmekten kaçınmaya çalışırlar.

2. Revizyon: Kadınlar, çalışmalarını sürdürebilmek için uysal olmanın etkili olmadığını fark ettiğinde, durumlarını gözden geçirerek onaylanma ihtiyacı duyarlar. Gözden geçirme sürecinde "algılarının doğrulanması" ve "seçenekleri keşfetme" yoluna giderler. Algıların doğrulanması, yıldırma ve etkileri konusunda aile ve arkadaşların görüş ve önerilerinin kullanıldığı bir stratejidir. Deneyimlerinin dikkate alınması ve destek almaları, güvende olduklarını hissettirir.

3. Müdahaleyi azaltmak: Kadınlar, öğrendikleriyle yıldırmanın etkilerini azaltmak için 3 strateji kullanırlar; umut ederek azmetme, kaynakları kullanma veya ortamı terk etme. Başka etkili alternatif olmadığını düşünenler azmetmeye devam ederler. Yıldırmanın kendiliğinden duracağına inanırlar. Bazı kadınlar psikolog ve danışmanlar gibi profesyonellerden destek sağlama yoluna gidebilir.

4. Dengeyi yeniden kurma: İş ve işyeri ile ilişkilerini yeniden tanımlama ve yeniden kurma, aile ve sosyal yaşam ile iş yaşamını nasıl uyumlu hale getireceğini bulma sürecidir. Dördüncü aşamaya giren kadınlar, fiziksel, duygusal, ve psikolojik sağlık sorunları gösterirler (MacIntosh, Wuest, Gray, & Aldous, 2010).

Çelik (2014) Bursa'da bazı devlet ilkokullarında görev yapan toplam 193 öğretmenle (93'ü kadın, 100'ü erkek; 33 bekar, 152 evli, 8 dul) yaptığı araştırmada, katılanların yüzde 42,5'inin duygusal *bezdiri*ye maruz kaldığını belirtmiştir. Mağdur olan 82 kişinin failleri sorulduğunda 47'sinin erkek, 1'inin kadın, 34'ünün ise her iki cinsiyetten olduğu belirtilmiştir

(s. 91). Bezdirme davranışlarının frekansları alındığında ise, en fazla "çabaları değersiz görülme", %72, "sürekli moral bozma" %57,3, dışlanma, yok sayma ve görmezden gelme %39, iş dışında ayrı yükler verilmesi %37,8 en az olarak %2,4 fiziksel şiddet olarak saptanmıştır (s. 93). Duygusal bezdiri davranışlarına karşı gösterilen tepkilerde sadece 10 kişinin tatmin edici bir sonuca ulaşabildiği, 82 mağdurun 54'ünün çalışma arkadaşlarından destek gördüğü, 24'ünün destek görmediği bulgulanmıştır (s. 95). Yıldırma mağduriyeti cinsiyet, yaş, iş tecrübesi ve medeni durum açısından farklılık göstermemektedir (s. 99). Mağdurların bu durum sonucunda gösterdiği tepkiler en sık olarak 14 kişi tarafından "bir arkadaş veya meslektaş ile konuşmak" ve 13 kişi "yıldırma uygulayan bireyi görmezden gelmek", olarak ortaya çıkmıştır. Sadece 2 kişi resmi şikayette bulunmuştur (s. 127). Mağdurlar, aile ve arkadaşlarından aldıkları sosyal desteğin düşük, aile ve arkadaş dışındaki sosyal çevreden aldıkları sosyal desteğin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir (s. 138). Yıldırma davranışları, %74,4 oranda birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilmektedir (Çelik B. , 2014, s. 144-147).

Bir araştırmada 740 yıldırma mağdurunun , yıldırma davranışlarına gösterdiği tepkiler şu şekildedir:

64 mağdur (%8.6) bunun normal bir şey olduğunu düşünerek bir şey yapmadım,

37 mağdur (%5) korktum görmezden geldim,

61 mağdur (%8.2) aileme danıştım,

145 mağdur (%19.6) dost ve arkadaşlarıma danıştım,

16 mağdur (%2.2) psikoloğa danıştım,

221 mağdur (%29.9) beni inciten kişiyle açıkça konuştum ve çözmeye çalıştım,

68 mağdur (%9.2) üst amirden yardım istedim,

52 mağdur (%7) yasal yollara başvurdum,

49 mağdur (%6.6) tayin istedim,

27 mağdur (%3.6) yatıştırıcı ilaçlar aldım demiştir (Ertürk, 2011, s. 136).

2.7.Mağdur, Fail ve Seyirciler

2.7.1. Mağdur Özellikleri

Gökçe (2008:79-83) yıldırma mağdurlarını, bu sürece verdikleri tepkilere karşı yedi gruba ayırmıştır: 1-Dişli Mağdur : Yıldırma sürecini dışavurur, durumu anlatarak destekçi bulmaya çalışır. Üstlerine durumu şikayet eder. Güçlü kişilerin desteğini alarak yönetime baskı yapmaya çalışır. 2-Boynu Bükük Mağdur : Süreci kanıksamış mağdur tipidir. Daha kötüsü de olabilirdi diyerek sessiz bir şekilde süreci geçiştirmeye çalışır. Olanları unutmaya çalışarak kendiliğinden durumun düzelmesini bekler. 3-Teflon Mağdur: Süreci gözardı ederek çalışmalarına devam eder. Faillerle karşılaşmaktan çekinir. Mesleki özelliklerinde veya başka ilgilerle kişisel başarılarını artırmaya çalışır. 4-Kralın Soytarısı: saf veya aptal rolü oynarak süreci anlamazlıktan gelir. Saldırganlarına hediye alarak süreci bertaraf etmeye çalışır. 5-Umutsuz Savaşçı: Kendilerine verilen işleri titiz ve düzgün birşekilde yaparak, çok çalışarak kendilerini kanıtlamaya çalışır, yıldırma sürecine karşı mücadele eder. Saldırganlara karşı kendilerini kanıtlamaya çalışır. Hukuksal yollardan haklarını aramaya çalışır. 6-Ruhu Kaçmış Mağdur: Yıldırma davranışlarına karşı sessiz ve tepkisiz kalır. Sanki ortamda yokmuş gibi davranır, kendisini iş ortamından soyutlar, ama bu şekilde daha fazla hedef olmaya başlar. Mümkün olduğunca arka planda kalarak görünmemeye çalışır. 7-Kurnaz Mağdur: Potansiyel saldırganlara karşı saf rolü oynar. Saldırganların tepkilerinden korkarak beceri ve bilgisini ortaya koymaktan çekinir. Sessiz görünmeye çalışır, çevresine kendisini mazlum olarak göstererek destek kazanmaya çalışır. Araya birilerini koyarak hedef olmaktan çıkmaya çalışabilir. Sivil toplum örgütlerine üyelik yoluyla hukuksal veya resmi olmayan yardım arayışına gidebilir (akt. Aras A., 2012).

Birçok mağdur kendilerine yapılan saldırganca davranışlarla mücadele etmek yerine, görmezden gelir veya yönetimin kendisini korumasını bekler, mağdurun bu pasif yapısı saldırganları daha da kışkırtabilir (Coyne, Seigne, & Randall, 2000). Baillien ve arkadaşlarına

göre (2009) mağdurlar tipik olarak teslimiyetçi, çatışmaktan korkan, bağımlı ve kaygılı kişilerdir. Bu nedenle zayıflık gösteren kişilik özelliklerinden dolayı psikolojik tacize yani yıldırmaya aday kişilerdir (Çivilidağ, 2011). Benzer şekilde, yapılan çalışmalar, yıldırma mağdurlarının düşük benlik saygısı (Zapf, 1999) düşük sosyal yetkinlik, yüksek sosyal anksiyeteye (Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1994) sahip olduğunu göstermiştir.

Güllüce (2010), İstanbul'da hastane çalışanlarıyla yaptığı araştırmada duygusal zeka ve psikolojik tacize tolerans arasındaki ilişkiyi (410 erkek, 343 kadın, toplam 753 kişiyle) araştırmıştır. Psikolojik tacize tolerans alt boyutları; pasif direniş, eylemsel direniş, pasif saldırgan direniş ve toplam tolerans puanından oluşmakta; duygusal zeka alt boyutları; kişisel beceriler, kişilerarası becerililer, uyumluluk, stres yönetimi, genel ruh hali ve toplam duygusal zeka puanından oluşmaktadır. Duygusal zekanın kişisel beceriler alt boyutu; psikolojik tacize toleransın "pasif direniş" alt boyutuyla ($r=.33$; $p<.001$), "eylemsel direniş" alt boyutuyla ($r=.47$; $p<.001$), "pasif saldırgan direniş" alt boyutuyla ($r=.37$; $p<.001$) toplam tolerans puanıyla ($r=.55$; $p<.001$) korelasyon göstermektedir. Yani kişisel beceriler arttıkça direniş şekilleri de artmakta, bunların içinde en yüksek korelasyon değeri eylemsel direniş alt boyutuyladır. Duygusal zekanın "kişilerarası beceriler" alt boyutuyla, psikolojik taciz davranışlarına toleransın pasif direniş alt boyutu ($r=.22$; $p<.001$), eylemsel direniş alt boyutu ($r=.47$; $p<.001$), pasif saldırgan direniş boyutu ($r=.08$; $p<.05$), tolerans toplamı ile ($r=.40$; $p<.001$) korelasyon göstermektedir (Güllüce, 2010).

Attell ve arkadaşları (2017), işyerinde yıldırma, algılanan iş stresörleri ve psikolojik sıkıntının cinsiyet ve ırk farklılıklarıyla ilişkisini; (2.292 katılımcı; 1004 erkek (%44), 1288 kadın %56); çoğunluğu beyaz (1739, %76), %16'sı siyah (362 kişi), beyaz veya siyah ırktan olmayan 191 kişi (%8) ile araştırmıştır. İşyerinde yıldırma ile algılanan iş stresörleri ($r=.52$, $p<.001$), anksiyete ($r=.28$, $p<0.001$) ve umutsuzluk ($r=.23$, $p<.001$) ile pozitif ilişki bulunmuş; iş arkadaşlarından alınan sosyal destek ile işyerinde yıldırma ($r=-.40$, $p<.001$), algılanan iş

stresörleri (r=-.32, p<.001), anksiyete (r=-.22, p<.001) ve umutsuzluk (r=-.25, p<.001) ile negatif ilişki bulunmuştur. Algılanan iş stresörleri, anksiyete (r=.24, p<.001) ve umutsuzluk (r=.22, p<.001) ile pozitif ilişkili korelasyon gösermiştir. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınlar işyerinde daha yüksek oranda zorbalığa maruz kalmaktadır. Kadınlar ayrıca daha düşük sosyal destek ve umutsuzluk seviyeleri bildirmiş; beyazlara kıyasla, siyah bireyler işyerinde yıldırma, anksiyete ve umutsuzluk seviyelerinin yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Beyazlara kıyasla, diğer azınlık bireyleri daha yüksek oranda işyerinde yıldırma, algılanan iş stresörleri, anksiyete ve umutsuzluk bildirmiştir. Beyazlara kıyasla, siyah bireyler ve diğer azınlık bireyleri daha düşük düzeyde iş arkadaşı desteği aldıklarını bildirmişlerdir (Attell, Brown, & Treiber, 2017, s. 216).

2.7.2.Fail Özellikleri

Değişik kişilik özelliklerine sahip yıldırma failleri bulunmaktadır. Tınaz (2008) on dört farklı mobbingci profili aktarmıştır: 1. Narsist mobbingci, 2. Hiddetli, bağıran mobbingci, 3. İkiyüzlü yılan mobbingci, 4. Megaloman mobbingci, 5. Eleştirel mobbingci, 6. Hayal kırıklığına uğramış mobbingci, 7. Fesat mobbingci, 8. Tesadüfi mobbingci, 9. Pusuda bekleyen mobbingci, 10. Dalkavuk mobbingci, 11. Zorba mobbingci, 12. Korkak mobbingci, 13. Kıskanç mobbingci, 14. Hırslı mobbingci (Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), 2008). Yukarıda sayılan mobbingci tipleri; çalışanı kendi içinde bulunduğu grubun kurallarına kabul etmeye zorlamak amacıyla, sadece zevk arayışından, düşmanlıktan zevk aldığından, can sıkıntısından, önyargıları nedeniyle, kendisini ayrıcalıklı hissettiğinden, sahip olmadığı şeylerin acısını çıkarma amacıyla veya sadece haset ve bencillik nedeniyle yıldırma davranışlarını uygulayabilir (Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), 2008).

Yıldırma uygulayan kişiler haksız uygulamalar içerisinde bulundukları ve çevreleriyle barışık olmadıkları için, yöneticilerine karşı oldukça nazik, sahtekar, abartılı saygılı, diplomatik

bir şekilde ilişki kurarak, kendilerini güven içerisinde hissetmeye çalışırlar (Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), 2008, s. 92). Yıldırma faili yöneticiyse zaten kötü muameleyi kendi yetkisel alanında bir hak olarak görmektedir.

Bir başka yazara göre ise failler kendilerinin eksikliklerini kapatmak amacıyla başkalarının açığını ararlar (Çam, 2013, s. 28). Diğer yandan zorbaların önemli bir özelliği kontrolcü bir yapıda olmalarıdır. Bu şekilde hedefteki kişinin davranışlarını sürekli takip ederler. Zorba yapıdaki kişiler kendi pozisyonun altındaki çalışanlara karşı hoşgörüsüz, saygısız olurken, üstlerine karşı abartılı saygı gösterir, verilen görevleri anında ve itaat duygusuyla yerine getirirler (Field, 1996, Akt. Çam, 2013, s. 31).

Hauge, Skogstad ve Einarsen (2009), Norveç'te, 2539 çalışanla işyerinde yıldırma konusunu araştırmış; örneklemin %2.9'u fail (%1.9'u sadece failken, %1'i hem fail hem mağdur) olduğunu bildirmiştir. Rol çatışması ve kişilerarası çatışmalar yıldırma faili olmakla ilişkili bulunmuştur. Erkeklerin yıldırma davranışlarına maruz kalma ihtimali kadınlara kıyasla belirgin şekilde yüksek bulunmuş, yıldırmaya maruz kalmanın sıklığına bakılmaksızın, hem ara sıra hem de haftalık olarak yıldırma maruz kalanların tümü yıldırma faili olma konusunda önemli bir eğilim göstermiştir (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2009, s. 353-355).

Aquino ve Lamertz (2004)i failin davranışlarını anlamak için mağdurun davranışlarını anlamak gerektiğini öne sürerek yıldırma sürecinin bir çok faktörü içe alan karmaşık bir süreç olduğuna vurgu yapmıştır. Yıldırma olgusunu anlamada mağdur kaynaklı nedenlerin, sembolik etkileşimci yapının, çatışma yönetiminin ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramların; negatif duygulanım ve saldırganlığın; kurbanın kötü muameleyi hak ettiğini veya savunmasız bir hedef olarak algılanmasına neden olduğunu öne sürmüştür.

Walter (1993), yıldırma faillerini yaptıkları seçimler üzerinden betimlemiştir;

a) İki değişik davranış seçeneği arasında daha saldırgan olanı seçer,

b) Ortamda devam eden bir yıldırma durumunu uzatmak ve germek için çalışır,

c) Yıldırmanın mağdurda ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçlarının farkındadır,

d) Sorumluluk duygusu yoktur,

e) İyi bir şey yaptığı düşüncesi taşır,

f) Suçu mağdura yükler, kendisinin sadece kışkırtmalara cevap verdiğini belirtir. (Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), 2008, s. 66)

De Falco (2013) mobbing faillerinin bilinçli olarak yıldırma yaptığını, bu eylemlerinden ötürü suçluluk duymadıklarını ve mağduru çalışma ortamında izole ederek işyerinden uzaklaşmasını amaçladıklarını, tüm bu süreçten ise mağdurun sorumlu olduğunu düşündüklerini ifade etmiştir (akt. Fındık, 2013, s. 25).

Psikopat Failler: Sosyal öğrenme teorisine göre, insanlar etkili rol modelleri gözlemlerken vekâleten/dolaylı olarak öğrenirler (Bandura 1977). Kurumsal psikopatların varlığına etik olmayan yöneticilerin eklendiği (Boddy ve ark. 2010) kurumlarda kabalık, çatışma ve zorbalık gibi zehirli davranışların öğrenildiğini ve tekrarlandığını söyleyebiliriz. Kurumsal psikopatlar, örgütlerde yıldırma ve diğer çatışma biçimlerinin olası birer kaynağıdır. Vicdanları olmayan, şiddete eğilimli, canlılara karşı bencil ve zalim bir yaklaşım sergileyen kişiler olup, diğer antisosyal kişiliklere benzeyen özelliklere sahiptirler (Boddy C. R., 2014, s. 107,108).

İşyerinde yıldırma olgusunda failin psikopatik özelliğine dikkat çeken Boddy (2014), yıldırmanın (bullying) sıklıkla psikopati ile birarada olduğunu vurgulamıştır (Boddy & Taplin, 2017). Toplumla iç içe yaşayan, herhangi bir kriminal sürece dahil olsun olmasın, kimi psikopatlar çalışma hayatının içindedir ve hatta yüksek yönetim basamaklarında dahi bulunabilirler. Bu psikopatlar, "kurumsal psikopatlar" olarak anılmaktadır. Kurumsal psikopatlar, yüksek mali ödüller, prestij ve büyük şirketlerin üst yönetim kademeleri konusunda hırslı bir çaba içerisinde olabilir (Boddy C. R., 2014, s. 108). Meslektaşlarının başarılı

çalışmalarının kendilerine ait olduğunu iddia ederek, "parazit" bir yaşam biçimi sergileyebilirler (Clarke 2005). Etkisiz yönetim ve liderlikle birleştiğinde bu durum yönetim adaletine olan inancı zayıflatarak, işyerinde çatışmaların meydana gelmesini veya körüklenmesini sağlayabilir (Janssen 2001). İşyerinde çatışma ve psikotların varlığı iş tatminiyle yakından ilgilidir. Bu nedenle yöneticilerin narsist ve psikopat çalışanları yönetme sanatını öğrenmeleri gerekmektedir. İngiltere'de işyeri psikopatlarının zorbalık olaylarının % 26 (Boddy, 2011) ve %35 (Boddy C. R., 2014) diliminden sorumlu olabileceği belirtilmiştir. Yöneticilik psikopati skorları (kurumal psikopati) ile verimsiz/zarar verici çalışma davranışı arasındaki ilişki ($r=.29$, $p<.001$) anlamlı derecede ilişkili; yönetici psikopati skorları (kurumsal psikopati) ile çatışma arasında anlamlı derecede ilişki ($r=.50$, $p<.001$) (s. 114), yönetici psikopati skorları ile çalışanların duygusal iyi oluşu arasında anlamlı derecede ilişki ($r=.29$, $p<.001$) bulunmuştur. Kurumsal psikopat olan yöneticilerin varlığında çalışanların iyi oluş halinde düşüş olmaktadır (Boddy C. R., 2014, s. 115).

Psikopat narsizmden bahseden Godkin ve Allcorn (2011); bu profili, aşırı kibirli, gururlu, kırılgan, ne pahasına olursa olsun çocukluk dönemindeki değersizlik ve hor görülmeye dair duygulara geri dönmekten kaçınan; şişirilmiş benlik görüşleri ve dengesiz benlik saygısına sahip; durumlara ve insanlara egemen olmaya çalışan bir psişik yapıda tarif etmiştir. Egemen olma girişimi başarısız olduğunda; özgüvenini tehdit eden herkese karşı öfke ve düşmanlık gösteren bu kişiler; durumları ödüllendirici, tehdit edici veya aşağılayıcı olarak hızlıca yorumlamaya karşı aşırı duyarlıdırlar. Yıkıcı narsisistler güce eriştikçe etik olmayan davranışlar sergiler ve bunun üzerine örgütsel kimlik değişir. Sonuç olarak, etik olmayan kararlar örgüt yapısı ve uygulamaları ile güçlenir (Godkin & Allcorn, 2011).

2.7.3. Fail Mağdur ilişkisi

Glambek, Skogstad ve Einarsen (2016), işyerinde yıldırma faili olma ve işten çıkarılma göstergeleri (işten ayrılma niyeti, hastalığa bağlı işyerinde bulunmama, işverenin değişmesi,

maluliyet tazminatı alma ve işsizlik) ilişkisi hakkında, rastgele seçilen 4.500 kişiye ulaşmış, 2005-Z1 yılında ilk kez (yanıtlama oranı %56.4, 2539 kişi), 2007-Z2 yılında ikinci kez (ilk ankete katılanların %70'i (1775 kişi), 2010-Z3 yılında üçüncü kez (2007'de ankete katılanların %72'si, 2007'de yanıtlamayıp ama 2005'de yanıtlayanların %11.4'ü, 1613 kişi) veri toplanmıştır. Nihai olarak 1613 kişi üzerinden, 2 yıllık ve 5 yıllık zaman gecikmeli olarak toplam üç zaman noktasında veri toplanmıştır. Katılımcıların %2.8'inin (68 kişi) zorbalık faili olduğu ortaya çıkmış ve bunların %19,7'si yönetici olduğu bulgulanmış, ayrıca bunların %35.3'ü kadınlardan (24 kişi) oluşmaktadır. Bu çalışmadaki hem kesitsel, hem de ileriye dönük analizlerin sonuçları, işyerinde yıldırma faillerinin işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalmadığı fikrini kuvvetle desteklemektedir. Oysa yıldırma davranışı hedeflerinin yüksek oranda işten çıkarılma riski taşıdığını önceki araştırmalar göstermiştir. Bu durum, failin birçok durumda üst düzey yöneticiler ile ittifak oluşturmasından kaynaklanabilir. Ayrıca, mağdurların hastalık izni alması, erken emekli olması veya resmi bir şikayette bulunmadan işi bırakma gibi üst yönetimin habersiz kaldığı zorbalık olayları olabilir (Glambek, Skogstad, & Einarsen, 2016, s. 71,72).

Aquino ve Lamertz (2004) işyeri mağduriyetini anlık veya dönemsel şekilde kurbanın başka bir çalışan tarafından duygusal, fiziksel ve psikolojik olarak zararlı eylemlerine hedef olmaya dair algısı olarak tanımlamış; kurbanın (victim) ve failin bakış açılarını bir ilişkisel model üzerinden kurmaya çalışmıştır. Genel anlamda mağdur, bir veya bir dizi olay sonucunda yaralanma, zarar veya şanssızlık deneyimleyen kişidir. Kurban terimi, *diyadik* ilişki içinde başka biri tarafından gerçekleştirilen eylemlerin bir sonucu olarak yaralandığını algılayan bir çalışanı ima etmektedir. Bir kurban olması için bir fail olması gerekmektedir. Fail mağdurun zararlı eyleme maruz kalmaktan dolayı sorumlu tuttuğu kişidir. Bununla birlikte; bir gruptaki ilişkiler, diğer gruptakilerin fikirlerini eleştirmek gibi belirli bir davranış türünü sergiler, bu da sırayla ikinci grubun hakaretle misilleme yapmasına neden olur. Bu durumda, ilk gruptakilerin

orijinal fail olduğu ileri sürülebilir. Bu modele göre insanlar bir ilişkide çeşitli zamanlarda kurban ve fail olabilir. Bu model kurbanlaşmanın esas nedeni olarak bireylerin kişiliklerini değil ilgili sosyal etkileşimi öner sürer (Aquino & Lamertz, 2004, s. 1024,1025).

Kışkırtıcı Kurban Rolü: Bu ilişkiyi açıklayan mekanizma; yüksek düzeyde agresif kişiler, genelde gözlemleyenlerin onu yıkıcı, düşmanca veya tehditkar olarak algılamasına neden olacak şekilde davranırlar. Bu da gözlemleyenleri agresif kişiye karşı misilleme veya zorlayıcı güç kullanma konusunda kışkırtır.

Boyun Eğen Kurban Rolü: Boyun eğen davranışlar ile kurbanlaşma arasındaki bağı destekler biçimde çalışmalar; düşük benlik saygısı, düşük özgüven, içe dönük ve sosyal anksiyeteye sahip kişilerin diğerleri tarafından sıklıkla mağdur edildiklerini göstermektedir. Boyun eğme veya kendini aşağılayan durumlar kişinin kendini küçümseyen kimliğini yansıtır ki bu da istismar edilmeye davetiye çıkarır (Aquino & Lamertz, 2004, s. 1026).

Otoriter – Baskıcı – Zorba (Domineering) Fail: Hükmetme, kontrol ve istismar etme arzusuyla hareket eden kişilikleri içerir. Yakın ve zorlayıcı denetim, otorite ve statü farklılığı vurgusu, keyfi uygulamalar, şiddetli ve cezalandırıcı yaklaşımlar belirgin temalardır. Otoriter fail, diğerleri üzerinde zorlayıcı veya cezalandırıcı çeşitli davranış biçimlerini kullanarak kontrolü ve toplumsal üstünlüğü korumaya çalışır (Aquino & Lamertz, 2004, s. 1026).

Reaktif – Tepkili (Reactive) Fail: İşyerine ait kurulu bir normun ihlal edilmesi sonucunda bir hedefe zarar vermeyi amaçlayan misilleme saldırganlık tipidir. Bu tür bir tahrikin yokluğunda, reaktör fail, diğerlerine bilerek zarar vermez (Aquino & Lamertz, 2004, s. 1027).

2.7.4 Yıldırma ve Kişilik

Deniz (2007), işyerinde yıldırma sürecine maruz kalmış kişilerle (71 kadın 42 erkek toplam 113 katılımcı, 50'si üniversite mezunu, 21'i yüksek okul mezunu, 33'ü lise mezunu,

7’si lisans üstü mezun olup, 2 kişi ilköğretim mezunu) yaptığı araştırmada, mağdurların nevrotik kişilik özelliği ile işyerinde yıldırma arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (Deniz, İşyerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları, 2007, s. 76).

Cicereali (2011), nörotik kişilik yapısının, sürekli kaygı durumu, psikolojik ve psikosomatik sağlık durumlarında bu durumu arttırdığı bulgulanmıştır. Nörotisizm ile psikosomatik şikayetler arasında (r=.784; p<.001); nörotisizm ile psikolojik iyi olma hali arasında (r=.228; p<.001); nörotisizm ile genel psikolojik sağlık arasında (r=.628; p<.001), nörotisizm ile sürekli kaygı arasında (r=.731; p<.001) ilişki vardır (Cicerali, 2011).

Nielsen, Glasø ve Einarsen (2017), yıldırma (workplace harrasment) konusunda daha önce yapılmış 36 çalışmaya (toplam örnek büyüklüğü 13.896 katılımcıdan oluşmakta) dayanan bir meta-analiz çalışması yürütmüştür (s.198). **Dışadönüklük:** Toplam 7.717 katılımcıdan oluşan 17 çalışma, dışadönüklük ve işyerinde yıldırma arasında düşük düzeyli pozitif yönde anlamlı bir ilişki (r =-.10; p<.05) bildirmiştir. **Nevrotiklik:** Toplam 12.997 katılımcı ile 32 çalışma içermektedir. Nevrotik kişilik özelliği ile işyerinde tacize maruz kalma arasında (r= .25; p<.01) nispeten güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur, nevrotiklik düzeyi ile yıldırma düzeyi birlikte artmaktadır. **Uygunluk-Kabul Edilebilirlik:** 19 çalışmada 8843 katılımcıya dayanarak; uygunluk-kabul edilebilirlik ve işyerinde taciz arasında (r=-.17; p<.01) ters yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. (Nielsen, Glasø, & Einarsen, 2017, s. 200,201).

Podsiadly ve Gamian-Wilk (2016), yıldırmaya (bullying in the workplace) maruz kalmanın öncülleri (predictors) olarak düşük kabul edilebilirlik düzeyi, düşük dışadönüklük, yüksek nörotizm ve yüksek hakkaniyet düzeyleri arasındaki ilişkiyi; ilk aşamada 240 kişiyle, 6 ay sonra 190 kişiyle çalışmıştır. Korelasyon analizi, Z1 ve Z2'de işyerinde zorbalığa maruz kalmanın istikrarlı olduğunu ortaya koymuştur. Mağdurlar Z1’de ne kadar çok zorbalığa maruz kaldıysa Z2’de o kadar yüksek nevrotizm ve düşük kabul edilebilirlik düzeyi göstermiştir.

Z2'de zorbalığa maruz kalma Z1'deki artmış nevrotiklik ve Z2'deki kabul edilebilirlik (agreeableness) ile ilişkili bulunmuştur (Podsiadly & Gamian-Wilk, 2016, s. 46).

Süpervizörün Kişilik yapısı ve İşyerinde Yıldırma arasındaki ilişkiyi araştıran Mathisen, Einarsen ve Mykletun (2011), 70 Norveç restoranında çalışan 207 (83 kadın, 124 erkek) süpervizör ve çalışanla yürüttükleri araştırmada, süpervizörlerin algıladıkları stres ile astların yıldırma bildirmeleri arasında güçlü korelasyon bulunmuştur. Süpervizörlerin yüksek düzeyde algılanan strese sahip olduğu restoranlarda daha çok sayıda olumsuz eylem görülmektedir. Süpervizörlerin bildirdiği nevrotizm ve stress, işyerinde yıldırmanın varlığı ile önemli ölçüde ilişkilidir. Süpervizörlerin nevrotik olduğu ve düşük vicdana sahip olduğu durumlarda zorbalık daha yaygındır. İşyerinde yıldırmaya maruz kalan astlar, yöneticilerini soğuk, küçümseyici ve içe dönük olarak algılamaktadır (Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2011).

Brousse ve ark. (2008), "Leymann Psikolojik Terör Envanteri" kriterlerini karşılayan 36 kadın, 12 erkekten oluşan bir hasta grubunda, ilk görüşmede hastaların % 88'i (42 hasta) yüksek nörotiklik skoru göstermiş, 23 hasta patolojik olarak değerlendirilmiştir. İlk görüşmede yapılan analize göre, hastaların % 60'ı hayal kırıklığına karşı aşırı ve uygunsuz tepki göstermiştir. 12 ay sonra yapılan değerlendirmede, işyerinde yıldırmaya maruz kaldıkları için hastaların % 52'si (25 hasta) utanç duygusu, % 46'sı (22 hasta) suçluluk duygusu bildirmiştir. Hastaların % 56'sı (30 hasta) kendine güvende düşüş bildirmiş, hastaların % 62'si (30 hasta) ise çalışmalarının gerçek değerinin bilinmediğini bildirmiştir. Bu çalışmayla, yıldırma mağdurlarının, olumsuz yaşam olaylarına karşı aşırı duygusal hassasiyet ile karakterize olan nörotik kişiliğinin çoğunlukla baskın olduğu görülmüş, hastaların yarısından fazlasının iki yıldan fazladır yıldırma mağduru olduğu bildirilmiştir (Brousse, ve diğerleri, 2008, s. 125).

2.7.5. Yıldırma ve Seyirciler

Mulder, Pouwelse, Lodewijkx ve Bolman (2014), Hollanda'da "seyircilerin" mobbing

kurbanlarına karşı davranışlarını, algılanan sorumluluk ve örgüt tarafından damgalanma açısından araştırmıştır. Bir kamu kuruluşunun tüm çalışanları (779 kişi) e-posta ile çalışmaya davet edilmiş, 180 kişi katılmayı kabul etmiş, 161'i (86 erkek, 75 kadın) ile katılım sağlanmıştır. Araştırma; örgüt tarafından damgalanmanın (stigmatization) seyircilerin yardım etme niyetine olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiş, seyirciler damgalanma sonucu korku nedeniyle yardım etmediklerini belirtmiştir. Ayrıca mobbing kurbanının algılanan sorumluluğu, tanıkların mağdurlara daha az sempati beslemesine ve yardım etme niyetine olumsuz bir etki göstermiştir (Mulder, Pouwelse, Lodewijkx, & Bolman, 2014, s. 309).

Ertürk (2011), yıldırma sürecinde tanıkların nasıl tavır aldığını araştırmış; toplam 837 "yıldırma tanığı"nın davranışları şu şekildedir: Pasif davranış sergileyen katılımcılar, "normal düşündüm bir şey yapmadım" diyen 89 kişi (%10.6) ve "korktum sessiz kaldım" diyen 26 kişi (%3.1) kişiden oluşmaktadır. Gizli destek veren ikinci grupta; "kurbana teselli verdim" diyenler 254 kişi (%30.3), kurbana akıl verdim diyenler 84 kişi (%10); açıkça karşı gelen üçüncü grupta; "kurbanı açıkça destekledim" diyenler 263 kişi (%31.4), "eylemlere karşı geldim" diyen 121 kişi (14,5) olarak ortaya çıkmıştır (Ertürk, 2011, s. 122).

Emdad, Alipour, Hagberg ve Jensen (2013), İsveç'te dört büyük sanayi kuruluşunda, boylamsal bir araştırmada (18 ay arayla iki kez), kadın ve erkek çalışanlarda yıldırmaya (bullying) tanık olma durumunda depresif belirtileri, çevresel risk faktörleriyle birlikte ele almışlar; 2001 yılında 2563 (kadın: 342; erkek: 2227) çalışandan yıldırmaya tanık olanların sayısı 305 (Kadın: 30; Erkek: 275) olarak bulunmuş; 2001'de depresif belirtilere sahip olmayıp 2003'te depresif belirtilere sahip olan kadın sayısı 30, erkek sayısı 161; toplam 191 kişi olarak bulunmuştur. Yıldırmaya seyirci kalan erkeklerin sayısı, seyirci kalan kadınlara oranla daha fazladır. Bununla birlikte, seyirci kalan ve 2003'de depresif semptomlar geliştiren kadınların oranı erkeklerle karşılaştırıldığında daha yüksektir (sırasıyla %33.3 ve %16.4). Ayrıca, yıldırmaya karşı seyirci kalma, işyerinde değişikliklere dair dedikodular, rollerin netliğinin

azalması, grup içinde takdir edilmeme, gelecekte depresyon belirtileri riskini artırdığı görülmüştür. Sonuç olarak işyerinde yıldırmaya maruz kalmanın gelecekteki depresif belirtilerle ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Emdad, Alipour, Hagberg, & Jensen, 2013).

2.8. Yıldırma ve Sosyal Destek

Sosyal destek, bir kişinin başka bir kişiye problemlerini çözmesi konusunda yardımcı olmasıdır. Yani kişinin ailesi, arkadaşları, tüm sosyal çevresi bu kapsamda sosyal destek sunabilir. Kişinin sosyal destek ağının geniş olması yıldırmanın etkilerini tolere etmesinde büyük bir destek sunar. Sosyal destekten mahrum olan çalışanların bu süreçte daha fazla acı çekmeleri olasıdır. Sosyal destek kişinin başarısını, özgüvenini, mutluluk halini olumlu olarak etkiler, problemlerini çözmesine destekler (Leymann & Gustafsson, 1996).

Karavardar (2009) 310 kişiyle araştırma yapmış (125 kadın, 185 erkek), bunların 143'ü çalışma hayatı boyunca yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını beyan etmiştir. Faillerin cinsiyeti; sadece erkek 84, sadece kadın 43, her iki cinsiyetten 16 kişidir. Mağdurlar, çalışma arkadaşlarınızdan destek aldınız mı sorusuna 47 evet, 96 hayır cevabı vermiştir. Mağdurların algılanan sosyal destek oranaları ise; %26,6 düşük seviyede, %51 normal seviyede, %22,4 yüksek seviyededir (Karavardar, 2009, s. 115).

Gardner ve arkadaşları (2013), Yeni Zelanda'da yıldırma konusunu sosyal destek, psikolojik zorlanma ve etnik köken bağlamında araştırmıştır. Dört sektörden (sağlık, eğitim, konaklama, seyahat) oluşan 36 organizasyondan 1733 katılımcı anket doldurma şeklinde veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda Pasifik Adalı ve Asyalı/Hint katılımcılar daha fazla yıldırma davranışları bildirmekle birlikte, Yeni Zelanda Avrupalılarına kıyasla daha düşük psikolojik zorlanma seviyeleri bildirmiştir. Bunun olası açıklaması, Yeni Zelanda Avrupalıları olarak kendini tanımlayanlara kıyasla, Pasifik Adası, Asya/Hint ve Māori katılımcılarının bildirdikleri daha yüksek supervisor desteği olabilir. Daha destekleyici supervisor ve iş arkadaşları olan

katılımcılar, daha az zorbalık yaşadıklarını ve daha az zorlandıklarını bildirmiştir. Negatif eylemler psikolojik zorlanma ile ilişkili bulunmuştur. Kadınlar negatif eylemlere maruz kalma ve psikolojik zorlanma açısından erkeklerden daha düşük seviyeler bildirmiştir. Māori, Pasifik Adalı ve Asya/ Hint katılımcılar, Yeni Zelanda Avrupalılarından daha fazla üst düzey çalışan desteği gördüklerini belirtmişlerdir (Gardner, ve diğerleri, 2013).

Demirel ve arkadaşları (2012) finans, ilaç, eğitim, turizm ve teknoloji gibi sektörlerde çalışan beyaz yakalı 220 çalışana ulaşmış, bunlardan 182'si araştırmaya katılmıştır. Örneklemin %65'i 22-29 yaş arasında, %74'ü üniversite mezunu, %21,1'inin lisansüstü derecesi vardır. Katılımcıların %74'ü kuruluşlarında 1-4 yıl arasında çalışmaktadır. Mevcut organizasyonda ortalama görev süresi 3.5 yıldır. Katılımcıların 57'si yıldırma davranışına maruz kaldığını, katılımcıların 77'si iş arkadaşlarının yıldırma davranışlarına maruz kaldığını, katılımcıların 49'u yöneticilerinin yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir. İstatistik analiz sonucunda yıldırmanın işe yabancılaşma üzerinde etkili olduğu, iş arkadaşlarının desteğinin hafifletici bir rol oynadığı gösterilmiştir (Demirel, Ötken, & Kunday, 2012, s. 10-20).

Çivilidağ (2011), cinsiyet açısından kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sosyal desteği daha fazla algıladıklarını (s. 122) belirtmiş; yıldırma, algılanan sosyal destek ve iş doyumu arasında negatif yönlü anlamlı bir korelasyon tespit etmiştir (s. 137). Yıldırma puan artalaması arttıkça iş doyumu ve algılanan sosyal destek puanları düşmektedir. İşyerinde yıldırma ile algılanan sosyal destek arasında (r=-.157) zayıf bir korelasyon ortaya çıkmıştır (Çivilidağ, 2011, s. 137).

2.9. Yıldırma ve Örgütsel Nedenler

Yıldırmanın sıklıkla ortaya çıkmasında en büyük etken örgütsel yapıdan kaynaklanmaktadır. Kurumun hiyerarşik yapısı, örgütün kültürel yapısı, yönetim kademeleri ve insan kaynakları gibi departmanların tutumları yıldırma süreci veya yıldırmanın yaygınlığıyla

yakından ilgilidir. Diğer yandan ekonomik krizler örgüt politikalarını etkileyerek yıldırma davranışlarını desktekleyebilir (Çam, 2013).

Yıldırma sürecini tanımlarken, mağdurun ve failin bireysel özelliklerini ortaya çıkarmanın yanında yıldırma sürecinin meydana geldiği iş ortamının özelliklerinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Gruplaşmalar, gruplar arası çatışmalar, stres doğuran negatif bir çalışma ortamı, yönetsel yetersizlikler yıldırma davranışlarının yeşermesi için uygun bir zemin hazırlar (Tınaz, Çalışma Yaşamında Eski Bir Olgu; Yeni Bir Kavram: Mobbing, 2008, s. 69, 70).

Leymann (1996) ilgisiz ve güçsüz yönetimin, belirsiz hiyerarşik yapıların, karar verme basamaklarının belirsiz olduğu örgütlerde çatışmaların ortaya çıkabileceğini, yönetimin bu çatışmaları çözmek yerine taraflardan birini desteklemeleri halinde yıldırma sürecinin daha da aşırı hale geleceğini belirtmiştir.

Mağdurların bakış açısından yüksek stres düzeyi ve örgütsel sorunlar mobbingin en sık nedenlerindendir. Zapf (1999) bir araştırmasında mobbing mağdurları ve mağdur olmayan çalışanları, çalışma koşulları açısından karşılaştırıldığında; mobbing grubu, tüm iş özelliklerine göre kontrol grubundan farklı bulunmuştur. Mobbing grubunda daha yüksek stres faktörleri ve daha düşük iş denetimi bulgulanmış, ayrıca görev ve zamana bağlı kontrol, belirsizlik örgütsel sorunlar için en güçlü etkenler olarak ortaya çıkmıştır (Zapf, Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, 1999).

Duffy ve Spery'ye (2007) göre şu üç tip örgütten ilk ikisi işyerinde psikolojik taciz/yıldırma davranışını ortaya çıkmasına katkı sunarken, üçüncüsü yıldırma konusunda çözüm odaklıdır: 1) Yönetim veya örgütün yapısı yıldırmanın ortaya çıkmasını olanak sağlar, bu tip iş ortamlarında çalışanları ağır bir strese maruz kalmaktadır; 2) Eğitim ve devlet kurumları; bu kurumlarda bürokratik kurallar ön plandadır. Hiyerarşik bir yapı egemendir ve yöneticiler yıldırma süreçlerine karşı mesafeli ve her iki tarafı da suçlayıcı bir yaklaşım içerisindedir. 3) Bu tip örgütler destekleyici ve çözüm odaklıdır. Yönetimin veya örgütün

yapısının yıldırmaya neden olabileceğini düşünür, çalışanlarının maruz kaldığı yıldırma durumlarında danışmanlık sağlar, çalışanlarına karşı saygılıdır (Duffy & Sperry, 2007, s. 399,400).

Yıldırmanın örgütsel nedenlerin bir diğeri liderin veya yönetimin özellikleri, örgütsel iklim veya örgütün değişimle ilgili kararlarıdır. Hiyerarşik ve otoriter yapının işyerinde yıldırma için uygun bir zemin yarattığı söylenebilir. Çünkü otoriter yönetim şeklinin baskıcı ve emredici özellikleri *mobbing* uygulayan kişilere kendilerini saklamak için uygun bir zemin sağlamaktadır (Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, 2008, s. 20). Örgütsel sorunların yüksek olduğu veya belirsizliğin yüksek olduğu kurum veya işyerlerinde yıldırma mağduru olma olasılığı daha yüksektir (Ergener, 2008, s. 14).

Francioli ve arkadaşları (2016), Danimarka'da 60 işyerinde 3.363 çalışan üzerinde (%67.2 kadın, %32.8 erkek); işyeri zorbalığının kişisel yatkınlıkla (personal dispositions) arasındaki ilişkiyi ele almış (s. 456); iş talepleri ve iş denetimi (sırasıyla $p<.001$ ve $p<.001$), işle ilgili zorbalık ile önemli derecede ilişkili bulunmuş, yani yüksek iş talepleri ve düşük iş denetimi kişinin kendisini işle ilgili olumsuz eylemlerin veya kişiyle ilgili olumsuz eylemlerin hedefi olarak görme olasılığı ile ilişkili bulunmuştur. İş talepleri, iş denetiminden daha güçlü şekilde işle ilişkili zorbalıkla ilişkilendirilmiştir. Bir bütün olarak regresyon modeli, işle ilişkili zorbalığa dair toplam varyansın yaklaşık %22'sini açıklamıştır (Francioli, ve diğerleri, 2016).

Tong, Schwendimann ve Zúñiga (2017), İsviçre'de 162 bakımevinde (5311 bakım çalışanı, %4,6'sı, 242 kişi son altı ayda mobbing deneyimlemiştir) araştırma yürütmüş, bunların 55'inde hiç yıldırma olayı görülmemiştir. Diğer bakımevlerinde kalan çalışanlardan doğrudan yıldırmadan etkilenenlerin daha fazla sağlık sorunu, işten ayrılma niyeti ile daha düşük iş doyumuna sahip olduğu bulgulanmıştır (s. 72). Organizasyon içindeki liderlik, personel kaynakları, ekip çalışması ve güvenli ortamın azlığı/düşüklüğü bakım çalışanlarında yıldırma yaşanma olasılığı ile ilişkili bulunmuş, yıldırmaya maruz kalan bakımevi görevlilerinin işten

ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu, düşük iş doyumuna sahip oldukları, sağlık sorunlarından daha fazla muzdarip oldukları ve hastalığa rağmen işe gitme oranlarının daha fazla olduğu görülmüştür (Tong, Schwendimann, & Zúñiga, 2017, s. 77).

Baron ve Neuman (1996), özel sektör ve kamu sektörü olmak üzere çeşitli organizasyonlarda tam zamanlı olarak farklı pozisyonlarda çalışan, farklı etnik kökenden gelen 178 (92 kadın, 86 erkek) kişiyle işyeri saldırganlığı ile ilgili anket çalışması gerçekleştirmiş; sözel ve pasif saldırganlık biçimleri, fiziksel ve aktif saldırı biçimlerinden daha sık olarak bugulanmıştır. Katılımcıların organizasyonlarında meydana gelen değişikliklerin artmasıyla yaşanan saldırganlık sıklığının da arttığını bildirmiştir (ör., yönetim değişikliği, örgütsel yeniden yapılanma, küçülme, onaylama, iş paylaşımı) (Baron & Neuman, 1996).

Ertürk'ün yapmış olduğu araştırmaya göre katılımcılar, işyerinde yıldırma sürecinin ortaya çıkmasında örgütsel nedenler arasında en çok ödül ve ceza sisteminde adaletsizlik olduğunu düşündüklerini ve yöneticinin mesleki açıdan yetersiz olduğunu, yönetimde saydamlık olmadığını belirtmiştir. Fail açısından ise, failin herşeyi ben bilirim düşüncesine sahip olduğunu ve kendini diğerlerinden üstün gördüğü şeklinde bir algı ortaya çıkmıştır (s. 170). Mağdur açısından ise katılımcılar, mağdurun başarısının kıskanılmasının en önemli faktör olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır (Ertürk, 2011, s. 170,171).

D'Cruz ve Noronha (2015), Hindistan'da uluslararası alanda çalışan çağrı merkezi temsilcileriyle (toplam 59 kişi) yaptıkları niteliksel araştırmada, baskıcı bir çalışma ortamının çalışanları *kişiliksizleştiren* bir zorbalık türü olduğuna işaret etmiştir (s.126). Kişiliksizleştiren zorbalık, örgütün kendi yapısından kaynaklanıp, yöneticilerin kişisel davranışlarından oluşmamaktadır. Örgütün prosedürel öğeleriyle çalışanlarına boyun eğdirmesi anlamına gelmektedir. Örgüt çalışanlara, kurumsal beklentilere saygı duyulması için gizli veya açık yöntemlerle boyun eğdirir. Yöneticiler, örgütün politikasını yerine getirirken çalışanları kişisel bir amaçla değil, örgüt politikası gereği sindirirler (D'Cruz & Noronha, 2015, s. 127).

Salin (2015), Finlandiya'da 4392 çalışanla (2011 erkek, 2381 kadın) ulusal ölçekte yıldırma (bullying) risk faktörlerini araştırmış; düşük nitelikli liderlik özelliklerinin, çalışanların yıldırmaya maruz kalma noktasında yüksek risk taşıdığını; yüksek iş taleplerinin ve zayıf fiziksel çalışma ortamının daha yüksek seviyede yıldırmaya neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca karşı cinsin egemen olduğu bir görevde çalışma yıldırmaya yakalanma açısından risk taşımaktadır (Salin, Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment, 2015).

İşyeri maneviyatı kavramını dile getiren Khan ve arkadaşları (2016), takım olma duygusu, örgütsel ve bireysel değerler arasındaki ilişki, Tanrı gözetimi duygusu, refah, yaşam kalitesi, iş amacı ve anlamına dair farkındalık, ilişkilerin farkındalığının maneviyatla ilgisine dikkat çekmiştir. Bireyin içsel duygu ve deneyimi, işyerindeki maneviyat, derin kişisel değerler bağlamında önemli bir role sahiptir. Khan ve arkadaşlarının 350 kişiyle yapılandırılmış anket kullanarak yaptıkları araştırmada yıldırmanın çalışanların verimliliği üzerinde önemli ve olumsuz etkisi olduğunu ve işyeri maneviyatının yıldırmanın etkisini hafiflettiği bildirilmiştir (Khan, Sabri, & Nasir, 2016, s. 541).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ve üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemidir. Örgüt kültürünün yedi temel niteliği vardır. Bunlar; 1-Yenilik ve risk alma, 2-ayrıntıya dikkat etme, 3-sonuca odaklılık, 4-insana odaklılık, 5-takım odaklılık, 6-saldırganlık, 7-istikrar. Her örgüt bu sayılan niteliklerin çeşitli derecelerinin harmanlandığı bir kültür yapısı sergiler. Örgüt kültürü, üyelerine bir kimlik duygusu kazandırdığı gibi nasıl davranmaları konusunda bir standart sunar (Robbins & Judge, 2013).

Örgüt İklimi: Örgüt kültürünün sunmuş olduğu atmosfer çalışanların nasıl hissettiği, nasıl algıladığı örgüt iklimini ifade eder. Güvenlik, adalet, çeşitlilik gibi kavramlar örgüt ikliminin birer parçasıdır (Robbins & Judge, 2013).

Acar, Kıyak ve Sine (2014), Quinn ve Cameron'un (1999)'dan aktardıkları dört çeşit örgüt kültüründen bahsetmiştir:

1. İşbirliği (klan) kültürü: İnsanların kendileriyle ilgili çokça paylaşımda bulunduğu açık ve samimi bir örgüt kültürü olarak tanımlanabilir. Bu tip örgütler geniş bir aile gibidir; liderler, danışman veya ebeveyn figürü olarak düşünülür. Grup sadakati ve gelenek duygusu kuvvetlidir, grup bütünlüğüne büyük önem verilmektedir. Çalışanlara güçlü bir ilgi gösterilir. Organizasyon, ekip çalışması, katılım ve fikir birliğine önem vermektedir.

2. Yaratıcı (adokrasi) kültür: Çalışma ortamı dinamik, girişimci ve yaratıcı bir ortamdır. Çalışanlar ve liderler tarafından yenilik ve risk alma benimsenmiştir. Tecrübelere bağlılık ve farklı düşünme organizasyonu birleştiren şeydir. Uzun vadede önem verilen şey, büyüme ve yeni kaynaklar edinmedir. Başarı, benzersiz ve yeni ürünler veya hizmetler edinme anlamına gelir. Endüstri lideri olmak önemlidir. Bireysel inisiyatif ve özgürlük teşvik edilir.

3. Kontrol (hiyerarşi) kültürü: Çalışmak için oldukça yapılandırılmış ve resmi-geleneksel (formel) bir kültür olarak tanımlanabilir. Kurallar ve prosedürler davranışı yönetir. Liderler, verimliliği iyi olan iyi koordinatörler ve organizatörler olmaya çalışmaktadırlar. Pürüzsüz çalışan bir organizasyonun korunması en kritik önemi taşımaktadır. Formel prensipler, grubu birlikte tutar. İstikrar, performans ve verimli operasyonlar uzun vadeli hedeflerdir. Başarı; güvenilir dağıtım, düzgün zamanlama ve düşük maliyet demektir. Yönetim güvenlik ve öngörülebilirlik ister.

4. Rekabet (pazar) kültürü: Sonuç odaklı bir organizasyon, işin tamamlanmasına odaklanmıştır. İnsanlar rekabetçi ve hedef odaklıdır. Liderler talepkar, hırslı ve üretkendir. Başarı vurgusu, örgütü birleştirir. İtibar ve başarı ortak kaygıdır. Uzun vadeli odaklanma, ölçülebilir amaç ve hedeflerin başarısı ile rekabetçi eylem üzerinedir. Başarı, pazar payı ve nüfuz etme demektir. Rekabetçi fiyatlandırma ve pazar liderliği önemlidir (Kuşçu, 2011; Tharp, 2009; akt., Acar, Kıyak, & Sine, 2014).

Acar P, Kıyak M, Sine B. (2014); İstanbul'da 4 farklı inşaat şirketinde geçerli 170 anketle yıldırma ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, örgüt kültürü ile yıldırma davranışları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ve örgüt kültürünün her boyutunun yıldırma boyutlarını etkilediğini ortaya koymuştur. Rekabet (pazar) kültür türü yıldırmanın ilk boyutu (mağdur hakkında konuşma) üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. Rekabet kültürü, yıldırmanın ikinci boyutu (şiddet ve şiddet tehdidi) üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. Yıldırmanın üçüncü boyutu (sosyal koşullar) için, işbirliği (klan) kültür türü anlamlı etkiye sahiptir. İşbirliği (klan) kültürünün yıldırmanın dördüncü boyutu (mağdurun çalışma performansı) üzerinde önemli etkisi vardır. Bu çalışmada hakim kültür pazar kültürü, ikincisi klan kültürü olarak ortaya çıkmıştır. En çok görünen yıldırma davranışının mağdurun çalışma performansına (iş verilmemesi, aşağılama, anlamsız görevler) dönük olduğu görülmüştür (Acar, Kıyak, & Sine, 2014).

Kuşçu (2011), İşkur ve özel sektörde bir sanayi kuruluşunda 707 çalışanla (557 erkek, 150 kadın; 405 özel, 301 kamu, 1 cevapsız) örgüt kültürünün yıldırma üzerindeki etkisini araştırmış; özel sektörde "pazar örgüt kültürü", kamu için "hiyerarşik örgüt kültürü"nü öngörmüş, fakat araştırma sonucuda hem özel sektörde hem kamu sektöründe hiyerarşik örgüt kültür tipinin baskın olduğu ortaya çıkmıştır (Kuşçu, 2011, s. 148).

Yıldırma davranışına maruz kalan çalışanlar diğer çalışanlara göre kendi iş ortamlarını zayıf bir örgütsel iklim içerisinde algılamaktadır (Agervold & Mikkelsen, 2004, s. 348).

Liderlik: Kouzes ve Posner (1990), iyi bir lideri tanımlarken, zorluklara göğüs gerebilen, ortak değerleri de dikkate alarak çalışanları ortak bir amaç etrafından birleştirerek harekete geçirebilen bir kişi olarak tanımlamıştır (akt., Daşçı, 2014, s. 7).

Yöneticilik ile liderliğin faklılıklarını belirten Kets de Vries (2007); yöneticilerin içinde bulunduğu zamana, liderlerin geleceğe odaklandığı; yöneticilerin istikrara değer verdiğini,

liderlerin ise değişime ve gelişime önem verdiğini; yöneticilerin kısa vadeli planlamalar yapabileceğini, liderlerin ise uzun vadeli planlamalar yapabileceğini; yöneticilerin somut planda kural merkezliyken, liderlerin vizyon sahibi olduğunu; yöneticilerin kontrolcüyken, liderlerin astlarını etkileyecek şekilde yetenekli olduğunu; yöneticilerin mantık merkezli düşünürken, liderlerin sezgilerini de işe katarak karar verdiklerini belirtmiştir (Kets de Vries, 2007, s. 234, 235). Buradan çıkan sonuç liderlerin çalışanlarından daha üst bir psikolojik veya kişisel gelişimde olması gerektiğidir. Lider risk alabilen bir yapıda ve özgüven içerisinde olmalıdır. Oysa yönetici mevcut statükoyu koruma içgüdüsü içerisindedir diyebiliriz.

Woodrow ve Guest'e (2016) göre liderlik davranışları, işyeri *zorbalığı*nın önemli bir öncülüdür. Çünkü yöneticiler kötü muameleyi engelleyebilir, izin verebilir veya başkalarına kötü muamelede bulunabilir. *Eksik-Kusurlu* (incomplete) yönetimden bahseden yazarlar, zorbalığa maruz kalma olaylarında, yöneticilerin tatminkar bir çözüm sağlamadıklarını, konularla ilgilenmek için yeterli zaman ayırmadıklarını, şikâyetlere karşı etkili bir çabanın gösterilmediğini belirtmiştir (Woodrow & Guest, 2017).

Aasland ve ark. (2010), Norveç'te yaşları 18-65 arasında olan toplam 2539 çalışanla "yıkıcı ve yapıcı liderlik davranış modeli"nin yıldırmayla ilişkisini inceledikleri çalışmada, 2 yöntem kullanmıştır; operasyonel sınıflandırma yöntemi ve gizli sınıf kümesi analizi. İlki, işyeri zorbalığına ilişkin katılımcıların yıkıcı liderliğe maruz kalıp kalmadıklarını sınıflandırmaktadır. Bu yöntemin potansiyel zayıflıklarını telafi etmek için, araştırma konularına göre homojen gruplar oluşturulmuştur (gizli sınıf kümesi, s. 443-444). 4 farklı yıkıcı-yapıcı liderlik modeli tanımlanmıştır: "serbest bırakılmış-müdahale etmeyen" (laissez-faire) liderlik modeli (en yaygın yıkıcı liderlik davranışı), destekleyici-vefasız (supportive–disloyal) liderlik modeli (yıkıcı liderlik açısından ikinci sırada), "raydan çıkmış (derailed) liderlik" modeli (yıkıcı liderlik açısından üçüncü sırada) ve "zorba-zalim" (tyrannical) liderlik modeli (en az yıkıcı liderlik modeli) olarak sıralanmıştır (s. 438- 442).

Yıkıcı liderlik davranışının toplam yaygınlığı %33.5 ile % 61 (gizli sınıf) arasında değişmektedir. Yıkıcı ve yapıcı liderlik modeli (destructive and constructive leadership), astları ve/veya organizasyonu hedef alan 4 ana yıkıcı liderlik davranış türünü tanımlar:

1. Asta karşı (anti-subordinate) davranış, gayri meşru olarak, taciz ve kötü muamele gibi astların motivasyon, esenlik veya iş tatminini bozan davranışları içerir.
2. Ast yanlısı (pro-subordinate) davranış, astların örgütsel politikalara uygun olarak gözetmek ve desteklemek gibi astlarının motivasyon, esenlik ve iş tatminini teşvik eden davranışları içerir.
3. Örgüte karşı (anti-organizational) davranış, örgüttteki zarar verici davranışlar olarak tanımlanabilir.
4. Örgüt yanlısı (pro-organizational) davranış, örgütün amaçlarını yerine getirme, açık ve net hedefler belirleme, stratejik kararlar alarak bunları destekleme ve meşru örgütsel değişiklikler uygulama yönündedir.

Yıkıcı liderlik davranışının yaygınlığı: Üst düzey yöneticilerin yıkıcı davranışları oldukça yaygın bulunmuş, katılımcıların %83.7'si bu tür davranışlara maruz kaldıklarını bildirmiştir. Buna karşın, operasyonel kritere göre, katılımcıların %33.5'i son 6 ay boyunca en az bir yıkıcı liderlik davranışına "oldukça sık" ya da "çok sık ya da neredeyse her zaman" maruz kaldığını bildirmiştir (Aasland, Skogstad, Notelaers, Nielsen, & Einarsen, 2010, s. 444).

Otantik Liderlik: Otantik liderlik, öz farkındalık, dürüstlük ve şeffaflık, davranış bütünlüğü ve tutarlılıkla karakterize edilen ilişkiye odaklı liderlik tarzıdır. Bilgileri kabul ederken karar vermek için gerekli bilgiyi paylaşmada açıklığı teşvik eden şeffaf ve etik bir lider örneğidir. Otantik liderler takipçilerini 4 çeşit davranışla bağlar: dengeli işleme, ilişkisel

şeffaflık, içselleştirilmiş ahlaki perspektif ve öz farkındalık (Walumbwa ve diğerleri, 2008). Dengeli işleme, önemli kararlar almadan önce hem olumlu hem de olumsuz bilgileri ve bakış açılarını toplamayı içerir. İlişkisel şeffaflık, düşünce ve duyguları paylaşmayı ve başkalarını fikir ve düşüncelerini paylaşmaya teşvik etmeyi içerir. İçselleştirilmiş ahlaki perspektif, bir liderin davranışlarıyla ahlaki standartları ve değerleri arasındaki uyumu ifade eder. Son olarak öz farkındalık, kişinin güçlü ve zayıf yönlerini ve başkaları üzerindeki etkilerini kabul etmeye gönderme yapar. Avolio ve ark. (2009) otantik liderlerin, iş hedeflerine ulaşmada güven oluşturup güven veren koşullar yarattığını, böylece çalışanların ve organizasyonel performansın arttığını savunmaktadır (Spence Laschinger & Fida, A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, 2014, s. 740).

Spence Laschinger ve Fida (2014), Kanada'da yeni mezun, 2 yıldan az mesleki deneyim sahibi 205 hemşireyle bir yıl arayla iki kez (Z1 ve Z2) veri toplayarak, otantik liderliğin yıldırma (workplace bullying), tükenme ve işi bırakma üzerine etkisi hakkında araştırma yürütmüş; yaş, çalışma türü (uzmanlık alanı) veya çalışma saatlerinin süresi değişken olarak anlamlı sonuçlar vermemiştir. Otantik liderlik tarzı işyerinde yıldırma, duygusal tükenme ve iş bırakma boyutlarıyla anlamlı derecede negatif yönlü bir korelasyona sahip bulunmuştur. Hemşirelerin Z1'de liderlerin otantik olduklarına dair algısı ne kadar yüksekse, Z2'de işyerinde yıldırma ve tükenmişlik (duygusal tükenme ve kinizm) yaşama deneyimi o kadar az bulunmuştur. Tükenmişlik doğrudan iş/kariyer bırakma niyetini etkilemektedir. Kişinin işine yönelik kinizminin iş/kariyer bırakma niyetinin duygusal tükenmeden daha güçlü bir öngörücüsü olduğunu ortaya koymuştur. (Spence Laschinger & Fida, A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, 2014, s. 746-748). Araştırma sonunda, yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının; hemşirelerin yıldırma, duygusal tükenme ve iş bırakma oranlarını düşürmektedir (Spence

Laschinger & Fida, A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, 2014, s. 739).

Ertüreten, Cemalcılar, ve Aycan (2013) "mobbing"in liderlik stili ve örgütsel tutumlarla ilişkisini; farklı liderlik tarzlarının (işlemsel-transactional, dönüşümsel-transformational, otoriter, ataerkil-paternalistik) üstlerin yıldırma davranışlarıyla ilişkisi ile yıldırma mağdurlarının örgütsel tutumlarını (iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti), çeşitli kurumlarda çalışan 251 beyaz yakalı çalışandan (eğitim, bankacılık, sağlık, danışmanlık, turizm, telekomünikasyon ve enerji gibi farklı sektörler) elde ettikleri bulgular şu şekildedir; liderlik stilleri yıldırma varyansının toplam % 68'ini açıklamaktadır (s.212). Ataerkil liderliğin yıldırma ile düşük düzeyde ve negatif ($r=-.14$, $p<.05$) bir korelasyon içinde olduğu; dönüşümsel liderliğin, üstlerin astlarına yıldırma uygulamasıyla negatif yönlü bir korelasyon içinde olduğu ($r=-.20$; $p<.05$); işlemsel liderliğin, üstlerin astlarına yıldırma uygulamasıyla negatif yönlü bir korelasyon içinde ($r=-.35$ $p<.001$) olduğu; otoriter liderliğin, üstlerin astlarına yıldırma uygulamasıyla pozitif yönlü bir korelasyon ($r=.35$ $p<.001$) içinde olduğu bulunmuştur. Yıldırmaya maruz kalma, duygusal bağlılıkla ($r=-,39$, $p< .001$) negatif yönlü bir korelasyon göstermektedir. Yıldırmaya maruz kalma genel iş doyumuyla ($r=-.42$, $p<.001$), işten ayrılma niyetiyle ($r=.42$, $p<.001$) ilişkili bulgulanmıştır (Ertureten, Cemalcilar, & Aycan, 2013, s. 212).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanın bir örgütte işe başlayarak, kendisini o örgütün bir elemanı olduğunu hissetmesiyle başlar (Izgar, 2008: 319; akt. Aras, s. 27). Çalışanın, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde görmesi, örgüte bağlılık konusunda bir gösterge sayılabilir (Aras A. , 2012, s. 32). Çalışanların işyeri ve iş arkadaşları tarafından kabullenilmesi çalışanın örgüte bağlılığını arttırır (Katz ve Kahn, 1966:344; akt., Çivilidağ s. 5).

Sıgrı (2006:36), literatürde konuyla ilgili yaklaşımları şu şekilde sıralamıştır: Mowday (1982) ve diğerlerine göre; örgüt ile çalışanın amaçlarının bir bütünlük içerisinde olması; Luthans'a (1995) göre "örgütsel bağlılık" "çalışanların örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutum" olarak görülmektedir. Robbins'e göre (1998) işgörenin örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu örgütsel bağlılığın bir ifadesidir. O'relly ve Chatman'ın (1986) yaklaşımına göre ise örgütsel bağlılık çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanması demektir; bu durum, uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeye dayanır. Çalışanlar ihtiyaçlarını karşılamak için ödüllendirilmeyi beklerler ve cezadan kaçınmak isterler, bunun sonucunda zamanla örgüt değerleriyle özdeşleşmeleri ve bu değerleri içselleştirmeleri gerekir (Aras A. , 2012, s. 28-31).

Aras (2012), Ankara'da ilköğretim okullarında görev yapan müzik (136 kadın ve 112 erkek, toplam 248 kişi) öğretmenlerinin yıldırma düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkilerini araştırmış; örgütsel bağlılığın "uyum alt boyutu" incelendiğinde, mağdurların %66'8'inin "öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın, ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum", "bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum" (%53.6), "bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum" (%50.8), yaklaşık yarısı "emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor" (%49.2) dediklerini saptamıştır (Aras A. , 2012). Örgütsel bağlılığın uyum alt ölçeğinin medeni durumla ilişkisinin araştırıldığı tabloda, bekar veya evli kişilerin boşanmış kişilere oranla örgütsel bağlılık açısından daha uyumlu oldukları, özdeşleşme açısından incelendiğinde ise, bekar öğretmenlerin, evli veya boşanmış öğretmenlere göre örgüt değerleriyle daha fazla özdeşleştikleri görülmektedir. Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu açısından bekar, evli veya boşanmışlar arasında bir fark görülmemektedir (s. 85-86). Örgütsel bağlılığın yaş ile ilişkisi sorgulandığında, yaşın ilerlemesiyle birlikte örgütsel bağlılığın öğeleri olan uyum ve özdeşleşme kritlerlerinde bir azalma, içselleştirme kriterinde bir değişiklik olmadığı görülmüştür (s. 84, 85). Yıldırma düzeyi

ve örgütsel bağlılık arasında (r=-.47) kuvvetinde, yıldırma düzeyi ve iş doyumu (r=-.53) arasında kuvetinde bir korelasyon bulunmuştur (Aras A. , 2012, s. 94, 95).

Ergener (2008) İstanbul ilinde rastgele seçilen 513 (290 erkek, 223 kadın; 290 evli, 166 bekar, 51 dul) ilköğretim öğretmeniyle yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisini sorgulamıştır. Yıldırmanın üç alt boyutu; görev, iletişim ve sosyal ilişkiler ile örgütsel bağlılığın üç alt boyutu; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme arasındaki korelasyon incelenmiş; yıldırmanın görev alt boyutuyla; örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu arasında (p<.01; r=.419) pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon, özdeşleşme alt boyutuyla (p<.01; r=-.187) negatif yönlü anlamlı bir korelasyon, içselleştirme alt boyutuyla (p<.01; r=-.184) negatif yönlü anlamlı bir korelasyon; yıldırmanın iletişim alt boyututla; örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu arasında (p<.01; r=.403) pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon, özdeşleşme alt boyutuyla (p<.01; r=-.119) negatif yönlü anlamlı bir korelasyon, içselleştirme alt boyutuyla (p<.01; r=-.157) negatif yönlü anlamlı bir korelasyon; yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutuyla; örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu arasında (p<.01; r=.389) pozitif yönlü anlamlı bir korelasyon, özdeşleşme alt boyutuyla (p<.01; r=-.210) negatif yönlü anlamlı bir korelasyon, içselleştirme alt boyutuyla (p<.01; r=-.147) negatif yönlü anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Yıldırmanın tüm alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları arasında anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu içselleştirilen bir uyuma atıf yapmamakta, çeşitli kaygı ve zorunluluklardan dolayı bir örgüte katlanma anlamında uyum göstermeyi ifade eden negatif bir kavramdır (Ergener, 2008).

Rehman, Javed, Khan, Nawaz ve Hyder (2015), Pakistan'da 293 üniversite çalışanından elde ettikleri verilerle yıldırmanın örgütsel bağlılık üzerine etkilerini araştırmış; katılımcıların %73,7'si erkek, %26,3'ü kadındır. Yıldırma ve örgütsel bağlılığın anlamlı negatif bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Korelasyon analizi, yıldırmanın duygusal bağlılıkla önemli güçlü negatif korelasyona sahip olduğunu göstermiştir. Adaletsizliği azaltma ve karar verme sürecine

katılmayı sağlama, çalışanların duygusal bağlılığını artırabilecek nedenler olarak sıralanmıştır. Yıldırma ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişki istatistiksel olarak önemsiz bulunmuş, bu durum ülkedeki yüksek işsizlik nedeniyle çalışanların örgütü terk edemedikleri şeklinde yorumlanmıştır (Rehman, Javed, Khan, Nawaz, & Hyder, 2015, s. 104).

Örgütsel sessizlik: Örgütsel sessizlik çalışanların işyeri hakkındaki görüşlerini, sorunlar hakkındaki önerilerini, düşüncelerini paylaşmaktan kaçınmalarıdır. Örgütsel sessizlik yıldırmanın kurumsallaştığı işyerlerinde sıklıkla görülür. Çalışanların fikirlerini önemseyen, örgütsel adaletin önemsendiği işyerlerinde örgütsel sessizliğin azalacağı, yıldırma süreçlerinin görmezden gelindiği işyerlerinde örgütsel sessizliğin yükseleceği rahatlıkla düşünülebilir (Morrison & Milliken, 2000). Çatışmaları baskılayan veya işbirliği içerisinde çözüm yolları aramayan yönetimlerde yıldırma davranışları ortaya çıkmaktadır (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014).

Daşcı (2014), Aksaray ili merkez ilçesindeki ilköğretim okullarında toplam 395 (181 kadın, 214 erkek; 32 bekar, 24 boşanmış, 339 evli; 363 kişi on yıldan az çalışan 32 kişisi ise on yıldan daha fazla bir hizmete sahip) öğretmenin okul yöneticilerinin liderlik stillleri, yıldırma ve örgütsel sessizlik hakkındaki algısını araştırmış; işyerinde yıldırma ölçeğine deneklerin 108'i (%27,3) evet "işyerinde zorbalığa maruz kaldım" yanıtı verirken, 287 denek (%72,7) hayır cevabı vermiştir (s. 67). Öğretmenlerin sırasıyla en sık maruz kaldıkları yıldırma davranışları "fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması", "bağrılmak veya anlık öfkenin hedefi olmak, ve "görmezden gelinme", "dışlanma", "önemsenmeme", "hakkında dedikodu çıkarılması" olarak sıralanmıştır (Daşçı, 2014, s. 68). Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik algısı, işlemci liderlik ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Alışılagelmiş ve gelenekselleşmiş olan, verimi artırma odaklı olan liderlik tarzına "işlemci liderlik", gerçek dünyaya gelişmelerine dönük olarak örgütü dönüştürecek liderliğe "dönüşümcü liderlik" denmektedir (Daşçı, 2014, s.

9,10). Dönüşümcü lider, örgüt içerisinde iletişim kanallarının sağlıklı bir şekilde kurulması ve sürdürülmesi için çaba gösterir (s.12). Dönüşümcü liderlik dört temel öge ortaya koyar: karizma, telkin ve motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel destek (akt. Daşçı s. 13). İşlemci liderlik ise geleneksel bir yaklaşım biçimi olarak geçmişteki yararlı davranışları devam ettirmeye dönüktür (akt. Daşcı s. 15). Koşullu ödül, istisnalarla yönetim ve laissesz-faire ögelerinden oluşmaktadır. Ödüllendirme, hatasız süreçlere müdahale etmeme, liderin sorumluluktan kaçındığı laisses faire yönetim şekli işlemci liderliğin özellikleridir.

Örgütsel Adalet: Motivasyon teorilerinden birsi olan "eşitlik teorisi" örgütsel adalet kavramına gönderme yapmaktadır. Çalışanlar gerek örgüt içerisindeki diğer çalışanlarla, gerekse başka örgütlerde benzer işi yapan çalışanlarla; kendilerini eğitim, kıdem, cinsiyet, bulunduğu pozisyon, aldığı ücret gibi kriterler açısından karşılaştırır. Örgütsel adaletin üç alt başlığı vardır: 1. Dağıtım Adaleti, 2. Prosedür Adaleti, 3. Etkileşim Adaleti. Dağıtım adaleti, ödüllerin çalışanlar arasında adil dağıtılmasını; prosedürel adalet, ödüllerin dağıtımında kullanılan süreç ve işlem adaletini; çalışanın kendisine yönelik "davranışların, itibarlı, düşünceli ve saygın olup olmadığıyla" ilgili algısı etkileşim adaletini ifade eder (Robbins & Judge, 2013).

İşyerinde yönetim süreçlerinin adil yürütülmesi çalışma hayatı açısından önemlidir. Gerek iş disiplini, gerekse çalışan algısı ve iş motivasyonu için işlemsel adalet kavramı son derece önemlidir. Adaletsiz uygulamalar, çalışanların iş motivasyonunu düşürmekte, hatta yönetime karşı olumsuz duygulara neden olmaktadır. Çünkü yönetim sistemi ve yönetici ön yargılardan uzak, tutarlı ve etik kurallara bağlı olmalıdır. Adaletsiz yönetim en çok liyakat üzerinden kendisini gösterir. İşlem adaletinin olmadığı bir iş ortamında mağdurlar kendilerini dışlanmış hissedebilir, haksız yere pozisyon elde edenler bu pozisyonlarını güçlendirmek için yıldırma davranışları gerçekleştirebilirler (Namie, 2003).

Çalışan, organizasyon içerisinde huzur, maddi ve manevi refah seviyesi için çalışır, işyeri

ortamında kendisini diğer kişilerle karşılaştırır, yönetim süreçlerini takip eder. Çalışan, iş arkadaşlarına ve yönetime, algısı doğrultusunda bir tutum geliştirir. Yönetimin sergilediği adil olan veya olmayan davranışlar çalışanın tutumlarını şekillenir. İşyerinde yönetimin hem adil olmayan davranışlar göstermesi hem de işyerinde yıldırma davranışlarının olması ve bu durumun uzun sürmesi halinde çalışanlarda psikolojik veya fiziksel rahatsızlıklar veya işten ayrılma gibi değişiklikler görülebilir. Özellikle yıldırma süreci, çalışanın kendisini işyerinden soyutlamasına, bu duruma sessiz kalan yönetime karşı olumsuz duygu veya tutum geliştirmesine yol açabilir (Seçkin & Demirel, 2014).

Seçkin ve Demirel (2014) çalışanların örgütsel adalet algı düzeyi ile karşılaştıkları yıldırma davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla otomotiv yan sanayi ve mobilyacılık sektöründe faaliyet gösteren iki işletmede çalışan 334 kişiyle yüz yüze görüşme yöntemiyle anket yapmış; örgütsel adalet ile yıldırma arasında orta düzeyde ters yönlü bir ilişkinin (r=-.567) olduğu görülmüştür. Çalışanların örgütsel adalet algı düzeyleri yükseldikçe yıldırmaya maruz kalma durumunun azaldığı tespit edilmiştir (Seçkin & Demirel, 2014).

Karakuş (2011), Sivas'ta kamu hastanelerinde çalışan (311 hemşire, 18 ebe; 12 erkek, 317 kadın; 77 bekar, 248 evli, 4 boşanmış) ile yıldırma ve iş tatmini ilişkisini araştırmıştır. Hemşirelerin %23,8'i yıldırma mağduru olduğunu belirtmiş (s. 155), hemşirelerin %62'si yönetimin tarafsız olmadığını, %65,3'ü kurumsal adaletin olmadığını, %66,5'i şeffaflık anlayışının olmadığını, %42,5'i yönetimin şikayetlere ilgisiz kaldığını, %50,2'si yönetimle iletişim kanallarının açık olmadığını belirtmiştir. İş tatmini açısından, katılımcıların 57,7'si çalışma koşullarının yeterli olmadığını, %75,7'si farkedilip ödüllendirilmediklerini, %61,7'si terfi sisteminin, %76,3'ü adil ücret politikasının olmadığını belirtmiştir. Hemşirelerin %61,4'ü tekrar bu mesleği seçmeyeceklerini belirtmiştir (Karakuş, 2011, s. 166,167).

2.10. Yıldırma ve Travma

Leymann ve Gustafsson (1996), İsveç'te yıldırmaya maruz kalmış, bir rehabilitasyon merkezindeki 64 hastayla yaptıkları araştırmada, 59 hastanın (%92) travma sonrası stres bozukluğuna (TSSB) sahip olduğu belirlenmiştir. İngiltere'de İşyerinde Yıldırma ve Travma Enstitüsü tarafından yıldırma mağdurlarında hafiften şiddetli kaygıya kadar kaygı bozuklukları % 76, uyku bozuklukları % 71, post travmatik stres bozukuluğu % 47, klinik depresyon % 39, panik atak %32 oranlarında rapor edilmiştir (Namie, 2003, s. 8). Kreiner ve arkadaşları (2008), psikiyatri polikliniğindeki hastaları kapsayan bir Almanya araştırmasında, işyerinde ciddi derecede yıldırmaya maruz kalan 20 kişi ile görüşmüş, bu hastaların 11'inin (%55) TSSB tanısına dair belirtilere sahip olduğu bulunmuştur (akt. Nielsen, Tangenc, Idsoe, Matthiesen, & Magerøy, 2015).

Allen, Holland ve Reynolds (2014), Avustralya'da yıldırmanın (bullying) hemşirelerdeki tükenmişliğe etkisini ve psikolojik ayrılmanın (detachment) tükenmişlik üzerindeki olası tampon etkisini araştırmış (2011 yılında 762 hemşireyle yapılan araştırmada (%89'u kadın)); yıldırma ile tükenmişlik arasında pozitif korelasyon bulunmuş, *psikolojik ayrılmanın*, yıldırma ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi önemli derecede azaltmadığı belirtilmiştir (Allen, Holland, & Reynolds, 2014).

Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen ve Magerøy (2015), işyerinde ve okulda yıldırmanın bir sonucu olarak travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) konusunu literatür taraması (meta-analiz) yoluyla ele almış; kesitsel araştırma dizaynları olan toplamda 29 araştırma tespit edilmiş; bu araştırmalarda, tüm mağdurların %57'sinin eşik değerlerin üzerinde TSSB semptomlarına sahip olduğu görülmüş, *bullying* ve TSSB skorları arasında .42 korelasyon olduğu bulunmuştur. Çocuklar ve yetişkinler arasındaki etki büyüklüğü analizleri, iki grup için ortalama ağırlıklı korelasyonlarda anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, *bullyingin* çocuklar ve yetişkinler için TSSB belirtileri açısından eşit derecede güçlü bir etkiye

sahip olduğunu göstermektedir (Nielsen, Tangenc, Idsoe, Matthiesen, & Magerøy, 2015).

Hallberg ve Strandmark K (2006), nitel araştırma bulgularına dayanarak temel kategorisi "hayat boyu damgalanmış olma" olan ve 5 ek kategorisi bulunan bir model geliştirmiştir:

1-"suçluluk, utanç ve azalan benlik saygısı". Zorbanın davranışları sonucu mağdur bunu üzerine alarak kendini değersiz hissetmeye başlamaktadır. Daha az değerli olduğuna dair bu aktarımsal duygu giderek mağdurda bunu hak ettiğini düşünmesine neden olmaktadır.

2-"semptom ve reaksiyon geliştirme". Mağdurlar zorbalık başladıktan sonra erken bir aşamada psikolojik ve psikosomatik belirtiler göstermekte, konsantrasyon güçlüğü, uyku problemleri, değişken ruh hali, anksiyete, panik atak, depresyon, umutsuzluk, korku, insanlarla etkileşim gücünün azalması, sosyal izolasyon gibi duygusal reaksiyonlar, baş ağrısı ve seslere aşırı tepki verilmesi gibi semptomlar göstermektedir.

3-"sınırlı eylemde bulunma". Mağdurlar başlangıçta işten ayrılmayı ve yeni bir iş arama olasılığını düşünmekle birlikte, çoğu aynı işyerinde kalmaya devam etmektedir (geçim sıkıntısı, kalıcı bir pozisyondan vazgeçememe veya sağlam bir pozisyon bulamama, hasta veya yaşlı bir aile yakını nedeniyle iş değişikliği yapamama, izole bir bölgede yaşama nedeniyle yeni bir iş imkanının olmaması gibi nedenlerle).

4-"olayların akışı üzerinden çalışma", Mağdur, zorbalığa neden olan olayları dile getirdikçe, zorbayla karşılaştıkça ve zorbayı hatırlatacak şeyler olunca yeniden aynı şeyleri yaşamaya başlamaktadır. Mağdur, zorbayla karşılaşınca, korku, bulanık görme, nefes darlığı, çarpıntı gibi fiziksel duyumlar yaşamakta, zorba ve zorbaca davranışlarla ilgili kabuslar görmektedir. Mağdur genellikle flashbackler deneyimler. Mağdurlar, bu pozisyonlarından kurtulamayınca kendilerini aciz hissedip intiharla ilgili düşüncelere sahip olmaya başlayabilir. Mağdur olayların seyri hakkında defalarca konuşmaya ihtiyaç duyar, uzun bir süre zorbalığa maruz kalmanın kendi hatası olmadığına dair kendisini ikna etmek zorunda hisseder ve bu konuda profesyonel yardıma ihtiyaç duymaya başlar.

5-“Çözüm üretmeye çalışma”. Bazı mağdurlar, olayların akışı üzerinde değerlendirme yaparak (tazminat, intikam ve uzlaşmayı ele alarak) normal hayata dönmekle ilgili plan yapabilir. Mağdur içsel ve dışsal süreçlerde adalet için ve zorbalığın kendi suçu olmadığı ve haklı olduğunu göstermek için savaşabilir. Bazı mağdurlar uzlaşmayı kabul ederken bazıları intikam almayı seçebilir. Mağdurlar, zorbaları cezalandırmak için üst mercilere şikayette bulunabilir. Bu aşamada bazı mağdurlar, işyerinden ayrılarak yeni bir hayata, yeni bir işe başlayabilir veya dini inançlarından destek alarak teselli olmaya çalışabilirler (Hallberg & Strandmark K, 2006).

Nielsen ve arkadaşları (2017), Norveç’te yaşanan 2011 Oslo terör saldırısına maruz kalan 2337 çalışanla iki aşamalı bir araştırma yapmış, terör saldırısından 10 ve 22 ay sonra iki veri toplanmış, başlangıç aşamasında örneklemin % 4.2'si yıldırma davranışlarına maruz kaldığını bildirmiş, takip aşamasında bu oran %4 olarak bulunmuştur. Örneklemin %93.2’si ne başlangıçta ne de takipte yıldırmaya maruz kalmadığını belirtmiş; her iki zaman diliminde %1.7 yıldırma mağduriyeti bulgulanmıştır. Yıldırma mağdurları, her iki ölçüm noktasında zorbalığa maruz kalmayanlara kıyasla belirgin şekilde daha yüksek Post Travmatik Stres Semptomları (PTSS) düzeyleri bildirmişlerdir ancak zorbalık, zaman içinde PTSS'deki istikrar ile ilişkili bulunmamıştır. Sonuçlar, işyerinde terör saldırısı sonrasında yıldırmaya maruz kalmanın artmış PTSS seviyeleri ile ilişkili olduğunu, ancak yıldırmanın PTSS'nin uzun vadeli gelişimi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını göstermektedir. Başlangıçta yıldırmaya maruz kalanlar, maruz kalmayanlara kıyasla, hem başlangıçta hem de takipte anlamlı düzeyde daha yüksek PTSS düzeyleri bildirmiştir. Bununla birlikte bulgular, yıldırmaya maruz kalanlar (54 kişi) ve maruz kalmayanlar (1.219 kişi) arasında, PTSS'nin başlangıçtan takibe kadar stabilitesinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu bulgular, yıldırma mağdurlarının zorbalığa maruz kalmayanlara kıyasla, her iki zaman noktasında daha yüksek düzeyde PTSS bildirdiğini göstermektedir (Nielsen, Birkeland, Hansen, Knardahl, & Heir, 2017).

Ege (2010), işyeri çatışmasının farklı tipolojileri ve post travmatik hayata küsme (embitterment) bozukluğu olan 118 kişilik bir grup ile araştırma yapmış; işyeri çatışması üzerine yapılan analiz sonrasında 3 grup ortaya çıkmıştır: 1) %16.1: Yıldırma mağdurları, 2) %53.4: Zorlama mağdurları, 3) %30.5: Diğer çatışmaların kurbanları şeklindedir (Ege, 2010, s. 235, 236).

2.11.Yıldırma ve Benlik Saygısı

Yıldırma davranışlarına maruz kalanlar yaşadıkları çatışmalar ve işyerinde refah eksikliği nedeniyle suçlamaları yüklenerek kendine güven ve benlik saygısı seviyesinde düşme yaşayabilirler. Yaşanan psikolojik baskı bir travma yaratabildiği gibi kişinin özgüvenine/benlik saygısına zedeleyici etkide bulunabilir (Leymann & Gustafsson, 1996, s. 273). Mağdur, aşağılanmışlık ve utanç duygusu nedeniyle ayıplanmakta, işyerinde tüm olumsuz olaylar böyle bir sarmal içerisinde mağduru günah keçisi haline getirmektedir. Mağdur, hain olduğuna, iritasyon yarattığına ve iş arkadaşları için hayatı zorlaştırdığına dahi inanabilmektedir. Mağdur kendisiyle ilgili tatminsizlik ve yetersizlik duyguları yaşayarak korku ve utanç duygusu, kendini suçlayıcı duygular içerisinde sağlık sorunları yaşayabilmektedir (Hallberg & Strandmark K, 2006).

Coyne ve ark, (2000: 346), öz saygısı düşük, engeli olan, zayıf fiziksel yapıda olan, sosyal ortamlarda bulunmayan veya dışlanan kişilerin de yıldırma mağduru olmaları açısından risk faktörü taşıdığını belirtmiştir (akt. Fındık s. 27).

2.12. Yıldırma ve Çatışma

Örgütlerde çatışma eğilimi ve yıldırma arasında ilişki vardır, işyerinde ortaya çıkan çatışma durumu yıldırmayı tetikler. Çalışanlar arasında kıskançlık gibi duygular, düşük liderlik

özellikleri, çatışma eğilimini psikolojik taciz boyutuna taşıyabilir (Asunakutlu & Safran, 2006, s. 119). Kişilerarası çatışma; tartışma, bağırma, istismar edici yönetim, zorbalık gibi, isteklerini insanlara dayatma ve normal-dışı davranışlar yoluyla onları mağdur etmeye yönelik davranışlardır. İş güvensizliği, iş yükü, çatışma sıklığı, meslektaşlar ve üstlerden gelen sosyal destek yıldırmayla ilişkilidir (Baillien ve De Witte 2009). Daha yüksek iş yükü, çatışmanın sıklığı ve istismar edici liderlik biçimleri, kurumsal psikopatların varlığı çatışma ile ilgilidir. Yıldırma, çatışmanın zararlı bir biçimi olarak yıkıcı örgüt kültüründen kaynaklanabilir (Boddy C. R., 2014, s. 108).

Zapf ve Gross (2001) niteliksel ve niceliksel verilere dayanarak, yıldırma davranışlarının tırmanma eğiliminde olduğunu; çoğu mağdurun yıldırma sürecini yapıcı çatışma çözme stratejileriyle atlatmaya çalıştığını, stratejilerini birkaç kez değiştirerek nihayetinde organizasyondan ayrılmaya çalıştığını, benzer durumda olan mağdurlara da aynı tavsiyelerde bulunduğunu bildirmiştir (Zapf & Gross, 2001).

Van de Vliert (1997) ve De Dreu (2000)'nun tanımlamasına göre problem çözme, kişinin kendisi üzerindeki dikkati kadar karşı tarafın hedeflerini de yansıtır. Problem çözme stili, kazan-kazan (win-win) çözümü bulmak için açık bir müzakere süreci içerir. Kendi hedeflerine yüksek, karşı tarafın hedeflerine karşı düşük ilgi gösteren sonuçlara zorlama stili ise, üstün gelme ihtiyacını yansıtır. Bu iki stil, karşı tarafın çıkarlarına odaklanma açısından çatışmaktadır (Baillien, Bollen, Euwema, & De Witte, 2014).

Sosyal öğrenme teorisi, insanın davranışları başkalarının davranışını gözlemleyerek öğrendiğini ve kendi davranışını böyle modellediğini kabul eder. Bu nedenle yöneticiler, yönettiği çalışanlar için önemli rol modelleri olarak tanınmaktadır (Decker, 1986). Sosyal öğrenme teorisiyle uyumlu olarak, astların yöneticilerini gözlemleyerek ve taklit ederek olumsuz ve işlevsiz davranışlar öğrendiği varsayılabilir (Boddy C. R., 2014, s. 108).

Andersson ve Pearson (1999), işyerinde kabalığın giderek daha saldırgan davranışa

dönüşme potansiyeline sahip olduğunu açıklar, böylelikle bağırma ve tartışma gibi davranışlar ve doğrudan çatışma arasında önemli bağ kurar (Djurkovic ve ark. 2004; akt., Boddy C. R., 2014, s. 108). Leon-Perez ve arkadaşları (2014) İspanya'da 5 kuruma ait 24 işyerinden 1619 katılımcıyla yaptıkları araştırmada ağır şekilde yıldırmaya maruz kalan çalışanların, işyerinde kişilerarası çatışmanın en üst düzeyini yaşadıklarını bulgulamıştır (Leon-Perez, Notelaers, Arenas, Munduate, & Medina, 2014).

Baillien, Bollen, Euwema ve De Witte (2014), Belçika'da, çalışanların, çatışma yönetim stilleri ve işyerindeki zorbalık (bullying) arasındaki ilişkiyi araştırmış; çatışmalı hallerde "problem çözme" becerisinin, hedef veya fail olmayı etkilediği varsayılmıştır. Araştırmaya iki büyük kuruluşta çalışan gönüllü 227 (%62 erkek, %38 kadın) kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda problem çözmenin, sağlıklı ve işbirlikçi bir çatışma yönetimi olduğu ve işyerinde zorbalığı önlediği görülmüştür. İşyerinde çatışmaların ortaya çıkması, zorbalık davranışlarının mağduru veya hedefi olmakla pozitif ilişkili çıkmıştır. Problem çözme, zorbalık davranışlarının mağduru veya faili olmakla negatif ilişkili bulunmuştur.

Einarsen ve ark. (2016), Norveç'te bir nakliye şirketinde çalışan 312 kişiyle kesitsel bir araştırmada işyeri *zorbalığına* ilişkin olası bir önleyici faktör olarak "çatışma yönetimi iklimi"nin (Conflict management climate, CMC) moderatör etkisini araştırmış; CMC, çalışan bağlılığıyla ($r = .42$; $p < .001$) pozitif yönlü olarak, zorbalıkla negatif yönlü ilişkili ($r = -.33$; $p < .001$) bulunmuştur. Rol çatışması ve rol belirsizliği, zorbalık ile pozitif, çatışma yönetimi iklimi ve çalışan bağlılığı ile negatif ilişkilidir (Einarsen, Skogstad, Rørvik, Lande, & Nielsen, 2016).

Çatışma ve yönetim birlikte ele alındığında bu konuda Einarsen ve arkadaşlarının (1994) yapmış olduğu bir araştırma yukarıdaki bulguları destekler niteliktedir. Yapılan araştırmada iş yükü, rol çatışması ve yetersiz liderliğin yıldırma üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Çalışanlar üzerindeki iş yükü, iş kontrolü bir baskı oluşturmakta, bu durum stres ve gerginlik oluşturmakta,

giderek işyerinde bir çatışma ortamı doğmaktadır, bu durum düşük liderlik vasıflarıyla birleştiğinde işyerinde yıldırma süreci için gerekli ortam hazırlanmış olmaktadır (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994).

2.13. Yıldırma Mağdurlarında Ruh Sağlığı ve Psikopatoloji

Yıldırmaya (bullying) maruz kalma ile kurban ve çalışma arkadaşlarının sağlığı ve esenliği arasında ilişki olduğu gösterilmiştir (Einarsen, Matthiesen, & Skogstad, 1998; Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Genele bakarsak kurbanlar, düşük benlik saygısı, anksiyete, depresyon, konsantrasyon güçlüğü, kronik yorgunluk, uyku sorunu, mide sorunu, baş ve sırt ağrıları, öfke, kendinden nefret etme ve intihar düşünceleri gibi psikolojik, psikosomatik ve kas-iskelet sistemi şikayetlerinden muzdariptir (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Back, 1994), (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesøy, 1996; Leymann, 1990). Erkek sanayi işçileriyle yapılan bir çalışmada, işyerinde yıldırmaya maruz kalanların %23'ü psikolojik sağlık ve refahlarında değişiklik olduğunu belirtmiştir (Einarsen & Raknes, 1997). Hansen ve arkadaşları (2016) yıldırma mağdurlarında uyku sorunlarının arttığını bildirmiştir (Hansen, ve diğerleri, 2016, s. 29,30). Ampirik araştırmaların da gösterdiği üzere işyerinde yıldırmadavranışları ile anksiyete ve depresyon arasında güçlü bir ilişki vardır. Yıldırma davranışları ruh sağlığı sorunları için bir etiyolojik faktördür (Brousse, ve diğerleri, 2008).

Mağdurlar, yıldırma davranışları başladıktan kısa bir süre sonra psikolojik ve psikosomatik belirtiler (konsantrasyon veya uyku bozuklukları, değişken ruh hali, anksiyete, panik atak, depresyon, umutsuzluk, korku, insanlarla etkileşim gücünün azalması, sosyal izolasyon gibi duygusal reaksiyonlar, baş ağrısı, mide üşütmesi, seslere aşırı duyarlılık, solunum ve kardiyak şikayetler, hipertansiyon ve vücudun değişik yerlerinde ağrı gibi psikosomatik semptomlar) gösterebilirler (Hallberg & Strandmark K, 2006). O'Donnell ve McIntosh (2016), 20 kanadalı mağdur erkekte karşılaşılan problemleri şu şekilde sıralamıştır; stres, anksiyete, panik atak, depresyon, kendinden şüphe etme ve kendini suçlama, düşük

özgüven ve düşük özsaygı, aşağılanma, korku, öfke, hayal kırıklığı, sinirlilik, güçsüzlük, umutsuzluk, azalmış konsantrasyon ve bellek sorunları, travma sonrası stres belirtileri ve bozukluğu, kendine zarar verme ve intihar (O'Donnell & MacIntosh, 2016, s. 354).

Björkqvist ve arkadaşları (1994), bir Finlandiya Üniversitesi'nde 17 mağdur ile yaptıkları çalışmada, tüm mağdurların uykusuzluk, çeşitli sinirsel belirtiler, melankoli, apati, konsantrasyon güçlüğü ve sosyal-fobi bildirdiklerini tespit etmiştir. Negatif duygulanımı yüksek insanlar, tipik olarak yaşamın olumsuz taraflarına odaklanır ve kendileriyle ilgili negatif algılamaya eğilimli olurlar. Buna ek olarak, anksiyete, öfke, doyumsuzluk ve üzüntü gibi negatif duyguları deneyimlemeleri daha olasıdır. İşyerinde yıldırmaya maruz kalma kurbanların duygusal durumunu, kendileri ve başkalarına dair algılarını değiştirmektedir. Bu da yüksek düzeyde psikolojik ve psikosomatik şikayetlere neden olabilmektedir. Eğer mağdur evde ve işyerinde sosyal destekten yoksunsa kendilik ve başkalarına dair algıdaki değişiklikler ve duygusal durum uzun sürebilir. Düşük özsaygı ve yıldırmaya maruz kalma arasında tutarlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Einarsen ve diğ., 1996; Kile, 1990; akt., Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Hauge, Skogstad ve Einarsen (2010), Norveç'te, 4.500 çalışana anket yoluyla ulaşmış, 2.539 çalışan araştırmaya katılmış, bunlardan analize dahil edilen katılıcımcı sayısı 2.242 kişidir. Sonuç olarak iş stresörleri ve işyerinde yıldırma; anksiyete, depresyon, iş doyumu, işten ayrılma niyeti ile korelasyonu yüksek çıkarken, işe gitmeme ile ilişkisi düşük korelasyon göstermiştir. Yıldırma davranışı diğer iş stresörlerine oranla anksiyete ve depresyon ile daha güçlü bir korelasyon göstermiştir. Rol çatışması, karar yetkisi, rol belirsizliği ve iş talepleri depresyon varyansının %14'ünü açıklamaktadır (Hauge, Skogstad, & Einarsen, The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work, 2010, s. 429,430).

Hansen, Hogh, Garde ve Persson (2014) Danimarka'da yıldırma ve uyku problemleri konusunda 3382 çalışanla iki yıl süren bir takip araştırmada, (%67 kadın ve %33 erkek)

yıldırmaya maruz kalan ve tanık olanlar, maruz kalmayan ve tanık olmayanlardan daha fazla uyku problemleri bildirmiştir (Hansen, Hogh, Garde, & Persson, 2014, s. 288,289).

Mikkelsen ve Einarsen (2002), bir Danimarka üretim şirketinde yıldırmaya (bullying) maruz kalmanın mağdurlarda yarattığı psikolojik ve psikosomatik sonuçları araştırmış; çalışan 433 kişiye anket gönderilmiş, bunların 224'ü bu anketleri doldurarak dönüş sağlamıştır. Anket dolduranların %55'i erkek, %45'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların %17'si yönetim ve denetim pozisyonundadır. Katılımcıların %88'i, son 6 ayda en az bir yıldırma davranışına maruz kaldığını bildirmiş; %8'i, son 6 ayda haftada bir veya daha sık yıldırma davranışına maruz kaldığını bildirmiştir. Haftada bir veya daha sık şekilde iki farklı tipte yıldırma davranışına maruz kaldığını bildirenler %2.7 olarak bulunmuştur. İşyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalma ile psikolojik ($r=.52$; $p<.01$) ve psikosomatik şikayetler ($r=.32$, $p<.01$) arasında anlamlı derecede korelasyon bulunmuştur. Yıldırmaya maruz kalmak, yüksek düzeyde negatif duygulanım ile ilişkili bulunmuştur (Mikkelsen & Einarsen, 2002, s. 400,401).

Einarsen ve Nielsen (2014), Norveç'te 1613 (%54'ü kadın, %46'sı erkek) çalışanla, 5 yıl süren prospektif bir çalışmada erkekler için işyerinde yıldırmaya maruz kalmanın 5 yıl sonra ruhsal sağlık sorunlarının önemli bir öngörücüsü olarak bulgulamıştır. İşyerinde yıldırma, en azından erkekler için sağlık ve refah açısından uzun vadeli bir tehdit oluşturmaktadır (Einarsen & Nielsen, Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study, 2014, s. 131-134).

Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte ve Olivares-Faúndez (2015), Valencia Topluluğu'ndaki (İspanya) 61 zihinsel engelli merkezinde çalışan 372 çalışanla (%21.2 erkek, %78.8 kadın) yıldırmanın depresif belirtiler üzerindeki etkisini boylamsal (bir sene arayla iki kere ölçüm yapılmıştır) bir çalışmayla incelemiştir. Katılımcılar %29.85 eğitimci, %23.7'si kişisel bakım asistanı; diğerleri sosyal çalışmacılar, psikologlar, sağlık çalışanları ve idari personelden oluşmaktadır. Tüm örneklem 3 gruba bölünmüş; G0 grubu, süre1 ve süre2'de herhangi bir

yıldırma kriterini karşılamayan katılımcılardan oluşmaktadır (297 kişi). G1 grubu, süre1'de iki yıldırma kriterini karşılayan ama süre2'de bu kriterleri karşılamayan katılımcılardan oluşmaktadır (32 kişi). G2 grubu, hem süre1 de hem de süre2'de iki yıldırma kriterini karşılayan katılımcılardan oluşmaktadır (43 kişi). Beklenildiği gibi, süre1'de, depresif belirtiler açısından G0 ve G1 arasında ($p<.01$), G0 ve G2 arasında ($p<.001$) anlamlı farklılıklar bulunmuş; ancak, G1 ve G2 arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>.05$). Süre1'de, iki yıldırma kriterini karşılayanlar, herhangi yıldırma kriterini karşılamayanlara göre daha yüksek düzeyde depresif belirti göstermiştir. Süre2'de G0 ve G2 arasında ($p<.001$), G1 ve G2 arasında ($p<.01$) anlamlı farklılıklar bulunmuş, ama G0 ve G1 arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>.05$). Süre2'de, yıldırma grubu, yıldırmaya uğramayan gruba göre daha yüksek düzeyde depresif belirti göstermiştir. Üç grupta, süre1'den süre2'ye kadar depresif belirti düzeylerindeki değişikliğini analiz edince G2'de depresif semptomların düzeylerinde anlamlı bir artış bulunmuştur (Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte, & Olivares-Faúndez, 2015).

Cicerali (2011), İstanbul'da 618 çalışanla (194 kadın, 424 erkek; 40 yönetici, 578 çalışan) yaptığı çalışmada yıldırmaya uğrama düzeyinin artmasıyla psikolojik iyilik halinin azaldığını ($p<.001$) (s. 96), sürekli kaygı durumunun arttığını ($p<.001$) (s. 97), psikolojik yakınmaların arttığını, psikolojik sağlık düzeyinin düştüğünü ($p<.001$), (s. 98), psikosomatik yakınmaların atttığını ($p<.001$) (s. 99) tespit etmiştir.

Qureshi ve arkadaşları (2015), Pakistan'ın 4 eyaletindeki yüksek öğretim kurumlarında çalışan 450 kişiden elde ettiği verilere dayanarak, yıldırmanın stresle pozitif bir korelasyon içerisinde olduğunu, bu sürecin sonunda çalışanların olumsuz davranışlar sergilediğini belirtmiştir (Qureshi, ve diğerleri, 2015).

Mikkelsen ve Einarsen (2002), organizasyonel gerilim-baskı (stress) üzerine yapılan araştırmaların, kişilerarası çatışmalar ve agresyonun, çalışanların sağlığını ve refahını etkileyen önemli bir stres kaynağı olduğunu belirtmiştir. Stresin transaksiyonel modellerine göre

(Lazarus & Folkman, 1984) stresli bir hareketin sonucu, bireyin değerlendirme ve başa çıkmasıyla ilişilidir. Kişilerarası farklılıklar, bazı kurbanların daha az zarar görürken bazılarının daha şiddetli stres semptomları göstermesini açıklayan nedenlerden biri olabilir (Mikkelsen & Einarsen, 2002, s. 397,398). Vartia (2001), Norveç'te 949 belediye çalışanıyla (%85'i kadın, %15'i erkek) işyerinde yıldırma (workplace bullying) ve psikolojik çalışma ortamının zorbalık "hedefleri" ve "gözlemcilerin" refah ve öznel stresine etkilerini araştırmış; mağdurların çoğu (%79) ilk kez yıldırmaya maruz kalmış, yıldırmaya maruz kalanların %20'si daha önce başka bir işyerinde yıldırmaya maruz kalmış, %15'i daha önce yıldırmaya maruz kaldığını, %6'sı birden fazla kez yıldırmaya maruz kaldığını bildirmiştir. Mağdurun geçmişi, düşük özgüven duyguları ile ilişkili bulunmuştur ($r=.24$; $p<.02$). Daha önce bir veya daha çok kez yıldırmaya maruz kalanlar, çalışma anında ilk kez yıldırmaya maruz kalanlara kıyasla daha düşük özgüven duygusu bildirmişler; yıldırmaya maruz kalanlar diğerlerine göre uyku ilacı ve yatıştırıcıları daha fazla kullanmış; mağdurların genel stres seviyesi, gözlemci gruba ve mağdur olmayan gruba göre daha yüksek bulunmuş; mağdurlar diğer iki gruba göre daha yüksek mental stres reaksiyonları ve düşük özgüven bildirmiştir. Yıldırma yalnız başına, genel stresdeki varyansın %5'ini, mental stres reaksiyonlarındaki varyansın %8'ini ve düşük özgüven varyansının %5'ini açıklamaktadır (Vartia, 2001, s. 65-67).

Norveç'te bir ulaşım organizasyonunda çalışan 1866 kişiye anketler gönderilmiş, bunlardan 1024'ü araştırmaya katılmış, bunların 116'sı kendini yıldırma mağduru olarak etiketlemiştir. Bulgular, yıldırmaya maruz kalma ile kendini etiketleme arasında ($r=.62$; $p<.01$) ve yıldırmaya maruz kalma ile öznel sağlık şikayetleri arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermiştir ($r=0.44$; $p<.01$). Yıldırma davranışına maruz kalma, hedeflerin sağlık şikayetlerinde açıklanan varyansı önemli ölçüde açıklamaktadır ($\beta=.40$; $p<.001$) (Vie, Glasø, & Einarsen, 2011).

Devonish (2016), Karayipler'de özel sektör çalışanlarında yıldırma ve iş gerginliği (strain) arasındaki ilişkiyi; yıldırma (zorbalık) olgusunu üç bileşene ayırarak araştırmıştır: 1) kişiyle ilişkili, 2) işle ilişkili ve 3) fiziksel olarak korkutucu yıldırma davranışları. İş gerginliği ise 3 biçimde kendini göstermektedir: 1) fiziksel tükenme, 2) işle ilişkili depresyon ve 3) kişilerarası verimsiz çalışma davranışları (interpersonal counterproductive work behavior - CWB-P)). Rastgele seçilen 400 çalışana ulaşılmış, bunların 262'si (%52'si erkek, % 48'i kadın) araştırmaya katılmıştır. İşyerinde yıldırmaya maruz kalma oranı %54 olarak bulunmuştur. Regresyon sonuçları, kişiyle ve işle ilgili yıldırma davranışlarının, işle ilgili depresyon ile pozitif ilişkili olduğunu, fiziksel olarak korkutucu yıldırma ve işle ilgili yıldırmanın CWB-P ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. En sık karşılaşılan yıldırma davranışları, görüşlerin gözardı edilmesi (%31), çalışmalarının sürekli eleştirilmesi (%30), görmezden gelinme veya düşmanca bir tepkiyle karşılaşma (%28) olarak sıralanmış; en az karşılaşılan zorbalık davranışları, işle bağlantılı aşağılanma veya alay (%13), performansını etkileyen bilgilerin saklı tutulması (%14), temel sorumluluk alanlarının ortadan kaldırılması veya daha önemsiz, hoş olmayan görevlerle değiştirilmesi (%16) olarak bildirilmiştir (Devonish, 2016, s. 69).

Brousse ve ark. (2008), 63 yıldırma (workplace bullying) mağdurundan "Leymann Psikolojik Terör Envanteri" kriterlerini karşılayan 36 kadın, 12 erkekten oluşan bir hasta grubunun psikopatolojik özelliklerini 12 ay süren standart bir klinik görüşmeden sonra elde etmiş; ilk konsültasyonda hastaların % 81'inin işyerinde yüksek düzey stres algıladıkları, % 83'ünün anksiyete, % 52'sinin depresyon gösterdikleri bulunmuştur. 12 ay boyunca, çalışan hastaların sadece % 19'u işyerinde stres hissettiğini ifade etmiştir. Anksiyete semptomlarında anlamlı değişiklik olmuş, ancak depresyon semptomlarında değişiklik olmamıştır. İşyerinde stres ve depresyon işyerine geri dönme kapasitesini anlamlı şekilde etkilemiştir. 12 aylık değerlendirmelerde, çalışanlar, çalışmayanlara göre çok daha iyi Hastane Anksiyetesi ve Depresyonu Ölçeği skorları almıştır. Mağdurların yarısından fazlası nevrotiklikle ilişkili baskın

kişilik özelliği göstermiştir. Hastaların %79'una işyerinde yıldırma (bullying) bir fail tarafından uygulanmış, faillerin % 46'sı erkek olarak belirlenmiştir. 12 ay sonunda hala çalışan hasta sayısı 23'tür. Hastaların % 90'ı (43 hasta), önceden psikiyatrik hastalık geçmişi olmayan kişilerdir. Hiçbirinin bağımlılık geçmişi yoktur. İlk görüşmede, hastaların % 81'i (39 hasta) işyerinde yüksek düzeyde stres bildirmiş, ancak % 27'si (13 hasta) günlük yaşamda ve ev yaşamında yüksek düzeyde stres bildirmiştir. 12 aylık değerlendirmede, çalışmayı bırakan hastalar, çalışmaya devam edenlere oranla günlük yaşamda ve ev yaşamında anlamlı derecede yüksek stres düzeyi bildirmiştir. Çalışmaya devam edenlerin sadece % 19'u (4 hasta) işyerinde hala stres hissettiklerini bildirmiştir. Depresyon ve anksiyete semptomların Hastane Anksiyetesi ve Depresyonu Ölçeği değerlendirmesinde hastaların % 52'sinin (25 hasta) depresyon, % 83'ünün (40 hasta) anksiyete gösterdiği bulunmuştur. Gözlemlenen temel klinik belirtiler, disfori, insomni, anhedoni, düşük libido ve yabancılaşma duygusudur. 12 ayda, takip eden Hastane Anksiyetesi ve Depresyonu Ölçeği uygulamaları depresyon semptomlarına sahip hastaların oranında önemli bir değişiklik olmadığını göstermiştir (%40). Anksiyete semptomlarına sahip hastaların semptomları aylar sonra anlamlı bir şekilde azalmıştır. Ortalama depresyon skorları açısından çalışanlar ve çalışmayanlar arasında anlamlı fark vardır; çalışanlarda, çalışmayanlara göre daha az depresyon semptomları gözlenmiştir. İlk konsültasyonda, 4 hastadan biri intihar fikri bildirmiş. 12 ay içerisinde, intihar fikrinde anlamlı bir değişiklik olmamıştır. 12 aylık sürede, hastaların % 52'si (25 hasta), uzun süreli hastalık izni veya tıbbı gerekçeyle yapılan sözleşme feshine rağmen işyerine yaklaşma ve işyerine dönmeye dair derin korku hissettiklerini bildirmiş, 12 ayda çoğu hasta kilo kaybı, iştah sorunları, sindirim sistemi bozuklukları, çarpıntı, migren, baş dönmesi, eklem ve kas ağrısı gibi çeşitli somatik semptomlar veya hastalıklar göstermiştir (Brousse, ve diğerleri, 2008, s. 124,125).

Glasø, Nielsen ve Einarsen (2009), işyerinde yıldırmayı (workplace bullying) 2539 Norveç'li çalışanla, failler ve mağdurlar arasındaki kişilerarası sorunlar çerçevesinde

araştırmıştır. Çalışanlardan son 6 ayda yıldırma davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları istenerek örneklem 4 gruba ayrılmıştır: 1. grup: yıldırmaya fail veya mağdur olarak bulaşmamış majör grup (2207 kişi), 2. grup: yıldırma bildiren mağdur grup (82 kişi), 3. grup: zorbalık yaptığını bildiren fail grup (42 kişi), 4. grup: hem mağdur hem de fail olduğunu bildiren grup (24 kişi). 1. gruba kıyasla, 2. grup ve 3. grup daha dominant, kinci, soğuk, sosyal olarak kaçınan, sömürülebilir, fazla korumacı, müdahaleci ve güvensiz olma eğiliminde bulunmuştur. Mağdurlar (2. grup) ve failler (3. grup), kişilik boyutlarının üçünde farklı puanlar göstermiştir: Mağdurlar, faillerden daha az dominant olma eğiliminde iken, daha fazla sömürülme ve fazla korumacı olma eğilimdedir. Yıldırma, kişilerarası problemlerle zayıf ama anlamlı bir ilişkide bulunmuştur. Hem failler hem de mağdurlar, kişilerarası problem düzeyleri yüksek kişiler olarak bulunmuştur. Kişilerarası problemler mağdurların %50'si tarafından bildirilmiş; fakat kişilerarası problemler, yıldırmaya maruz kalmayan çalışanların büyük bir çoğunluğunda da yaygın olarak bulunmuştur (Glasø, Nielsen, & Einarsen, 2009, s. 1323-1326).

Nolfe ve arkadaşları (2007), Napoli Ruh Sağlığı Departmanı'nın İş Psikopatolojisi Tıp Merkezi'ne 2001-2005 yılları arasında işyerinde baskıya maruz kalma nedeniyle başvuran, 18-60 yaşları arasındaki 733 çalışanın 533'ünün (%73) DSM-IV kritlerlerine göre psikiyatrik olarak tanılandığını belirtmiştir. 41 ile 60 yaşları arasındaki denekler en yüksek yıldırma algısına sahip çıkmış, kadınlar arasında en çok 41-50 yaşları arasındaki grup tedavi talebinde, erkeklerde ise 51-60 yaşları arasındakiler en çok tedavi talebinde bulunmuştur. Depresyon ve TSSB, işyerindeki baskıyla alakalı en sık rastlanan psikiyatrik rahatsızlıklardır. Patojenik işyeri çatışmalarına erkeklerde daha sık rastlanmıştır, yaşın ilerlemesi, yüksek düzeyde çalışma ve yüksek eğitim seviyesi risk arttırıcı faktörlerdir. DSM IV kriterlerine göre tanılar şu şekildedir: Duygulanım bozuklukları, 153 kişi (depresyon, 142 kişi; distimi, 8 kişi; bipolar bozukluk, 3 kişi; uyumsuz psikotik belirtili depresyon, 3 kişi). Anksiyete bozuklukları, 161 kişi (TSSB, 138 kişi; genelleştirilmiş anksiyete bozukluğu; 10 kişi; agorafobili veya agorafobisiz panik atak

bozukuluğu, 7 kişi; başka türlü adlandırılmamış, 2 kişi). Uyum bozuklukları, (339 kişi anksiyeteli ruh hali (mood) 56 kişi; depresif ruh hali (mood), 60 kişi; Mikst, 222 kişi; davranış bozukluğu, 1 kişi). Şizofrenik spektrum ve kişilik bozuklukları, 11 kişi (brief) psikotik, 3 kişi; hezeyanlı, 1 kişi; borderline kişilik bozukluğu, 3 kişi; şizoid kişilik bozukluğu, 2 kişi; paranoid kişilik bozukluğu, 1 kişi). Diğer tanılar, 4 kişi (yeme bozukluğu, 3 kişi; bağımlı kişilik, 1 kişi) (Nolfe, Petrella, Blasi, Zontini, & Nolfe, 2007).

Loerbroks ve arkadaşları (2015), işyerinde yıldırma (workplace bullying) ve depresyon arasındaki ilişkiyi 621 genç Alman hekimle boylamsal bir araştırmada izlemiş; hekimlerle 1.2 yıl ve 2.8 yıl sonra tekrar takip çalışmasına almışlar; tam katılım sağlayan 507 kişiyle araştırma tamamlanmıştır. Katılımcıların yarısı kadın, yarısı erkektir. Başlangıçta, 507 kişiden %87.1'i (442 kişi) işyerinde yıldırmaya maruz kalmadığını, %12,9'u (65 kişi) yıldırmaya maruz kaldığını belirtmiştir. Bu oran, 1 yıllık takipte %14.9'a, 3 yıllık takipte %15.9'a çıkmıştır. Katılımcıların beşte biri ya çok kilolu veya obez yapıda olup, katılımcıların %11.9'u ciddi şekilde alkol tükettiğini bildirmiştir. Zorbalık mağdurları içerisinde; haftada elli saatten fazla çalışanların, elli saatten daha az çalışanlara göre, partnersiz çalışanların partnerli çalışanlara göre, aşırı kilolu veya obez olanların, olmayanlara göre, kronik rahatsızlığı olanların kronik rahatsızlığı olmayanlara göre daha depresif olduğu istatisiktiksel olarak ortaya konmuştur. Sonuçlar, işyerinde yıldırmaya tepki olarak zaman içinde depresif belirtilerin ortaya çıktığına dair hipotezi teyit etmemekle beraber 3 yıllık bir izlem sonucunda depresif belirtilerin yıldırma mağduru olmayı öngörebileceği belirtilmiştir. Bu bulgu, Finlandiya hastane personeliyle ve Norveç hemşireleriyle yapılan çalışmalarda (Kivimaki ve ark., 2003), depresyonda olanların 1 ve 2 yıllık takiplerde yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarını gösteren bulgulara paralellik göstermektedir (akt., Loerbroks, ve diğerleri, 2015).

Yıldırma ve İntihar: Norveç'te, sendikalara üye olan çalışanlar arasında yapılan bir kamuoyu yoklaması, çalışan nüfusun %1'inin (yaklaşık 20.000 kişi) intihar riskiyle karşı karıya

olduğunu belirtmiştir. Leymann, İsveç'teki toplam intihar sayısının yaklaşık %10-%15'inin yıldırma geçmişi olabileceğini belirtmiş; işyerinde yıldırmanın; sosyal olarak, izolasyon, damgalanma, gönüllü işsizlik, toplumsal uyumsuzluk; psiko-sosyal olarak, başa çıkma kaynaklarını kaybetme; psikolojik olarak, umutsuzluk, çaresizlik, hukuk yollarının eksikliği konusunda büyük öfke; somatik ve psikiyatrik olarak; depresyon, hiperaktivite, kompülsiyon, intihar, psikosomatik hastalık ve bağışıklık sistemi üzerinde bir etkisinin olabileceğini belirtmiştir (Leymann, 1990).

2003 yılında işyerinde tacizin ruh sağlığına olan önemli etkisini ortaya çıkaran 184 hasta ile yapılan araştırmada, özellikle anskiyete ve depresyon bozuklukluğu gösteren hastalarda intihar düşüncelerinin olduğu bulgulanmıştır (Brousse, ve diğerleri, 2008). Leach, Poyser, Butterworth (2016), literatür taraması yoluyla 12 makale üzerinden işyerinde yıldırma, intihar düşüncesi ve davranışı riski açısından ele almış; makalelerden 8'i, işyerinde yıldırma ve intihar düşüncesi arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiş, 4'ü yıldırma mağdurlarında intihar düşüncesinin yaygınlığı hakkında tanımlayıcı bilgi sunmuştur (Leach, Poyser, & Butterworth, 2016, s. 6).

Nielsen, Einarsen, Notelaers, Nielsen ve Psychol (2016), Norveç'te boylamsal bir çalışmada yıldırma davranışına maruz kalmanın (bullying behaviors at the workplace) intihar düşüncesine etkisini araştırmış; araştırma kişiyle ilgili, işle ilgili ve fiziksel olarak korkutucu zorbalık davranışlarının 2 ve 5 yıl sonra intihar düşüncesine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sürecinde 2005 (Z1), 2007 (Z2) ve 2010 (Z3) yılları arasında ölçüm yapılmıştır. 2005 yılında 4500 çalışana ulaşılmış, bunların 2539'u (%57) ankete geri dönüş sağlamıştır. 2007 yılında 1775 çalışan (%70) anket çalışmasına geri dönmüştür. 2010 yılında 1613 (%64) çalışan geri dönüş gerçekleştirmiştir. Sonuç olarak, her 3 zaman diliminde araştırmaya katılan kişi sayısı 1291'dir (genel cevap oranı: %51). En az iki kere araştırmaya katılan çalışan sayısı 2062'dir. İntihar düşüncesinin yaygınlığı Z1'de %4, Z2'de %5, Z3'te %4.2 olarak

bulgulanmıştır. Z1'de, katılımcıların %8.2'si aylık olarak yıldırmaya maruz kaldığını bildirmiş, %19.1'i işle ilgili yıldırmaya maruz kaldığını bildirmiş, %1.8'i fiziksel olarak korkutucu yıldırma davranışlarına maruz kaldığını bildirmiştir. Demografik özellikler, intihar düşüncesi ve yıldırma davranış kategorileri ayarlandıktan sonra, fiziksel korkutma biçimi, 2 ve 5 yıl sonra intihar düşüncesini önemli ölçüde öngören tek yıldırma davranış şekli idi. Fiziksel korkutma davranışları prevelansı düşük olsa da intihar düşüncesi için bir risk faktörüdür (s. 246). Tüm analizlerde erkek olmak, intihar düşüncesi için bir risk faktörü olarak bulunmuştur. Her 3 zorbalık davranış kategorisi, Z2'de intihar düşüncesini öngörmekle birlikte, en güçlü yordayıcı fiziksel olarak korkutma biçiminde olan yıldırmadır. Z3'te intihar düşüncesini öngören tek yordayıcı fiziksel olarak korkutma biçiminde olan yıldırma davranışlarıdır (Nielsen, Einarsen, Notelaers, Nielsen, & Psychol, 2016, s. 248,249).

2.14. Yıldırmayla ilgili yapılan diğer araştırmalar

Ling, Young, Shepherd, Mak ve Saw (2016), Avustralya'da, cerrahi stajyerleri ve uzmanları arasında *işyeri zorbalığ*ının kapsamını ve niteliğini araştırmış, ankete katılan 370 kişinin zorbalığa maruz kalma sıklığı; %83'ü (308 kişi) son 12 ayda en az bir olumsuz davranış yaşamış, %38'i (142 kişi) haftalık veya günlük en az bir olumsuz davranış yaşamıştır. Stajyerler, uzmanlara göre genel olarak daha yüksek oranda olumsuz davranışlar yaşamıştır. İşyerinde zorbalıkla ilgili en ısrarlı-devamlı negatif davranış, "görüşlerin gözardı edilmesi", "yönetilemez iş yüküne maruz kalma" olarak bildirilmiştir. Stajyerler uzman cerrahlara göre daha yüksek bir zorba davranış prevalansı yaşamıştır (22 olumsuz davranışın 19'undan fazlası). Stajyerler (140 kişi, %92), uzman cerrahlara 168 (%71) oranla en az bir veya daha fazla zorbalık davranışı deneyimlemiştir. Benzer şekilde, kadınlar (111 kadın, %95) erkeklere (197 erkek, %78) göre 1 veya daha fazla olumsuz davranış deneyimlemiştir. Zorbalık faili başlıca grup uzman cerrahlardır ve bunları yönetim ve hemşireler takip etmektedir. Stajyerler ve uzmanlar ayrı ayrı analiz edildiğinde, uzman cerrahlar her iki grubun temel failleri olmaya devam etmiştir.

Uzmanlar için en sık rastlanan failler yönetim ve cerrahi dışındaki uzmanlardır (s. 2562). Zorbalığa maruz kaldığını bildirenlerin yalnızca %18'i (32 kişi) resmi bir şikâyette bulunmuştur. Bildirenlerin %42'sinde (13kişi) durum üzerinde etkili bir hareket ya da bir değişiklik meydana gelmiştir, %38'inde (12 kişi) durumda herhangi bir değişiklik olmamış, %22'sinde (7 kişi) kötüleşme yaşanmıştır. Zorbalığı bildirmeyen çoğu katılımcı, şikayette bulunmanın durumu değiştirmeyeceğine (%47, 66 kişi) veya daha kötü yapacağına inanmaktadır (%40, 57 kişi) (Ling, Young, Shepherd, Mak, & Saw, 2016, s. 2563,2564).

Yusop, Dempster ve Stevenson (2014), Malezya'da sağlık çalışanı, 108 kişiye "taciz" ve "mobbing" tanımı yaparak yıldırma sıklığını araştırmış; 46 kişinin (%42,6) işyerinde tekrarlayan biçimde tacize veya yıldırmaya maruz kaldığını göstermiştir. Çalışma, işyerindeki uygunsuz davranışlara maruz kalmanın cinsiyet ve istihdam türleri arasında farklılık olmadığını göstermektedir (Yusop, Dempster, & Stevenson, 2014).

Birik (2009) İstanbul'da bir tıp fakültesinde çalışan asistan doktor ve hemşirelerle (140 asistan doktor, 105 hemşire) yaptığı araştırmada niceliksel ve yıldırma mağduru olan 10 kişiden elde ettiği bilgiler ile niteliksel verilere ulaşmıştır. *Tanım* kullanılarak yapılan sorgulamada mağduriyet oranı %31,2, ölçek kullanılarak yapılan sorgulamada ise %23,2 bulunmuştur. Ankete katılanların %46,5'i yıldırmaya tanık olduğunu, %40,9'u yıldırma sürecini gözlemlediğini belirtmiştir. Araştırmaya katılanların %2,33'ü (5 kişi) sadece yıldırma mağduru, %28,8'i (62 kişi) hem mağdur hem tanık, %18,6 sadece tanık (40 kişi) olarak bulgulanmıştır (s. 150). Bulgulara göre hemşirelerin %12,4'ü, doktorların %33,6'sı yıldırma mağduru; cinsiyet açısından kadınların %23,7'si, erkeklerin %22,2'si; medeni hal açısından evlilerin %24,8'si, bekarların %21,7'si işyerinde yıldırma mağduru olarak ortaya çıkmıştır. İstatistiki açıdan katılımcıların işyerinde yıldırma düzeyi meslek, eğitim durumu ve deneyim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Doktorlar, hemşirelerden daha sık yıldırma davranışları ile karşılaşmakta; lisansüstü eğitim düzeyindekiler, lise, üniversite ve iki yıllık üniversite

mezunlarına oranla daha fazla yıldırma mağduru olmaktadır. İş deneyimi açısından gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve 0-5 yıl arası işyeri deneyimine sahip olan katılımcıların, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası deneyim sahibi olanlara kıyasla, daha fazla taciz mağduru oldukları tespit edilmiştir (Birik, 2009, s. 151). Niteliksel bulgularda mağdurlar, başarılı olmanın, sessiz olmanın, işe yeni başlamanın yıldırma sürecini başlattığını, tanık katılımcılardan biri ise mağdurun hiçbirşeyi alttan almamasının yıldırma sürecini şiddetlendirdiğini bildirmiştir (Birik, 2009, s. 163).

Uysal (2010), Manisa'da bulunan kamu kuruluşlarında çalışan 434'ü erkek, 244'ü kadın toplam 678 kişi ile işyerinde yıldırma konusunda araştırma yapmış, yıldırma ortalamasını 5 puan üzerinden 1,69 (%33,8) olarak tespit etmiş; bunun yüksek bir oran olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir (s. 110, 111). Cinsiyet ve yaş faktörüne göre katılımcıların puanları arasında istatistiksel bir fark bulamamış (s. 81, 86), bununla birlikte araştırma sonucunda eğitim faktörünün yıldırma üzerinde etkili olduğu, lise ve üniversite mezunu katılımcıların, ilkokul mezunu katılımcılara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır (s. 91). Medeni durum faktörü katılımcılar arasında istatistiki açıdan anlamlı olmasa da, ölçeğin alt kategorileri olan "sağlığa saldırı" ve "itibara saldırı" boyutlarında bekarların evlilere göre daha mağduriyet yaşadıkları istatistiksel olarak anlamlılık göstermiştir (Uysal, 2010, s. 94-96).

Gökçe (2006), özel ve resmi ilköğretim okullarında toplam 697 öğretmen (424 kadın, 273 erkek); 285 yöneticiyle (101 kadın, 184 erkek) yıldırma davranışlarını araştırmış; yıldırma saldırılarının daha çok mağdurun mesleki performanslarını hedef alan davranışlarla ("sözünün kesilmesi", "yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi", "başarılarının küçümsenmesi") şeklinde ortaya çıktığı; cinsel ve fiziksel yıldırma davranışlarına az rastlanıldığı belirtilmiştir (Gökçe, 2006). Kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen etkinliklere katılmanın engellenmesi, aktif görev alınmasının engellenmesi, sözünün kesilmesi, başkalarının yanında azarlanma, tehdit edilme,

başarılarının küçümsenmesi, yaptığı işlerin haksızca küçümsenmesi, psikolojik sorunları varmış gibi gösterme, siyasi ve dini konularda dahil bir çok konuda istatistiki açıdan fark bulunmuş, bu farklar resmi okullarda çalışan öğretmenlerin özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha yoğun mağduriyet yaşadıklarını göstermiştir (s. 130, 131). Sözel tehdit, yapılan işlerin haksızca eleştirilmesi, sözünün kesilmesi, başarıların küçümsenmesi, onur kırıcı isimlerle anılma gibi yıldırma davranışlarına, resmi okullarda çalışan yöneticiler, özel okullarda çalışan yöneticilere göre daha sık maruz kalmakta, aradaki fark istatistiki açıdan anlam taşımaktadır (Gökçe, 2006, s. 132).

Çivilidağ (2011), İstanbul'da beş üniversitede (İstanbul, Marmara, Boğaziçi, Galatasaray, Yeditepe) ayrıca Akdeniz ve Selçuk Üniversitesi'nden toplam 200 öğretim elemanıyla yüz yüze anket çalışması yapmış; e-posta yöntemiyle de 48 üniversite (43 devlet üniversitesi 12 vakıf üniversitesi) her kademeden toplam 529 öğretim elemanı (479 devlet, 50 vakıf üniversitesi; 250 erkek, 279 kadın) araştırmaya katılmış öğretim görevlilerinin %23'ü yıldırmaya maruz kaldığını belirtmiştir (Çivilidağ, 2011, s. 138). Devlet üniversitelerinde çalışan personelin, özel üniversitede çalışanlara göre yaşadıkları işyerindeki yıldırmanın "itibara saldırı" ve "kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek" alt boyutları bakımından daha ileri derecede mağdur oldukları; cinsiyet değişkenine göre yıldırma alt boyutları arasında farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının medeni durumları açısından yıldırma alt boyutlarından "kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı" alt boyutunda farklılık çıktığı, farklılığın bekar çalışanların evli ve boşanmış olanlara göre daha fazla mağdur olduğu yönünde olduğu belirtilmiştir. 20-30 yaş arası öğretim elemanlarının diğer yaş gruplarına göre "kişinin yaşam kalitesi mesleki durumuna saldırı" alt boyutu açısından daha fazla mağdur oldukları, yaş ortalaması yükseldikçe algılanan mağduriyetin düştüğü ortaya çıkmıştır. Araştırma görevlilerinin, diğer akademisyenlere göre (öğretim görevlisi, yrd. Doçent, doçent, profesör)

yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı alt başlığı açısından daha fazla mağdur oldukları görülmüştür (Çivilidağ, 2011, s. 103).

Görgülü, Beydağ, Şensoy ve Kıyak (2014), Balıkesir Atatürk Devlet Hastanesi'nde 238 sağlık çalışanıyla yıldırmanın sağlık çalışanlarına etkilerini araştırmış; hemşire ve ebelerin, kadınların, evli olanların, ameliyathane, yoğun bakım ve acil servislerde çalışanların yıldırma davranışlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların çalıştığı departman ile yıldırmaya maruz kalma arasında istatistiksel olarak bir ilişki saptanmış; iç birimler, ameliyathane/yoğun bakım/acil birimlerde çalışanların yıldırmaya çok daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür (Görgülü, Beydağ, Şensoy, & Kıyak, 2014).

Celep ve Konaklı (2013), son iki yıldır yıldırmaya maruz kalmış olma ve gönüllü olma esasına dayanarak; profesör, yardımcı doçent ve asistan ünvanlı sekiz öğretim elemanı ile nitel araştırma yapmış; yıldırmaya maruz kalan akademisyenlerin çeşitli özelliklerinin ve örgütsel faktörlerin yıldırmaya yol açtığı tespit edilmiş; yıldırma davranışlarının, mağdurları psikolojik, fiziki ve ekonomik olarak etkilediği, iş performansı ve çalışma isteğini olumsuz etkilediği ve aile yaşamı açısından sorun oluşturduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar yıldırmanın iş performanslarını olumlu yönde etkilediğini ve hırslarının arttığını belirtmiştir (Celep & Konaklı, 2013).

Taşkıran ve Yel (2014), Gençlik ve Spor Hizmetleri İl Müdürlükleri'nde çalışan, 110 (85 erkek, 25 kadın) idari personel ile araştırma yapmıştır. Yıldırmanın yedi alt boyutuyla (yaşam kalitesi ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri önleyen davranışlar, kişisel itibara zarar veren davranışlar, kişinin kendini göstermesini önleyen davranışlar, bireye karşı şiddetin boyutları, iletişim kurmayı önleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale edici davranışlar) cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal arasındaki ilişkiyi incelemiş, bu alt boyutlar; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni hal değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Taşkıran & Yel, 2014).

Kokalan ve Tigrel (2014), Türkiye'deki 4 kamu hastanesi ve 2 özel hastanede çalışan 126 doktor veya hemşire tüm çalışanların, yıldırmanın 2., 3. ve 4. evresiyle karşılaştığını, semptomların, ünvana göre farklılık gösterdiği, yani hemşireler tarafından belirtilen bazı semptomların, doktorlar tarafından belirtilmediğini; yıldırma faillerinin hemşireler üzerinde kullandığı en sık yöntemlerinin eleştiri, haksız yargı, dedikodu, konuşmama, önemsiz görevler verme olduğu; doktorların ise çoğunlukla, konuşmama, taklit, dedikodu ve haksız yargılara maruz kaldığı bulunmuştur. Tüm katılımcılar, çoğu yıldırma davranışının alenen yapıldığını ifade etmiş; hemşireler, birincil olarak başhemşire, bölüm yöneticisi gibi süpervizörler, ikincil olarak eşdüzey-denk çalışma arkadaşları tarafından yıldırmaya maruz bırakıldıklarını ifade etmiş; doktorlar, sadece eşdüzey-denk çalışma arkadaşları tarafından yıldırmaya maruz bırakıldıklarını ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar, yıldırmaya maruz kalmaya başladıklarında bunun farkında olmadıklarını, dolayısıyla bu süreçte yaşananların sorumlusu olarak kendilerini gördüklerini söylemişlerdir (Kokalan & Tigrel, 2014).

2.15. Yıldırmayı Önleme

Herşeyden önce işverenlerin ve yöneticilerin; çalışanları için güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için yasal ve ahlaki yükümlülükleri bulunmaktadır (Fenton, Kelley, Ruud, & Bulloch, 1997). Liderler, olumsuz kişilerarası deneyim ve davranışları kırarak olumlu çalışma ortamlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır (Spence Laschinger & Fida, A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, 2014, s. 739). İşyerinde yıldırmanın mağdurlar üzerinde olumsuz etkileri olduğu apaçıktır, diğer örgüt üyeleri tarafından düzenli olarak mağdur edilen çalışanların yüksek düzeyde korku ve anksiyete yaşadıkları bu durumun mağdurların performans ve motivasyonlarını etkilediği bilinmektedir. Tekrar eder biçimde tacize maruz kalmak, örgütsel üretkenliği doğrudan etkiler, kurbana yıkıcı etkilerde bulunabilir ve misilleme tepkilerinin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Bu durum örgüt veya kurum içerisinde agresyon ve

şiddete meyli artırabilir. Mağdur olma riskinin bazı çalışanlar üzerinde neler ortaya çıkaracağını bilmek, bu yükümlülükleri karşılamada örgütü etkinleştirebilir (Aquino & Lamertz, 2004, s. 1024).

Örgüt açısından Önleme: Katı hiyerarşik, otoriter yönetim biçimleri, işyerinde yetersiz iletişim (Leymann, 1990, Vartia, 1996) zayıf liderlik özellikleri yıldırmanın ortaya çıkmasını destekleyen örgütsel nedenlerdir. Bu nedenle farklılıkları anlama, çatışma yönetimi, uygun liderlik modeli, kişisel ahlak gelişimi konusunda eğitimler verilerek yıldırmayı ortaya çıkaran örgütsel nedenlerin üzerine gidilebilir, ayrıca yıldırma mağdurlarıyla iletişim kanalları oluşturarak ve bu kanaldan gelen verileri hızlı ve yansız bir şekilde değerlendirerek yıldırmayı önleme konusunda gerekli adımlar atılabilir (Kırel, 2007).

Yıldırmayla mücadele açısından bir işletmede başarı, yönetimin konuya olan ilgisinde saklıdır. İyi bir yöneticin kişilik özellikleri olarak; cesur, ufku geniş, affedici, duygusal zekası gelişmiş, özgüveni yüksek, ahlaken gelişmiş olması gerektiğini; çalışma süreçleri içerisinde meydana gelen problemleri hızlı bir şekilde çözmesi gerektiğini, kıyaslama ve ayrımcılıktan kaçınılmasını, başarılı personelin ihmal edilmemesi gerektiğini, şikayet kanallarının açık olması gerektiğini ve herşeyden önemlisi adaletle karar verme gayretinde olmalıdır (Gün, 2010). Örgütlerde hem dikey, hemde yatay olarak iletişim kanalları açık olmalı, yönetim işyerinde yıldırma konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Karar alma durumlarında şeffaflık sağlanmalı, katılımcı bir yapı oluşturulmalıdır. Yönetim, örgütsel adalet konusunda duyarlı bir politika ortaya oluşturmalı, insan kaynakları birimi çatışma ve problem çözme odaklı olmalıdır. Herhangi bir yıldırma sürecinde faille birlikte taraf olan yönetim, mağdurları yalnızlığa ve umutsuzluğa itmektedir (Seçkin & Demirel, 2014).

Yönetimin çatışmaya sessiz kalmaması işyerinde yıldırmayı önleyici bir faktördür. Eğer yönetim basamakları tarafından bir çözüm aranmıyorsa, yıldırma görmezden gelinirse bu tacize dönüşebilir (Minibaş Poussard & İdiğ Çamuroğlu, 2009, s. 60). Birçok mağdur, iş

arkadaşlarının saldırgan davranışlarıyla karşılaşmasına rağmen, haklarını yönetim kademelerinde aramakta; yıldırmaya karşı bir stratejisi veya karşı tutumu olmayan işletmeler veya kurumlar örtülü veya açık bir şekilde yıldırmayı desteklemeye devam ederek yıldırma sürecinde fail tarafında yer almaktadır. Çalışanın sadece işyerinden ayrılmaya zorlanması değil aynı zamanda emeğinin değerinin korunması, kişiliğine zarar verilmemesi noktasında saldırganlara veya saldırgan eylemlere karşı yönetimin ilgisiz kalmaması gerekmektedir (Zora, 2012).

Mağdur açısından Önleme: Yıldırma sürecine maruz kalan bir mağdur, yaşadıklarını analiz etmeli, yaşadıklarını notlaştırmalı ve takip etmelidir, bu süre içerisinde özgüvenini korumalı, yaşadığı süreç için kendini suçlamamalı, doğru iş arkadaşlarıyla konuyu paylaşmalı ve onların desteğini kazanmaya çalışmalı, süreç içerisinde misilleme yapmaktan uzak durarak gerektiğinde hukuki yollarda dahil şikayet hakkını kullanmaktan çekinmemelidir. İşyerinde yıldırma sessiz kalınarak geçiştirilerek üstesinden gelinmesi zor bir problem sahasıdır (Gün, 2010).

Celep ve Konaklı, üniversitelerde yıldırmanın önlenmesi için çalışanlar arasında farkındalığın arttırılması, yasal yaptırımlarla ilgili bilgilendirme yapılması, çalışanların şikayetlerine yönelik etik komitelerin kurulması, bu komiteler tarafından yasal yaptırımların yürütülmesi ve denetlenmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Yıldırmayı önlemek için, rektörlerin otoritesinin kısıtlanması gerektiğini, akademik personelin bilimsel ve yönetsel değerlendirmesinin, kişisel görüşlerden bağımsız ve objektif olarak yapılması gerektiğini, çalışanların süreç hakkında bilgilendirilerek birbirlerini denetlemesi ve yaptırımda bulunması gerektiğinden bahsetmiş; hukuk, iş etiği, eğitim yönetimi alanlarından oluşan komitelerin yardımıyla sosyal farkındalık yaratmak için seminerler düzenlenmesini önermiştir (Celep & Konaklı, 2013).

Mağdurlar yıldırmanın meydana getirdiği etkilerden kaçınmak için çeşitli yöntemler

geliştirirler. Mağdurlar tarafından en sık kullanılan kendi kendine başa çıkma yöntemi, duygusal deneyimlerini arkadaşları ve aile üyeleri ile paylaşmaktır. Mağdurun uysal tutumu, kendi kendine başa çıkma mekanizması olarak görülebilir. Mağdurların uysal tutumunun, durumu önemsemeden karşılayarak zorbalığa maruz kalmanın sonuçlarını atlatmaya çalışabilir. Başka bir kendi kendine başa çıkma mekanizması, durumu üst düzey yönetcilere aktarmaktır. Mağdurlar, şikayetleri doğrudan süpervizörlere bildirileceği için, İK uzmanlarına yaklaşmaktan çekinebilirler. Süpervizörün zorba olduğu durumlarda onunla olan ilişkiyi daha da kötüleştirir (Ciby & Raya, 2014).

Davenport ve arkadaşları, Yıldırma sürecinin mağdurlardaki psikolojik sonuçlarını azaltmak veya engellemek için şu önerilerde bulunmuştur: "üzüntünüzü bilinçli bir şekilde yaşayın", "kendinizi yalıtmayın", "arkadaşlarınızdan ve ailenizden destek isteyin", "bir evcil hayvan edinin", "özgüveninizi geliştirecek şeyler yapın", "yeni beceriler edinin", "kurban zihniyetini bırakın" (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014).

Son olarak, yıldırma davranışlarını önleme konusunda yasal düzenlemelerin oluşturulması, kamu kurumlarında ve özel sektördek yıldırma başvurularını değerlendirerek, yaptırım gücünü hissettirecek birimlerin oluşturulması, kamu spotlarıyla konunun bilinirliğinin artırılması önleme için ilk akla gelen seçeneklerdir.

2.16.Hukuki Durum

2.16.1. Ulusal Mevzuat

Türk Ceza Kanunu'nda (TCK) yıldırma davranışı hakkında düzenleyici bir hüküm bulunmamaktadır. Ceza kanununda açık bir hüküm olmamakla birlikte bazı davranış biçimlerinin; örneğin, görevi kötüye kullanma (TCK, m. 257), kasten yaralama (TCK, m. 86,87), eziyet (TCK, m.96) gibi bu kapsamda değerlendirilip cezanlandırılabileceği belirtilmiştir (Bilgili, 2015, s. 14).

Kamu işyerlerinde meydana gelebilecek yıldırma davranışları idari hukuk açısından, 657 sayılı devlet memurları kanunu göze alınarak idari ceza veya tazminat davaları görülebilmektedir. Anayasanın 125. Maddesi "idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır" demekte aynı maddenin son fıkrası "idare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür" demektedir. Ayrıca Anayasanın 40. Maddesi son fıkrası "kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır" demektedir. Anayasanın 129. Maddesi "Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler….. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir" demektedir.

657 sayılı devlet memurları kanununun 10. Maddesi "Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun ve diğer mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır" demektedir. Yine aynı kanunun 125. Maddesin devlet memurlarına ceza uygulanacak fiil ve halleri belirtmiş; "Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak", "İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak", "İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak", "Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak", "Kurumların huzur, sükün ve çalışma düzenini bozmak" davranışlarının kınama cezasıyla; "amirine ve maiyetindekilere karşı küçük düşürücü

veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak" suçu 1-3 yıl arasında kademe ilerlemesinin durdurulması olarak cezalandırılmıştır.

Türk borçlar kanunun 417. Maddesi "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" demektedir.

İş kanunu "Eşit davranma ilkesi" Madde 5 – "iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra

hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur" demektedir.

İş kanununda işyerinde yıldırma hakkında bir madde bulunmamakla birlikte, "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığında (24. Madde) " Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir" demekte; 24-II. "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığı altında; b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa. c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa. d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" maddelerini saymıştır.

2011/2 sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" Konulu Genelge "Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir" diyerek "Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının

geliştirilmesi açısından çok önemlidir" demekte ve bahse konu olan genelgeyle aşağıdaki tedbirlerin alınmasını uygun görülmüştür;

"1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir."

Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarihli K.2006/625 sayılı kararında Türkiye'de ilk kez mobbing hakkında bir karar verilmiştir. Bu şekilde ilk defa Türk yargısında mobbing kavramı kullanılmıştır. Karar *"mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir"*. Bu karar temyiz sonrası Yargıtay 9. Hukuk dairesi tarafından 30.05.2008 k.2008/13307 sayılı kararla onanmıştır (Zora, 2012, s. 79).

Uluslararası çalışma örgütü (İLO) işyerinde yıldırma tanımını geniş bir şekilde tutarak, fiziksel eylemlerin yanı sıra psikolojik eylemleri, pasif eylem durumlarını da işin içine katarak yıldırma olgusunu kavramsal açıdan genişletmiştir (Laçiner, 2006; akt. Çelik, 2014, s. 4).

2.16.2. Diğer Ülkelerdeki Hukuki Durum

İsveç 1994 yılında "işyerinde mağduriyet hakkında kararname" ile yıldırmaya karşı ilk yasal düzenleme yapan ülke olmuştur. İlgili kararname "işçilere karşı saldırgan bir tarzda yöneltilen, işçinin işyeri topluluğundan dışlanmasına yol açan, tekrarlanan, kınanabilir ya da ayrı ayrı olumsuz eylemler" şeklinde tanımlamıştır. İsveç İş Çevresi Yasasına göre işveren tacizleri önleme konusunda sorumluluk sahibidir, aksi halde idari para cezası ve üst sınırı bir yıla kadar hapis cezası ile karşılaşabilir (Ergin, 2008, s. 223,224).

Belçika'da 2000 yılında bir postacı iş arkadaşlarının psikolojik tacizi sonrasında intihar etmiştir. Bu olayın ardından 2002 senesinde Belçika'da iş sağlığı ve güvenliği yasasında düzenlemeye gidilerek şiddet, cinsel ve psikolojik taciz konuları da kanunun kapsamına

alınmıştır. 2007 yılında Belçika'da işyerinde şiddet ve psikososyal baskının önlenmesi hakkında Kraliyet Kararnamesi yürürlüğe girmiştir (Zora, 2012, s. 70).

Belçika iş sağlığı ve güvenliği kanununun 32. Maddesi 2. bendi psikolojik tacizi tanımlamaktadır: "işçilere veya bu yasaya tabi olan diğer kişilere işlerini ifa ederken zarar veren, çalışma hayatlarını tehlikeye atan, korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya rencide edici bir ortam yaratan ve bilhassa sözlü olarak, tehditlerle, eylemlerle, el-kol hareketleriyle veya yazıyla ortaya çıkan, onların kişiliğine, onuruna, fiziksel ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren veya vermeyi amaçlayan veyahut bu sonucu doğuran, *işletmenin veya kuruluşun içinde veya dışında meydana gelen ve belli bir süre devamlılık gösteren, birden fazla benzer veya farklı, hukuka aykırı davranışlar".* Belçika yasaları risk analizi yapılması, şiddet ve cinsel taciz konularında uzman bir önleme danışmanının atanması, yanı sıra işyerinde güvenilir bir kişinin görevlendirilmesi ve işçiye psikolojik danışmanlık hizmeti sunulması gibi görevler yükleyerek taciz vakalarını önleme konusunda işverene sorumluluklar yüklemektedir (Ergin, 2008, s. 229, 230).

Fransa 2002'de "harcélement moral" yani manevi taciz kavramını kanunlarının arasına almıştır. Bu kanun işverene sorumluluklar yüklemektedir, işveren işyerinde yıldırma olaylarının önüne geçmek için önlemler almak zorundadır. Fransız Ceza Kanunu, yıldırma davranışlarının mükerrer şekilde gerçekleşmesi, mağdurun; bedensel, fiziksel, zihinsel açıdan tahrip edilmiş olması ya da mesleki geleceğinin karartılmış olması durumunda bir yıla kadar hapis cezası ve 15 bin euro para cezası öngörmüştür (Ergin, 2008, s. 227). Ayrıca iş kanununda yıldırmaya tanıklık yapan kişilerin ceza almasını veya işten çıkarılmasını engelleyen maddeler bulunmaktadır. "İşyeri zorbalığı", çalışma koşullarının kötüleşmesine neden olacak şekilde ya da bunun hedeflenerek, bir çalışanın haklarını ve onurunu zedeleyici, fiziksel veya ruhsal sağlığını zedeleyebilecek, kariyerini tehlikeye atabilecek tekrarlayan davranışlar olarak tanımlanmıştır.

Finlandiya'da 2002 yılında çıkarılan yasayla birlikte çalışanların fiziksel veya psikolojik şiddete uğramamaları konusunda işverenlerin çalışma ortamının güvenliğini sağlaması konusunda yükümlü tutulmuştur (Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, 2008, s. 167)

Hollanda'da çalışma koşulları yasasında işveren psiko-sosyal iş baskısını önlemek veya sınırlandırmakla sorumlu tutulmuş, iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamında gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur (Ergin, 2008, s. 260).

Polonya'da 2004 tarihinde yürürlüğe giren kanunla işverenler yıldırmayı önlemek zorundadır. Polonya iş kanununda tanıkları koruyan düzenlemeler bulunmaktadır. Yıldırma: "işçiye karşı yöneltilen, ısrarla ve uzun süreli olarak terörize eden eylemler ya da işçinin sindirilmesine ve mesleki olarak küçümseyici bir değerlendirmeye yol açan aşağılama veya işçiyi gülünç duruma düşürme, tecrit edilme ya da çalışan grubundan dışlanma sonucunu doğuran veya bunu amaç edinen davranışlardır" olarak tanımlanmıştır (Ergin, 2008, s. 235).

İngiltere, İrlanda, İspanya ve Almanya'da işyerinde yıldırmaya karşı özel bir kanun olmamakla birlikte çeşitli yasalar ve mahkeme kararları kapsamında konuya ilişkin cezai yaptırımlar uygulanmaktadır (Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, 2008).

Avusturya, İtalya, İngiltere, İsviçre ve Japonya da işyerinde yıldırma konusunda özel bir kanun bulunmamaktadır (Ergin, 2008).

ABD ve Kanada da işyerinde yıldırma hakkında özel bir kanun bulunmamakta; bu davranışların hukuka aykırı olabilmesi için ayrımcılık nedenine dayanması gerekmektedir (Ergin, 2008). Richardson, Hall, ve Joiner (2016) "işyeri zorbalığına" atıfta bulunan ve Ocak 2009 ile 31 Aralık 2015 tarihleri arasında karar verilen Devlet mahkemesi davaları için araştırma yapmış; 11 eyaletteki toplam 18 dava araştırmanın kapsamını oluşturmuştur. Davalarda atıf yapılan en sık eylem biçimi "misilleme", "sözleşmenin ihlali"; diğerleri, "idarenin ihmali", "yaşa dayalı ayrımcılık", "cinsiyet ayrımcılığı", "farklı muamele", "düşmanca çalışma ortamı", "duygusal strese maruz bırakma", "cinsel taciz", "haksız yere işten

çıkarma"dır. Araştırmanın kapsadığı 7 yıllık sürede devlet mahkemelerinde işyerinde yıldırmaya atıfta bulunan davalarının sayısının 18 olması vakaların yüksek bir sıklığının olmadığını gösterebilir. Bununla birlikte, sayının az olması mağdur kişilerin iddialarının peşine düşmediğini, iddialarını Federal mahkeme sistemi yoluyla takip ettiğini gösteriyor olabilir. Richardson ve ark. (2016), Ocak 2009 ile Ekim 2014 arasında bildirilen "işyeri zorbalığına" atıfta bulunan 93 Federal davanın bulunduğunu tespit etmiştir (Richardson, Hall, & Joiner, 2016).

Son olarak; Avrupa Konseyinin 1996 tarihli gözden geçirilmiş Avrupa sosyal şartının 26. Maddesine göre *"akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,*

1. *Çalışanların işyerlerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik her türlü önlemi almayı;*
2. *Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler" demektedir* (Zora, 2012, s. 63, 64).

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemi *kolayda* araştırma yöntemi doğrultusunda, araştırmacının en kolay ulaşabileceği şekilde İstanbul'da yaşayan; sosyal hizmet, adalet, sağlık, eğitim ve müşteri hizmetleri sektöründe çalışan kişilerden oluşmaktadır. Sosyal hizmet, adalet, sağlık ve eğitim sektörlerinde hem kamu hem özel sektör çalışanı, müşteri hizmetleri sektöründe ise sadece özel sektör çalışanları bulunmaktadır.

Araştırmamıza katılan çalışanlar en az lise mezunu olup ağırlıklı olarak üniversite ve üniversite üstü düzeyde eğitime sahiptir. Yukarıda belirtilen hizmet sektörlerinde çalışan katılımcılar işyerinde yıldırma mağduru olanlar ve olmayanlar olarak iki gruba ayrılmıştır. İşyerinde yıldırma mağduru olanlar toplam 273 çalışandan oluşmaktadır. İşyerinde yıldırma mağduru olmayan katılımcılar toplam 212 kişiden oluşmaktadır.

3.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda bir kişisel bilgi formu ve dört ölçek kullanılmıştır. Yüz yüze görüşme yöntemi ile katılımcılara araştırmamız hakkında bilgi verilmiş, araştırma form ve ölçeklerini katılımcılar kendileri doldurmuşlardır.

3.2.1 Bilgi Formu (Ek-1)

Araştırmamızda literatürde bulunan çalışmalardan yararlanılarak oluşturulan, demografik bilgiler ve iş hayatına ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

3.2.2 Coppersmith Benlik Saygısı Envanteri (Ek-2)

Orijinal ismi "*Coppersmith Self-Esteem Inventory*" olan ölçek Coppersmith tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Çocuklarda ve yetişkinlerde özsaygıyı ölçen, kişinin kendi başına uygulayabileceği bir kağıt kalem testidir. 25 ifadenin verildiği ve "katılıyorum", "katılmıyorum" seçeneklerinden oluşan ölçek Onur tarafından 1981 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır (Öner, 2008).

3.2.3 Çatışma Eğilimi Ölçeği (Ek-3)

Dökmen (1986) tarafından geliştirilmiş olan "Çatışma eğilimi ölçeği" kişilerarası iletişim beceresini ve aynı zamanda kişiler arası çatışma düzeyini ölçmektedir. Dökmen, ölçeğini Harary ve Batell'in (1981) geliştirmiş olduğu "iletişim çatışması modelini" teorik öncül kabul ederek geliştirmiştir. Ölçek likert tarzı bir ölçek olup 53 sorudan oluşmaktadır. Toplam 53 maddeden 31'i olumlu, 22'si olumsuz maddelerden oluşmakta; olumlu maddeler çatışma eğilimini, olumsuz maddeler ise çatışma sayılmayan davranışları veya eğilimleri ifade etmektedir. Lise mezunu ve yetişkinlere uygulanabilen, bireyin kendi başına yanıtlayabileceği, zaman sınırlaması olmayan bir ölçektir. Her bir maddeye verilecek cevaplar "tamamen aykırı", "oldukça aykırı", "kararsızım", "oldukça uygun", "tamamen uygun" şıklarından oluşmaktadır. Yanıtlar 1'den 5'e kadar puanlanmaktadır. Olumsuz ifadeler ise 5'ten 1'e doğru puanlanmaktadır (Öner, 2008).

3.2.4. İşlemsel Adalet Ölçeği (Ek-4)

Orijinal ismi "*Perceived Procedural Justice Scale*" olan ölçek Folger ve Konovsky (1989) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Kılıç (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin orjinali otuz üç maddeden oluşmakta iken, Türkçe formda yirmi iki madde bulunmaktadır. Kişinin yöneticisi hakkındaki görüşlerini ölçen, beş şıklı likert tipinde bir ölçektir. Katılımcı kendi kendine yanıtlayabilmektedir (Öner, 2008).

3.2.5 İşyerinde Yıldırma Ölçeği (Ek-5)

Deniz (2007) tarafından geliştirilen ölçek toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Ölçek değişik statüden, değişik eğitim düzeyinde 132 katılımcıyla geliştirilmiştir. Geniş zaman kipinde sorulan sorulara "evet" veya "hayır" şeklinde cevap verilmektedir. Her bir soru işyerinde yıldırmaya ait alt bir başlığa cevap aramaktadır. "Evet" yanıtlarına bir puan verilmektedir.

Güvenirlik: Ölçeğin güvenirlik analizleri için Kuder Richardson Güvenirlik Katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. KR 20 formülü kullanılarak güvenirlik katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur.

Geçerlik: Madde geçerliği, test maddelerine verilen cevap ile, kriter grubun performansı arasındaki ilişki ölçülmüştür. Bu amaçla "biserial" korelasyon metodu uygulanmıştır. Bu metodda elde edilen katsayıların 0.20'nin altında kalmaması gerekmektedir. Ölçek maddelerinin hepsi bu seviyenin üstünde hesaplanmıştır (Deniz, İşyerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları, 2007).

3.2.6 Travma Sonrası Stres Bozukluğu Tanı Ölçeği (Ek-6)

Foa ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ölçek elli sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin yapısı DSM-IV tanı kriterlerine göre oluşturulmuştur. Ölçek travma sonrası stres bozukluğu tanısının koyulmasında ve şiddetinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Ortalama 10-15 dakikada testi tamamlamak mümkün olup, 18-65 yaş grubunda uygulanabilmektedir. Türkçe form Işıklı (2006) tarafından hazırlanmıştır (Işıklı, Travma Sonrası Stres Belirtileri Olan Bireylerde Olaya İlişkin Dikkat Yanlılığı, Ayrışma Düzeyi ve Çalışma Belleği Uzamı Arasındaki İlişkiler, 2006, s. 122).

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Işıklı ve Dürü tarafından yapılmıştır. 17 maddelik "Travma sonrası stres belirtileri alt ölçeği" için hesaplanan cronbach alfa katsayısı .93, madde-toplam

test korelasyon katsayısı .39 ile .82 arasında değişmektedir. Türkçe uyarlama için 18-50 yaş arası 33 kadın 56 erkek toplam 90 kişiyle araştırma yürütülmüştür. Katılımcılar bir veya daha fazla sayıda travmatik deneyime ya da travmatik olaya şahit olmuşlardır (Işıklı, Travma Sonrası Stres Belirtileri Olan Bireylerde Olaya İlişkin Dikkat Yanlılığı, Ayrışma Düzeyi ve Çalışma Belleği Uzamı Arasındaki İlişkiler, 2006, s. 65, 121).

Ek-7 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 "2011 – 2016 Başvuru İstatistikleri

3.3 Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler "IBM SPSS Statistics 22" yazılımına kodlanarak; frekans, yüzde, ortalama, çapraztablo gibi betimleyici istatistik bulguların yanında korelasyon, parametrik (bağımsız örneklemli t testi, tek yönlü varyans analizi "ANOVA") ve parametrik olmayan testlerle (Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis Testi) bulgular elde edilmiştir. Uygun testlerin seçilmesi ve yorumlanmasında Durmuş ve ark.'nın (2013) "Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi" isimli kitaptan yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda ANOVA (post hoc testlerinden; varyansların eşit olduğu durumlarda "Scheffe", varyansların eşit olmadığı durumlarda "Tamhane T2" test kullanılmıştır) ve bağımsız örneklemli t test kullanılmış, verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda Kruskall-Wallis ve Mann-Whitney U test kullanılmıştır (Durmuş, Yurtkoru, & Çinko, 2013).

3.4. Örneklem Hakkında Betimleyici Tablolar

Tablo I. Yıldırma Mağduru Grup Betimleyici Tablo

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	208	76,2
	Erkek	65	23,8
Medeni Hal	Evli	113	41,4
	Bekar	160	58,6
Kamu/Özel	Özel	92	33,7
	Kamu	181	66,3
Pozisyonu	Yönetici	32	11,7
	Personel	241	88,3
Yaş Grubu	20-29 Yaş Grubu	99	36,3
	30-39 Yaş Grubu	134	49,1
	40-49 Yaş Grubu	30	11,0
	50-59 Yaş Grubu	10	3,6
Eğitim	Lise	17	6,2
	Ön lisans	20	7,3
	Lisans	153	56
	Lisans üstü	83	30,4
Kurum/Sektör	Sosyal Hiz. Sektörü	71	26,0
	Eğitim Sektörü	60	22,0
	Adalet Hiz. Sektörü	31	11,4
	Sağlık Hiz.Sektörü	61	22,3
	Müşteri Hiz. Sektörü	50	18,3
Görevi	Yönetici	32	11,7
	İdari personel	57	20,9
	Destek personeli	5	1,8
	Meslek personeli	172	63,0
	Akademisyen	7	2,6

Tablo II Yıldırma Mağduru Olmayan Grup Betimleyici Tablo

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	137	64,6
	Erkek	75	35,4
Medeni Hal	Evli	119	56,1
	Bekar	93	43,9
Kamu/Özel	Özel	52	24,5
	Kamu	160	75,5
Pozisyonu	Yönetici	19	9,0
	Personel	193	81,0
Yaş Grubu	20-29 Yaş Grubu	63	29,7
	30-39 Yaş Grubu	116	54,7
	40-49 Yaş Grubu	24	11,3
	50-59 Yaş Grubu	9	4,2
Eğitim	Lise	8	3,8
	Ön lisans	18	8,5
	Lisans	157	74,1
	Lisans üstü	29	13,7
Kurum/Sektör	Sosyal Hiz. Sektörü	45	21,2
	Eğitim Sektörü	69	32,5
	Adalet Hiz. Sektörü	32	15,1
	Sağlık Hiz. Sektörü	36	17,0
	Müşteri Hiz. Sektörü	30	14,2
Görevi	Yönetici	19	9,0
	İdari personel	58	27,4
	Destek personeli	4	1,9
	Meslek personeli	128	60,4
	Akademisyen	3	1,4

4. BULGULAR

Araştırmamıza katılan işyerinde yıldırma mağdurlarının ölçeklere göre almış oldukları puan ortalamaları, en yüksek ve en düşük skorlar ve standart sapma değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 İşyerinde yıldırma grubu ölçek skorları

Ölçek Türü	N	En Düşük	En Yüksek	Ort.	ss
Benlik Saygısı	273	12,00	96,00	71,90	16,57
İşlemsel (Yönetim) Adalet	273	22,00	108,00	44,51	18,71
Çatışma Eğilimi	273	90,00	205,00	145,55	21,16
İşyerinde Yıldırma	273	3,00	22,00	10,50	4,52

Araştırmamıza katılan işyerinde yıldırma mağduru olmayan katılımcıların ölçeklere göre almış oldukları puan ortalamaları, en yüksek ve en düşük skorlar ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun ölçek skorları

Ölçek Türü	N	En Düşük	En Yüksek	Ort.	ss
Benlik Saygısı	212	40,00	96,00	81,02	11,77
İşlemsel (Yönetim) Adalet	212	23,00	110,00	76,23	21,90
Çatışma Eğilimi	212	77,00	182,00	132,18	20,33
İşyerinde Yıldırma	212	0,00	4,00	1,25	1,12

Tablo 3 İşyerinde yıldırma grubu ile işyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun ölçek puanlarının t test ile analizi

Ölçekler	Gruplar	N	Ort.	ss	t	p<.001
Benlik Saygısı	Mağdur olmayan	212	81,02	11,77	7,080	,000
	Mağdur	273	71,90	16,57		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Mağdur olmayan	212	76,23	21,90	16,847	,000
	Mağdur	273	44,51	18,71		
Çatısma Eğilimi	Mağdur olmayan	212	132,18	20,33	-7,023	,000
	Mağdur	273	145,55	21,16		

Tablo 3'de görüldüğü gibi işyerinde yıldırma mağduru olan çalışanların, benlik saygısı ve yönetim adaleti algı düzeyleri yıldırma mağduru olmayanlara göre istatistiki olarak daha (p<.001) düşük, çatışma eğilimi düzeyleri ise istatistiki olarak (p<.001) daha yüksek bulgulanmıştır.

Tablo 4 İşyerinde yıldırma grubunun cinsiyete göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Ölçek Türü	Cinsiyet	N	Ort.	ss	t	p>.05
Benlik Saygısı	Kadın	208	71,50	17,20	-,708	,479
	Erkek	65	73,17	14,42		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Kadın	208	44,30	18,86	-,319	,750
	Erkek	65	45,15	18,37		
Çatısma Eğilimi	Kadın	208	145,46	21,42	-,134	,893
	Erkek	65	145,86	20,47		
İşyerinde Yıldırma	Kadın	208	10,42	4,42	-,514	,608
	Erkek	65	10,75	4,85		

Tablo 4'de görüldüğü gibi cinsiyet faktörü değişken olarak ele alındığında işyerinde yıldırma mağdurlarının benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark (p>.05) bulgulanamamıştır.

Tablo 5 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun cinsiyete göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Ölçek Türü	Cinsiyet	N	Ort.	ss	t	p>.05
Benlik Saygısı	Kadın	137	82,04	12,11	1,721	,087
	Erkek	75	79,15	10,97		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Kadın	137	74,93	23,49	-1,243	,215
	Erkek	75	78,59	18,58		
Çatısma Eğilimi	Kadın	137	132,33	20,64	,144	,886
	Erkek	75	131,91	19,88		
	Erkek	75	1,52	1,16		

Tablo 5'de görüldüğü gibi cinsiyet faktörü değişken olarak ele alındığında mağdur olmayan katılımcıların benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi puan ortalamaları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark (p>.05) bulgulanamamıştır.

Tablo 6 İşyerinde yıldırma mağdurlarının yaş gruplarına göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis, Mann Whitney U ve ANOVA testi ile analizi

Tablo 6-a Kruskal Wallis Testi

Yaş Grubu		N	Sıra Ort.	χ^2	sd	p>.05
Benlik Saygısı	20-29 Yaş	99	137,17	5,381	3	,146
	30-39 Yaş	134	129,41			
	40-49 Yaş	30	160,03			
	50-59 Yaş	10	167,95			
	Toplam	273				
İşlemsel (Yönetim) Adalet	20-29 Yaş	99	142,95	3,781	3	,286
	30-39 Yaş	134	139,00			
	40-49 Yaş	30	112,48			
	50-59 Yaş	10	124,85			
	Toplam	273				
İşyerinde Yıldırma	20-29 Yaş	99	130,14	1,231	3	,746
	30-39 Yaş	134	140,66			

	40-49 Yaş	30	140,12			
	50-59 Yaş	10	146,45			
	Toplam	273				
Yaş Grubu		**N**	**Sıra Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p<.05**
Çatışma Eğilimi	20-29 Yaş	99	145,78	8,180	3	,042
	30-39 Yaş	134	140,06			
	40-49 Yaş	30	101,95			
	50-59 Yaş	10	114,15			
	Toplam	273				

Tablo 6-b Mann Whitney U Testi

Çatışma Eğilimi		**N**	**S. Ort.**	**S. Top.**	**u**	**z**	**p<.05**
Yaş Grubu	20-29	99	69,83	6913,50	1006,5	-2,668	0,008
	40-49	30	49,05	1471,50			
	Toplam	129					

Tablo 6-a'da işyerinde yıldırma mağdurlarının; benlik saygısı, işlemsel adalet algısı ve işyerinde yıldırma ölçek skorlarının yaş gruplarına göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermediği; çatışma eğilimi skorlarının ise istatistiki anlamda bir fark gösterdiği (p<.05) bulgulanmıştır. "Mann Whitney U" testi ile bu farklılığın 20-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasında (p=.008) olduğu bulunmuştur. Çatışma eğilimi ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın 20-29 yaş grubunda olduğu, 30-39 yaş grubunda çatışma eğiliminin düşme eğiliminde olduğu, 40-49 yaş grubunda daha da düşük olduğu, 50-59 yaş grubunda bir miktar arttığı gözlenmektedir. İstatistiki düzeyde anlamlılık ise sadece 20-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasında gözlenmiştir. Buna bağlı olarak şunu söyleyebiliriz (50-59 yaş grubu hariç) yaş ilerledikçe çatışma eğilimi düzeyi düşmektedir.

Tablo 5'de görüldüğü gibi 50-59 yaş grubu 10 kişiden oluşmaktadır, bu nedenle istatistiki analiz non-parametrik testlerle yapılmıştır, bu yaş grubu dikkate alınmadan diğer üç yaş

grubunun analizi daha güçlü bir parametrik test olan "tek yönlü varyans analizi, ANOVA" ile araştırılmış ve sonuçları Tablo 6-c'de sunulmuştur.

Tablo 6-c. ANOVA

Ölçekler	**Yaş Grubu**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p>.05**		
Benlik Saygısı	20-29 Yaş	99	71,72	16,64	1,900	,152		
	30-39 Yaş	134	70,39	17,30				
	40-49 Yaş	30	76,93	13,06				
	Toplam	263	71,63	16,69				
İşlemsel (Yönetim) Adalet	20-29 Yaş	99	46,63	20,71	2,019	,135		
	30-39 Yaş	134	44,53	17,91				
	40-49 Yaş	30	38,77	15,71				
	Toplam	263	44,66	18,87				
İşyerinde Yıldırma	20-29 Yaş	99	10,11	4,69	,547	,579		
	30-39 Yaş	134	10,74	4,56				
	40-49 Yaş	30	10,57	4,05				
	Toplam	263	10,48	4,54				
Ölçek	**Yaş Grubu**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.05**	**Scheffe p<.05**	
Çatısma Eğilimi	20-29 Yaş	99	148,23	22,24	3,458	,033	20-29 Yaş ile 40 - 49 Yaş	,033
	30-39 Yaş	134	145,86	20,20				
	40-49 Yaş	30	136,77	19,68				
	Toplam	263	145,71	21,13				

Tablo 6-c'de, on kişiden oluşan 50-59 yaş grubu dışlandığında yaş gruplarının çatışma eğilimi üzerinde etkisi olduğu anova testiyle de ortaya çıkarılmış, "Scheffe" testi ile yapılan alt karşılaştırmalarda farkın 20-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasında (p=.033) olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 7 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun yaş gruplarına göre puanlarının Kruskal Wallis testi ile analizi

Yaş Grubu		**N**	**S. Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p>.05**
Benlik Saygısı	20-29 Yaş Grubu	63	98,08	5,049	3	,168
	30-39 Yaş Grubu	116	113,32			
	40-49 Yaş Grubu	24	89,81			
	50-59 Yaş Grubu	9	122,00			
	Toplam	212				
	20-29 Yaş Grubu	63	101,71			

İşlemsel (Yönetim) Adalet	30-39 Yaş Grubu	116	111,00	1,649	3	,648
	40-49 Yaş Grubu	24	96,56			
	50-59 Yaş Grubu	9	108,61			
	Toplam	212				
Çatısma Eğilimi	20-29 Yaş Grubu	63	106,25	3,515	3	,319
	30-39 Yaş Grubu	116	108,40			
	40-49 Yaş Grubu	24	111,75			
	50-59 Yaş Grubu	9	69,78			
	Toplam	212				

Tablo 7'de işyerinde yıldırma mağduru olmayan çalışanların; benlik saygısı (χ^2=5,049; sd=3; p=.168; p>.05), işlemsel (yönetim) adalet algısı (χ^2=1,649; sd=3; p=.648; p>.05) ve çatışma eğilimi (χ^2=3,515; sd=3; p=.319; p>.05) skorlarının yaş gruplarına göre istatistiki bir fark göstermediği bulgulanmıştır.

Tablo 8 İşyerinde yıldırma mağdurlarının yaş ve ölçek puanlarının korelasyon analizi

		Yaş	**Benlik Saygısı**	**İşlemsel (Yönetim) Adalet**	**Çatısma Eğilimi**	**İşyerinde Yıldırma**
Yaş	Pearson	1	,125*	-,139*	-,122*	,092
	p		,040	,022	,044	,131
	N	273	273	273	273	273
Benlik Saygısı	Pearson	,125*	1	,056	-,513**	-,155*
	p	,040		,356	,000	,010
	N	273	273	273	273	273
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Pearson	-,139*	,056	1	,087	-,457**
	p	,022	,356		,154	,000
	N	273	273	273	273	273
Çatısma Eğilimi	Pearson	-,122*	-,513**	,087	1	-,022
	p	,044	,000	,154		,712
	N	273	273	273	273	273
İşyerinde Yıldırma	Pearson	,092	-,155*	-,457**	-,022	1
	p	,131	,010	,000	,712	
	N	273	273	273	273	273
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Tablo 8 incelendiğinde yaş ile benlik saygısı arasında (r=,125; p<.05) doğru orantılı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu; yaş ile işlemsel adalet algısı ile (r=,139; p<.05) doğru orantılı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu; yaş ile çatışma eğilimi arasında (r=-,122; p<.05) ters orantılı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu; yaş ile işyerinde yıldırma arasında (r=,092; p>.05) korelasyon olmadığı gözlenmektedir. Özetle;

- Yaş ilerledikçe benlik saygısı ve işlemsel adalet algısında düşük düzeyde bir artış görülmekte, çatışma eğiliminde düşük düzeyde bir azalma gözlenmektedir. Ayrıca yaş ile işyerinde yıldırma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- Benlik saygısı ile yönetim adaleti algısı arasında (r=,056; p>.05) korelasyon olmadığı; benlik saygısı ile çatışma eğilimi arasında (r=-513; p<.01) ters orantılı ve güçlü bir korelasyon olduğu; benlik saygısı ile işyerinde yıldırma arasında (r=,155; p<.05) doğru orantılı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu gözlenmiştir. Yani benlik saygısı düzeyi arttıkça çatışma eğilimi düşmekte, benlik saygısı düzeyi arttıkça işyerinde yıldırma düzeyi düşmektedir. Diğer bir şekilde söyleyecek olursak, işyerinde yıldırma düzeyi düştükçe benlik saygısı yükselmekte, çatışma eğilimi arttıkça benlik saygısı düşmektedir. Benlik saygısı ile yönetim adaleti algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- İşlemsel adalet algısı ile çatışma eğilimi arasında (r=,087; p>.05) korelasyon olmadığı; işlemsel adalet algısı ile işyerinde yıldırma arasında (r=-,457; p<.01) ters ve nispeten güçlü bir korelasyon olduğu gözlenmektedir. İşyerinde yıldırma düzeyi arttıkça çalışanın işlemsel adalet algısında ciddi bir düşüş gözlenmektedir. İşlemsel adalet algısıyla çatışma eğilimi arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
- Çatışma eğilimi ile işyerinde yıldırma arasında (r=-,022; p>.05) korelasyon olmadığı gözlenmektedir. Yani işyerinde yıldırma ile çatışma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 9 İşyerinde yıldırma mağdurlarının eğitim durumuna göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi

Ölçekler	**Gruplar**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p>.05**		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Lise ve Ön Lisans	37	45,68	21,86	2,000	,137		
	Lisans	153	46,07	19,41				
	Lisans üstü	83	41,10	15,39				
	Toplam	273	44,51	18,71				
İşyerinde Yıldırma	Lise ve Ön Lisans	37	12,08	4,55	2,909	,056		
	Lisans	153	10,10	4,60				
	Lisans üstü	83	10,54	4,26				
	Toplam	273	10,50	4,52				
Ölçek	**Gruplar**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.001**	**Tamhane T2**	
Benlik Saygısı	Lise ve Ön Lisans	37	62,38	20,23	8,678	,000	Lise + Ön lisans ile Lisans arasında	,024
	Lisans	153	72,18	15,41				
	Lisans üstü	83	75,61	15,36			Lise + Ön lisans ile Y. Lisans Arasında	,002
	Toplam	273	71,90	16,57				
Ölçek	**Gruplar**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.01**	**Scheffe**	
Çatısma Eğilimi	Lise ve Ön Lisans	37	154,54	22,75	6,029	,003	Lise + Ön lisans ile Y. Lisans Arasında	,003
	Lisans	153	146,15	20,20				
	Lisans üstü	83	140,45	20,94				
	Toplam	273	145,55	21,16				

Tablo 9'da görüldüğü gibi işyerinde yıldırma mağdurlarının işlemsel adalet algısı ve işyerinde yıldırma puanları eğitim durumuna göre istatistiki açıdan bir farklılık (p>.05) göstermemektedir.

- Mağdurların benlik saygısı puanları eğitim durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı (p<.001) bir fark göstermektedir. Eğitim düzeyi arttıkça benlik saygısı düzeyi artmaktadır. Alt gruplar arasında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için "Tamhane T2" testi kullanılmış, "lise ve ön lisans" grubu ile lisans grubu arasında, (p=.024), "lise ve ön lisans" grubu ile "yüksek lisans" grubu arasında (p=.002) düzeyinde bir anlamlı fark bulgulanmıştır.
- Mağdurların çatışma eğilimi puanları, eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan (p=.003) farklılaşmıştır. Hangi alt gruplar arasında anlamlı farkın olduğunu anlamak için "Scheffe" testi kullanılmış, sadece "lise ve ön lisans" grubu ile "Y. Lisans" grubu arasında (p=.003) düzeyinde anlamlı bir fark bulgulanmıştır. Ortalamalara bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça çatışma eğiliminin düştüğü gözlenmektedir.

Tablo 10 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun eğitim durumuna göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis testi ile analizi

Eğitim		**N**	**Sıra Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Lise ve Ön Lisans	26	101,87	,501	2	,779
	Lisans	157	106,05			
	Lisans Üstü	29	113,10			
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Lise ve Ön Lisans	26	106,77	,071	2	,965
	Lisans	157	105,95			
	Lisans Üstü	29	109,24			
Çatısma Eğilimi	Lise ve Ön Lisans	26	118,98	2,523	2	,283
	Lisans	157	106,96			
	Lisans Üstü	29	92,84			

Tablo 10 incelendiğinde işyerinde yıldırma mağduru olmayan çalışanların; benlik saygısı, işlemsel adalet algısı ve çatışma eğilimi düzeyleri eğitim durumlarına göre istatistiki açıdan (p>.05) anlamlı bir fark göstermemektedir.

Tablo 11 İşyerinde yıldırma mağdurlarının özel/kamu sektörü ayrımına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Özel/ Kamu	**Grup**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Özel	92	71,13	17,23	-,544	,587
	Kamu	181	72,29	16,26		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Özel	92	46,65	20,25	1,353	,177
	Kamu	181	43,41	17,84		
Çatısma Eğilimi	Özel	92	144,22	21,93	-,743	,458
	Kamu	181	146,23	20,79		
İşyerinde Yıldırma	Özel	92	10,67	4,42	,448	,655
	Kamu	181	10,41	4,58		

Tablo 11 incelendiğinde özel sektörde veya kamu sektöründe istihdam olmanın çalışanların; benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma puanları üzerinde istatistiksel açıdan (p>.05) anlamlı bir fark oluşturmadığı gözlenmektedir.

Tablo 12 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun özel/kamu sektörü ayrımına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Özel/ Kamu	**Grup**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Özel	52	82,23	11,30	,854	,394
	Kamu	160	80,63	11,93		
Çatısma Eğilimi	Özel	52	128,46	19,31	-1,523	,129
	Kamu	160	133,39	20,56		
Özel/ Kamu	**Grup**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.01**
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Özel	52	67,17	25,68	-3,085	,003
	Kamu	160	79,17	19,73		

Tablo 12 incelendiğinde işyerinde yıldırma mağduru olmayan katılımcıların benlik saygısı ve çatışma eğilimi puanlarının özel sektör veya kamu sektöründe olma durumları göre istatistiki bir farklılık göstermediği; fakat işlemsel adalet algısı açısından özel sektör ve kamu sektörü arasında istatistiki bir farklılığın (p=.003) ortaya çıktığı bulgulanmıştır. Özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu gözlenilmiştir. Özel sektörde çalışanların yönetimin işlem adaletine olan inancı daha düşük bulgulanmıştır.

Tablo 13 İşyerinde yıldırma mağdurlarının çalıştıkları hizmet sektörüne göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi

Ölçekler	**Gruplar**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Sosyal Hizmet Sektörü	71	73,92	14,56	,657	,622
	Eğitim Sektörü	60	72,67	16,76		
	Adalet Hizmetleri Sektörü	31	72,39	14,51		
	Sağlık Hizmetleri Sektörü	61	69,70	16,72		
	Müşteri Hiz. Sektörü	50	70,48	19,92		
	Toplam	273	71,90	16,57		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Sosyal Hizmet Sektörü	71	43,11	16,07	,569	,685
	Eğitim Sektörü	60	42,82	18,15		
	Adalet Hizmetleri Sektörü	31	43,61	21,49		
	Sağlık Hizmetleri Sektörü	61	46,64	19,80		
	Müşteri Hiz. Sektörü	50	46,46	19,98		
	Toplam	273	44,51	18,71		
Çatısma Eğilimi	Sosyal Hizmet Sektörü	71	146,77	20,48	,131	,971
	Eğitim Sektörü	60	144,80	18,24		
	Adalet Hizmetleri Sektörü	31	145,58	22,80		
	Sağlık Hizmetleri Sektörü	61	145,95	22,58		
	Müşteri Hiz. Sektörü	50	144,22	23,21		
	Toplam	273	145,55	21,16		
İşyerinde Yıldırma	Sosyal Hizmet Sektörü	71	10,27	4,20	,765	,549
	Eğitim Sektörü	60	11,32	4,36		
	Adalet Hizmetleri Sektörü	31	9,74	4,75		
	Sağlık Hizmetleri Sektörü	61	10,36	4,98		
	Müşteri Hiz. Sektörü	50	10,50	4,47		
	Toplam	273	10,50	4,52		

Tablo 13 incelendiğinde işyerinde yıldırma mağdurlarının benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma puanlarının, çalıştıkları hizmet sektörüne göre istatistiki açıdan farklılık göstermediği (p>.05) bulgulanmıştır.

Tablo 14 İşyerinde yıldırma mağdurlarının toplam çalışma süresi ile ölçek puanlarının korelasyon analizi

		Benlik Saygısı	İşlemsel (Yönetim) Adalet	Çatısma Eğilimi	İşyerinde Yıldırma
Toplam Çalışma Süresi	Pearson	,119	-,122*	-,107	,093
	p	,050	,044	,078	,124
	N	273	273	273	273
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Tablo 14'de görüldüğü gibi toplam çalışma süresi ile işlemsel adalet algısı arasında (r=-122; p<.05) düşük düzeyde bir korelasyon bulgulanmıştır. Toplam çalışma süresi arttıkça işlemsel adalet algısı düzeyinde düşüş yaşanmaktadır. Toplam çalışma süresi ile benlik saygısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma düzeyi arasında ilişki bulgulanamamıştır.

Tablo 15 İşyerinde yıldırma mağdurlarının mevcut işyerinde çalışma süresi ile ölçek puanlarının korelasyon analizi

		Benlik Saygısı	**İşlemsel (Yönetim) Adalet**	**Çatısma Eğilimi**	**İşyerinde Yıldırma**
Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi	Pearson	,035	-,133*	-,067	,055
	p	,570	,028	,274	,365
	N	272	272	272	272
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Tablo 15'de görüldüğü gibi mevcut işyerindeki çalışma süresi ile işlemsel adalet algısı arasında (p<.05; r=-,133) düşük düzeyde ters yönlü bir korelasyon bulgulanmıştır. Yani mevcut

işyerindeki çalışma süresi arttıkça işlemsel adalet algı düzeyinde düşüş yaşanmaktadır. Mevcut işyerindeki çalışma süresi ile benlik saygısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma düzeyleri arasında bir ilişki bulgulanamamıştır.

Tablo 16 İşyerinde yıldırma mağdurlarının medeni durumuna göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Ölçekler	Medeni Hal	N	Ort.	ss	t	p>.05
Benlik Saygısı	Evli	113	73,63	15,22	1,453	,147
	Bekar	160	70,68	17,41		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Evli	113	43,33	17,01	-,874	,383
	Bekar	160	45,34	19,84		
Çatısma Eğilimi	Evli	113	147,17	21,33	1,060	,290
	Bekar	160	144,41	21,03		
İşyerinde Yıldırma	Evli	113	10,16	4,43	-1,052	,294
	Bekar	160	10,74	4,58		

Tablo 16'da "p" değerleri incelendiğinde benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma puanlarının medeni hal değişkenine göre değişkenlik (p>.05) göstermediği bulgulanmıştır.

Tablo 17 Evli olan işyerinde yıldırma mağdurlarının eşlerinin çalışma durumuna göre ölçek puanlarının Mann Whitney U testi ile analizi

Eş İş Durumu		N	S. Ort.	S. Top.	U	Z	p>.05
Benlik Saygısı	Çalışıyor	102	57,48	5862,50	512,500	-,472	,637
	Çalışmıyor	11	52,59				
	Toplam	113					
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Çalışıyor	102	55,88	5700,00	447,000	-1,105	,269
	Çalışmıyor	11	67,36				
	Toplam	113					
	Çalışıyor	102	56,33	5745,50	492,500	-,664	,507

Çatısma Eğilimi	Çalışmıyor	11	63,23				
	Toplam	113					
İşyerinde Yıldırma	Çalışıyor	102	56,63	5776,50	523,500	-,364	,716
	Çalışmıyor	11	60,41				
	Toplam	113					

Tablo 17'de "p" değerleri incelendiğinde işyerinde yıldırma mağdurlarından evli olanların eşlerinin çalışıp çalışmama durumuna göre ölçek puanları arasında farklılık (p>.05) olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 18 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, görevlerine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi ile analizi

Görevi		**N**	**S. Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p>.05**		
İşyerinde Yıldırma	Yönetici	32	140,06	4,178	4	,383		
	İdari personel	57	132,79					
	Destek personeli	5	205,20					
	Mesleki per.	172	135,38					
	Akademisyen	7	148,43					
	Toplam	273						
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Yönetici	32	139,88	3,630	4	,458		
	İdari personel	57	141,95					
	Destek personeli	5	184,60					
	Meslek per.	172	134,89					
	Akademisyen	7	101,43					
	Toplam	273						
Görevi		**N**	**S. Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p<.01**	**Mann Whitney U**	
Çatısma Eğilimi	Yönetici	32	97,97	14,168	4	,007	Yön. - İdari Per.	p=.001
	İdari personel	57	163,12					
	Destek personeli	5	127,80				Yön. - Mes. Per.	p=.01
	Meslek per.	172	135,90					
	Akademisyen	7	136,43					
	Toplam	273						
Görevi		**N**	**S. Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p<.01**	**Mann Whitney U**	
Benlik Saygısı	Yönetici	32	175,05	11,180	4	,025	Yön. - İdari Per.	p=.002
	İdari personel	57	118,26					
	Destek personeli	5	114,20				Yön. – Mes. Per.	p=.009
	Meslek per.	172	136,95					
	Akademisyen	7	133,14					
	Toplam	273						

Tablo 18 incelendiğinde mağdurların işyerinde yıldırma ve işlemsel adalet algılarının işyerindeki görevlerine göre istatistiki (p>.05) açıdan farklılık göstermediği; çatışma eğilimi ve benlik saygısı düzeylerinin ise istatistiki anlamda farklılık gösterdiği, her iki ölçekte de "yönetici" alt grubu ile "idari personel" alt grubu ve "yönetici" alt grubu ile "meslek personeli" alt grubu arasında istatistiki anlamda puan farklılığı olduğu bulgulanmıştır. Yönetici grubun benlik saygısı düzeyi diğer iki gruptan daha yüksek, çatışma eğilimi düzeyi daha düşük olarak bulgulanmıştır.

Tablo 19 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, pozisyonlarına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

	Görevi	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
İşyerinde Yıldırma	Yönetici	32	10,63	4,43	,164	,870
	Personel	241	10,49	4,54		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Yönetici	32	43,94	16,37	-,182	,855
	Personel	241	44,58	19,03		
	Görevi	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.05**
Benlik Saygısı	Yönetici	32	78,75	13,61	2,514	,013
	Personel	241	70,99	16,74		
	Görevi	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.01**
Çatısma Eğilimi	Yönetici	32	135,66	22,61	-2,852	,005
	Personel	241	146,87	20,66		

Tablo 19'daki "p" değerleri incelendiğinde işyerinde yıldırma ve işlemsel adalet algısı puanlarının çalışanların yönetici veya personel olma durumuna göre farklılık göstermediği; fakat benlik saygısı ve çatışma eğilimi puan düzeylerinin istatistiki olarak farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Yönetici grubun benlik saygısı düzeyi personel grubundan daha yüksek, çatışma eğilimi düzeyi daha düşük çıkmıştır.

Tablo 20 İşyerinde yıldırma mağdurlarının faillerinin pozisyonuna göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi

Ölçekler	**Fail**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p>.05**		
Benlik Saygısı	İş arkadaşları	42	71,14	15,89	2,018	,135		
	Yönetim	159	73,48	16,02				
	Her ikisi	72	68,83	17,88				
	Toplam	273	71,90	16,57				
Çatısma Eğilimi	İş arkadaşları	42	148,74	19,10	,644	,526		
	Yönetim	159	144,59	20,88				
	Her ikisi	72	145,82	22,96				
	Toplam	273	145,55	21,16				
Ölçek	**Fail**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.001**	**Scheffe**	
İşyerinde Yıldırma	İş arkadaşları	42	8,14	4,37	11,685	,000	İş ark.-Yönetim	p=.015
	Yönetim	159	10,36	4,46			İş ark.-Her ikisi	p=.000
	Her ikisi	72	12,19	4,09			Yönetim-Her ikisi	p=.013
	Toplam	273	10,50	4,52				
Ölçek	**Fail**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.001**	**Tamhane T2**	
İşlemsel (Yönetim) Adalet	İş arkadaşları	42	61,60	21,54	24,254	,000	İş ark.-Yönetim	p=.000
	Yönetim	159	41,26	15,00				
	Her ikisi	72	41,69	19,20			İş ark.-Her ikisi	p=.000
	Toplam	273	44,51	18,71				

Tablo 20'de p değerleri incelendiğinde benlik saygısı ve çatışma eğilimi düzeylerinin failin kim olduğuna göre istatistiki olarak değişkenlik göstermediği; fakat (p<.001) işyerinde yıldırma ve (p<.001) yönetim adaleti algısı düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır.

Failin pozisyonuna göre işyerinde yıldırma puan düzeyleri tüm alt gruplarda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğer fail sadece iş arkadaşlarından oluşuyorsa yıldırma ortalaması, 8,14 puan, eğer fail yönetimden oluşuyorsa 10,36 puan, hem iş arkadaşları hem yönetimden oluşuyorsa 12,19 puandan oluşmaktadır. Tabloda "scheffe" kısmında bulunan "p" değerlerine

bakıldığında üç alt grup arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olduğu görülecektir. Mağdurun en az etkilendiği durum sadece "iş arkadaşları"nın fail olduğu durumdur, sadece "yönetim tarafından yapılan yıldırma" mağduru daha fazla etkilemekte, yıldırma "hem yönetim hem iş arkadaşları" tarafından yapıldığında mağdur daha da fazla etkilenmektedir.

Failin pozisyonuna göre işlemsel adalet algısı puan düzeyleri incelendiğinde "iş arkadaşları" ve "yönetim" grupları arasında ve "iş arkadaşları" ile "her ikisi" grubu arasında anlamlı bir fark bulgulanmıştır. İş arkadaşları tarafından taciz edilen mağdurların puan ortalaması 61,60 iken, yönetim tarafından taciz edilen mağdurların puan ortalaması 41,26'dır. Yönetimin taciz ettiği mağdurların doğal olarak işlemsel adalet algıları daha düşük çıkmaktadır. Yönetim ve iş arkadaşlarının birlikte tacizde bulunduğu mağdur grubunun yönetim algısı puanı 41,69 çıkmıştır.

Tablo 20-b. Yönetim ve İş arkadaşları Açısından fail Profilinin Yüzdelik Değerleri:

İşyerinde Yıldırma Fail Profili		
Fail	**N**	**%**
İş arkadaşları	42	15,4%
Yönetim	159	58,2%
Her ikisi	72	26,4%
Toplam	273	100,0%

Tablo 20-b'de görüldüğü gibi yıldırma failleri en çok "yönetim" pozisyonunda olanlardan %58,2 oranında, "hem yönetimin hem iş arkadaşları"nın birlikte yıldırma süreci içerisinde olduğu grup %26,4 oranında, sadece "iş arkadaşları"nın yıldırma yaptığı grup %15,4 oranındadır.

Tablo 21 İşyerinde yıldırma mağdurlarının faillerinin cinsiyetine göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort.	ss	F	p>.05
Benlik Saygısı	Kadın	55	70,11	19,70	,416	,660
	Erkek	107	72,56	16,74		
	Her ikisi	111	72,14	14,71		
	Toplam	273	71,90	16,57		
İşlemsel (Yönetim) Adaleti	Kadın	55	43,22	17,31	2,235	,109
	Erkek	107	42,21	17,79		
	Her ikisi	111	47,35	19,99		
	Toplam	273	44,51	18,71		
Çatısma Eğilimi	Kadın	55	142,67	24,50	,942	,391
	Erkek	107	145,14	22,37		
	Her ikisi	111	147,38	17,98		
	Toplam	273	145,55	21,16		
İşyerinde Yıldırma	Kadın	55	10,15	4,13	,337	,714
	Erkek	107	10,75	4,74		
	Her ikisi	111	10,44	4,52		
	Toplam	273	10,50	4,52		

Tablo 21'de "p" değerleri incelendiğinde işyerinde yıldırma faillerinin cinsiyetleri açısından, mağdurların benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma düzeylerinde istatistiki bir farklılık bulgulanamamıştır.

Tablo 21-b. Mağdur ve Faillerin Cinsiyetleri Açısından Yüzdelik Değerleri:

	Mağdur Cinsiyet							
	Toplam		Kadın			Erkek		
Fail	N	%	Fail	N	%	Fail	N	%
Kadın	55	20,1%	Kadın	50	24,0%	Kadın	5	7,7%
Erkek	107	39,2%	Erkek	72	34,6%	Erkek	35	53,8%
Her ikisi de	111	40,7%	Her ikisi de	86	41,3%	Her ikisi de	25	38,5%
Toplam	273	100,0%	Toplam	208	100,0%	Toplam	65	100,0%

Tablo 21-b'ye bakıldığında kadın mağdurların faillerinin yüzde %24'ünün yine kadın olduğu, %34,6'sının erkek olduğu, %41,3'ünün her iki cinsiyetten de olduğu gözlenmektedir.

Erkek mağdurların faillerinin %7,7'si kadın, %53,8'i erkek, %38,5'i her iki cinsiyetten oluşmaktadır.

Kadın ve erkek mağdurların toplamında; %20,1 fail kadın, %39,2 fail erkek, %40,7 fail her iki cinsiyetten oluşmaktadır.

Tablo 22 Kadın işyerinde yıldırma mağdurlarının, faillerinin cinsiyetine göre ölçek puanlarının ANOVA testi ile analizi

	Cinsiyet	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Kadın	50	69,68	20,07	,366	,694
	Erkek	72	72,11	17,02		
	Her ikisi de	86	72,05	15,61		
	Toplam	208	71,50	17,20		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Kadın	50	43,44	17,83	2,841	,061
	Erkek	72	40,75	16,15		
	Her ikisi de	86	47,78	21,01		
	Toplam	208	44,30	18,86		
Çatısma Eğilimi	Kadın	50	143,38	25,05	,504	,605
	Erkek	72	144,94	21,68		
	Her ikisi de	86	147,09	18,91		
	Toplam	208	145,46	21,42		
İşyerinde Yıldırma	Kadın	50	10,28	4,18	,037	,963
	Erkek	72	10,50	4,39		
	Her ikisi de	86	10,44	4,64		
	Toplam	208	10,42	4,42		

Tablo 22'de "p" değerleri incelendiğinde faillerin cinsiyetlerinin, kadın mağdurların benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma düzeylerinde istatistiki bir farklılığa neden olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 23 Erkek işyerinde yıldırma mağdurlarının, faillerinin cinsiyetine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis testi ile analizi

Fail cinsiyet		**N**	**S. Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Kadın	5	33,90	,849	2	,654
	Erkek	35	34,80			
	Her ikisi de	25	30,30			
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Kadın	5	29,70	,583	2	,747
	Erkek	35	31,94			
	Her ikisi de	25	35,14			
Çatısma Eğilimi	Kadın	5	23,50	1,635	2	,442
	Erkek	35	32,73			
	Her ikisi de	25	35,28			
İşyerinde Yıldırma	Kadın	5	25,90	1,053	2	,591
	Erkek	35	34,69			
	Her ikisi de	25	32,06			

Tablo 23'de "p" değerleri incelendiğinde işyerinde yıldırma faillerinin cinsiyet açısından, erkek mağdurların benlik saygısı, işlemsel adalet algısı, çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma düzeylerinde istatistiki bir farklılığa neden olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 24 İşyerinde yıldırma mağdurlarının fail sayıları ile ölçek puanlarının korelasyon analizi

		Benlik Saygısı	İşlemsel (Yönetim) Adalet	Çatısma Eğilimi	İşyerinde Yıldırma
Fail Sayısı	Pearson	,018	-,102	-,048	,335**
	p	,769	,093	,425	,000
	N	273	273	273	273
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Tablo 24 incelendiğinde işyerinde yıldırma puan düzeyi ile fail sayısı arasında korelasyon olduğu (r=.335; p<.001) bulgulanmıştır. Fail sayısı arttıkça yıldırma puan düzeyi artmaktadır. Fail sayısı ile benlik saygısı, işlemsel adalet ve çatışma eğilimi düzeyi arasında bir korelasyon bulgulanamamıştır.

Tablo 24-b. Cinsiyete Göre Fail Sayısı Dağılımı

Fail Sayısı	Cinsiyet		Toplam	%
	Kadın	Erkek		
1,00	62	17	79	28,9
2,00	53	19	72	26,4
3,00	50	19	69	25,3
4,00	20	2	22	8,1
5,00	18	3	21	7,7
6,00	3	1	4	1,5
7,00	1	3	4	1,5
8,00	1	0	1	,4
9,00	0	1	1	,4
Toplam	208	65	273	100,0

Tablo 24-b'de görüldüğü gibi mağdurların %28,9'u bir fail tarafından, %26,4'ü iki fail tarafından, %25,3'ü üç fail tarafından saldırıya uğramıştır.

Tablo 25 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, yıldırma sürecine maruz kaldıkları süreye göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi analizi

Maruz Kalma Süresi		**N**	**S. Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p>.05**
Benlik Saygısı	6 ay	62	131,63	2,236	4	,693
	1 sene	85	132,30			
	2 sene	73	137,38			
	3 sene	19	155,37			
	3 +	34	147,46			
	Toplam	273				
Çatısma Eğilimi	6 ay	62	129,48	3,655	4	,455
	1 sene	85	138,85			
	2 sene	73	148,39			
	3 sene	19	139,26			
	3+	34	120,37			
	Toplam	273				

Maruz Kalma Süresi		N	S. Ort.	χ^2	sd	p<.05	Mann Whitney U	
İşlemsel (Yönetim) Adalet	6 ay	62	158,64	9,984	4	,041	6 ay ile 2 s.	p=.019
	1 sene	85	141,65				6 ay ile 3+	p=.002
	2 sene	73	125,97					
	3 sene	19	133,71				1 s. ile 3+	p=.049
	3+	34	111,43					
	Toplam	273					Mann Whitney U	
İşyerinde Yıldırma	6 ay	62	109,11	16,650	4	,002	6 ay ile 2 s.	p=.002
	1 sene	85	128,98				6 ay ile 3 s.	p=.031
	2 sene	73	152,92				6 ay ile 3+	p=.001
	3 sene	19	152,87					
	3+	34	164,85				1 s. ile 3+	p=.014
	Toplam	273						

Tablo 25'de "p" değerleri incelendiğinde benlik saygısı ve çatışma eğilimi düzeylerinin işyerinde yıldırma sürecine maruz kalınan süreye bağlı olarak farklılık göstermediği; fakat işlemsel adalet algısı ve işyerinde yıldırma düzeyinin farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. İşyerinde yıldırma süresi uzadıkça işlemsel adalet algısı düşmekte, işyerinde yıldırma puan düzeyi artmaktadır.

Tablo 26 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, yıldırma sürecine maruz kaldıkları süreye göre ölçek puanlarının ANOVA testi analizi

Ölçekler	Süre	N	Ort.	ss	F	p>.05
Benlik Saygısı	6 ay	62	70,77	17,78	,386	,763
	1 sene	85	71,01	16,06		
	2 sene	73	72,82	14,74		
	3 sene ve üstü	53	73,36	18,50		
	Toplam	273	71,90	16,57		
Çatısma Eğilimi	6 ay	62	143,87	19,70	,631	,596
	1 sene	85	145,28	21,71		
	2 sene	73	148,33	21,77		
	3 sene ve üstü	53	144,13	21,29		

	Toplam	273	145,55	21,16				
Ölçek	**Süre**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.05**	**Tamhane's T2**	
İşlemsel (Yönetim) Adalet	6 ay	62	49,73	20,21	3,427	,018	6 ay ile 3 sene ve üstü	p=.016
	1 sene	85	45,82	19,85				
	2 sene	73	42,01	17,76				
	3 sene ve üstü	53	39,72	14,56				
	Toplam	273	44,51	18,71				
Ölçek	**Süre**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.01**	**Scheffe**	
İşyerinde Yıldırma	6 ay	62	9,03	4,90	4,960	,002	6 ay ile 2 sene	p=.024
	1 sene	85	10,04	4,22				
	2 sene	73	11,40	4,57			6 ay ile 3 sene ve üstü	p=.015
	3 sene ve üstü	53	11,74	3,95				
	Toplam	273	10,50	4,52				

İşyerinde yıldırma mağdurlarının yıldırma sürecine maruz kalma süreleri tablo 25'de parametrik olmayan testlerle sunulmuştu. Maruz kalma süresi 3 sene ve 3 seneden fazla olan gruplar birleştirilerek aynı soru parametrik bir test olan ANOVA ile tekrar karşılaştırılmıştır. Tablo 26'da "p" değerleri incelendiğinde benlik saygısı ve çatışma eğilimi düzeylerinin işyerinde yıldırma sürecine maruz kalınan süreye bağlı olarak farlılık göstermediği; fakat işlemsel adalet algısı ve işyerinde yıldırma düzeyinin farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Yıldırma süresi uzadıkça işlemsel adalet algısı düşmekte, işyerinde yıldırma puan düzeyi artmaktadır.

Tablo 27 İşyerinde yıldırma mağdurlarının ölçek puanların, başka mağdurların varlığına göre t testi ile analizi

Ölçekler	**Başka Mağdur**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Evet	192	71,52	16,61	-,577	,564
	Hayır	81	72,79	16,55		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Evet	192	43,53	18,09	-1,326	,186
	Hayır	81	46,81	20,05		
	Evet	192	144,72	20,57	-1,003	,317

Çatısma Eğilimi	Hayır	81	147,53	22,52		
İşyerinde Yıldırma	Evet	192	10,72	4,44	1,221	,223
	Hayır	81	9,99	4,71		

Tablo 27'de "p" değerleri incelendiğinde tüm ölçeklerde puan ortalamalarının başka mağdurların olması durumuna göre farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

Tablo 28 İşyerinde yıldırma mağdurlarının ölçek puanlarının, haftalık yıldırma davranış sıklığına göre ANOVA testi analizi

Ölçekler	**Sıklık**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p>.05**		
Benlik Saygısı	1 defa	44	75,09	14,01	1,350	,259		
	2-5 defa	78	72,92	15,30				
	6-10 defa	36	70,44	18,91				
	10'dan fazla	82	69,32	18,50				
	Toplam	240	71,72	16,85				
Çatısma Eğilimi	1 defa	44	144,20	14,93	1,170	,322		
	2-5 defa	78	148,83	22,32				
	6-10 defa	36	142,25	21,52				
	10'dan fazla	82	143,54	23,40				
	Toplam	240	145,19	21,47				
Ölçekler	**Sıklık**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.001**	**Scheffe**	
İşyerinde Yıldırma	1 defa	44	8,77	4,70	7,931	,000	1 defa ile 6-10 arası	p=.050
	2-5 defa	78	9,97	4,28			1 defa ile10'dan fazla	p=.000
	6-10 defa	36	11,53	4,27				
	10'dan fazla	82	12,35	4,27			2-5 ile 10'dan fazla	p=.009
	Toplam	240	10,80	4,54				
Ölçekler	**Sıklık**	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.001**	**Tamhane's T2**	
İşlemsel Adalet	1 defa	44	48,93	20,23	7,638	,000	1 defa ile - 10'dan fazla	p=.005
	2-5 defa	78	48,10	19,01				
	6-10 defa	36	40,06	15,20			2-5 defa ile 10'dan fazla	p=.000
	10'dan fazla	82	37,00	14,41				
	Toplam	240	43,25	17,97				

Tablo 28'de "p" değerleri incelendiğinde benlik saygısı ve çatışma eğilimi puanlarının işyerinde yıldırma davranışlarının haftalık sıklık durumuna göre istatistiki (p>.05) değişkenlik göstermediği bulgulanmıştır.

İşyerinde yıldırma ve işlemsel adalet algısının ise haftalık yıldırma davranış sıklığına göre istatistiki (p=.001) açıdan değişkenlik gösterdiği bulgulanmıştır. Mağdurlar işyerinde yıldırma davranışlarına artan bir sıklıkta maruz kaldıkça işyerinde yıldırma puan düzeyleri artış göstermekte, aynı şekilde yıldırma davranışları arttıkça mağdurlarda yönetimin işlem adaletine güven düşüş göstermektedir.

Tablo 29 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, terapi ihtiyacı hissetme durumuna göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Ölçek	**Terapi ihtiyacı**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
Çatısma Eğilimi	Evet	107	145,84	22,37	,331	,741
	Hayır	132	144,95	19,39		
Ölçekler	**Terapi ihtiyacı**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.001**
İşyerinde Yıldırma	Evet	107	12,69	4,23	6,555	,000
	Hayır	132	9,14	4,12		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Evet	107	38,63	15,70	-3,741	,000
	Hayır	132	47,04	19,06		
Ölçekler	**Terapi ihtiyacı**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.05**
Benlik Saygısı	Evet	107	69,16	18,45	-2,367	,019
	Hayır	132	74,30	14,27		

Tablo 29'da "p" değerleri incelendiğinde mağdurların çatışma eğilimi düzeyinin (p>.05) terapi ihtiyacına göre farklılık göstermediği; işyerinde yıldırma (p=.000), işlemsel adalet algısı (p=.000) ve benlik saygısı (p=.019) düzeyinin "terapi ihtiyacı hissetme" durumuna göre istatistiki olarak fark gösterdiği bulgulanmıştır. Terapi ihtiyacı hisseden mağdurlar, hissetmeyen mağdurlardan daha yüksek yıldırma puanı almıştır. Ayrıca terapiye ihtiyaç duyan mağdurların benlik saygıları ve işlemsel adalet algıları daha düşük bulgulanmıştır.

Tablo 30 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, psikiyatrik tedavi görme durumuna göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Ölçekler	**Psikiyatrik Tedavi**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Evet	63	68,95	19,45	-1,211	,229
	Hayır	64	72,63	14,31		
Çatısma Eğilimi	Evet	63	146,92	23,28	-,228	,820
	Hayır	64	147,80	19,83		
Ölçekler	**Psikiyatrik Tedavi**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.001**
İşyerinde Yıldırma	Evet	63	12,83	4,21	5,355	,000
	Hayır	64	8,98	3,86		
Ölçekler	**Psikiyatrik Tedavi**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.01**
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Evet	63	39,70	15,10	-3,243	,002
	Hayır	64	49,75	19,57		

Tablo 30 incelendiğinde yıldırma mağdurlarının benlik saygısı ve çatışma eğilimi puanlarının psikiyatrik tedavi görme durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı fark göstermediği; işyerinde yıldırma ve işlemsel adalet algısı puanlarının ise istatistiki açıdan farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Psikiyatrik tedavi gören mağdurların işyerinde yıldırma puanları daha yüksek, yönetimin işlem adaletine olan güveni ise daha düşük bulgulanmıştır.

Tablo 31 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, bu süreci "travmatik" bir deneyim olarak algılayıp algılamamasına göre ölçek puanlarının t testi ile analizi

Travma	**Gruplar**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
Benlik Saygısı	Travma Var	146	71,40	16,42	-,534	,594
	Travma Yok	127	72,47	16,79		
Çatısma Eğilimi	Travma Var	146	144,20	21,57	-1,134	,258
	Travma Yok	127	147,11	20,66		
Travma	**Gruplar**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.001**
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Travma Var	146	40,78	16,77	-3,560	,000
	Travma Yok	127	48,79	19,94		
İşyerinde Yıldırma	Travma Var	146	11,49	4,14	3,988	,000

	Travma Yok	127	9,36	4,68		

Tablo 31'de görüldüğü gibi işyerinde yıldırma mağdurlarının; benlik saygısı ve çatışma eğilimi puan ortalamaları, kendilerini travmaya uğramış olarak algılayanlar ile kendilerini travmaya uğramamış olarak algılayanlar arasında istatistiki açıdan farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

İşlemsel adalet ve işyerinde yıldırma puan ortalamaları; kendilerini travmaya uğramış algılayanlar ile kendilerini travmaya uğramamış algılayanlar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermektedir. Travmaya uğradığını düşünenlerin, travmaya uğramadığını düşünenlere göre; yönetimin işlem adaletine güveni daha düşük, işyerinde yıldırma puan düzeyleri ise daha yüksek bulgulanmıştır.

Tablo 32 TSSB tanısı alan ve almayan işyerinde yıldırma mağdurlarının, puan ortalamaları ve puan ortalamalarının Mann Whitney U testi ile analizi

Kendini işyerinde yıldırma açısından travmaya uğramış hisseden çalışanların Travma ölçek puanları hesaplandığında sadece 22 katılımcının "Travma Sonrası Stres Bozukluğu" kriterine uygun olduğu görülmüştür. Bu çalışanların 16'sının TSSB tanısı aldığı, 6'sının ise gecikmiş TSSB tanısı almıştır. TSSB tanısına göre ölçek puan ortalamaları Tablo 32-a'da sunulmuştur:

Tablo 32-a Puan ortalamaları

	Travma	**N**	**Ort.**	**ss**
Benlik Saygısı	TSSB	16	69,25	16,05
	Gecikmiş TSSB	6	64,00	23,46
	TSSB değil	124	72,03	16,13
	Toplam	146	71,40	16,42

İşlemsel (Yönetim) Adalet	TSSB	16	34,06	13,02
	Gecikmiş TSSB	6	24,50	3,33
	TSSB değil	124	42,44	16,99
	Toplam	146	40,78	16,77
Çatısma Eğilimi	TSSB	16	147,19	24,42
	Gecikmiş TSSB	6	154,00	29,79
	TSSB değil	124	143,34	20,82
	Toplam	146	144,20	21,57
İşyerinde Yıldırma	TSSB	16	14,44	3,79
	Gecikmiş TSSB	6	14,33	2,66
	TSSB değil	124	10,98	4,05
	Toplam	146	11,49	4,14
İşlev Kaybı	TSSB	16	5,50	2,03
	Gecikmiş TSSB	6	6,17	2,71
	TSSB değil	124	3,04	2,63
	Toplam	146	3,44	2,73
Semptom Şiddeti	TSSB	16	34,38	6,94
	Gecikmiş TSSB	6	31,33	5,61
	TSSB değil	124	15,02	10,81
	Toplam	146	17,82	12,23

Tablo 32-b. "Mann Whitney U testi"

Travma		**N**	**S. Ort.**	**S. Top.**	**u**	**z**	**p<.05**
Benlik Saygısı	TSSB	22	65,98	1451,50	1198,500	-,910	,363
	TSSB değil	124	74,83	9279,50			
	Toplam	146					
Çatısma Eğilimi	TSSB	22	79,27	1744,00	1237,000	-,695	,487
	TSSB değil	124	72,48	8987,00			
	Toplam	146					
		N	**S. Ort.**	**S. Top.**	**u**	**z**	**p<.001**
İşlemsel (Yönetim) Adalet	TSSB	22	44,45	978,00	725,000	-3,498	,000
	TSSB değil	124	78,65	9753,00			
	Toplam	146					
İşyerinde Yıldırma	TSSB	22	102,66	2258,50	722,500	-3,519	,000
	TSSB değil	124	68,33	8472,50			
	Toplam	146					

Tablo 32-a ve Tablo 32-b birlikte incelendiğinde; ortalamalara bakıldığında TSSB tanısı alan mağdurların benlik saygısı ve işlemsel adalet algısı düzeylerinin daha düşük olduğu;

çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma düzeylerinin ise daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte istatistiksel olarak; TSSB kriterine uygun mağdurların benlik saygısı ve çatışma eğilimi düzeyleri, TSSB kriterine uymayan mağdurlara göre istatistiki olarak farklılık göstermemektedir.

İşlemsel adalet ve işyerinde yıldırma puan düzeyleri ise TSSB kriterine uyan mağdurlar ile TSSB kriterine uymayan mağdurlar arasında istatistiki olarak farklılık göstermektedir. TSSB kriterine uygun mağdurların işyerinde yıldırma puan düzeyleri daha yüksek, yönetimin işlem adaletine olan güvenleri ise daha düşük bulgulanmıştır.

Tablo 32-c. Mağdurların TSSB tanısının; Cinsiyet, Medeni Hal, Sektör ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Cinsiyet		Toplam		Medeni Hal		Toplam
	Kadın	Erkek			Evli	Bekar	
TSSB	15	7	22	TSSB	4	18	22
TSSB değil	93	31	124	TSSB değil	54	70	124
Toplam	108	38	146	Toplam	58	88	146

	Sektör		Toplam		Eğitim			Toplam
	Özel	Kamu			Lise ve Ön Lisans	Lisans	Lisans üstü	
TSSB	5	17	22	TSSB	1	10	11	22
TSSB değil	45	79	124	TSSB değil	13	72	39	124
Toplam	50	96	146	Toplam	14	82	50	146

Tablo 32-d. Mağdurların TSSB tanısının; Yaş Gruplarına, Fail, Pozisyon ve Fail Cinsiyet Başlıklarına göre Dağılımı

	Yaş Grubu				Toplam		**Fail**			Toplam
	20-29 Yaş Grubu	30-39 Yaş Grubu	40-49 Yaş Grubu	50-59 Yaş Grubu			İş ark.	Yönetim	Her ikisi	
TSSB	8	8	5	1	22	TSSB	2	15	5	22
TSSB değil	40	69	11	4	124	TSSB değil	10	74	40	124
Toplam	48	77	16	5	146	Toplam	12	89	45	146

	Pozisyon		Toplam		Fail Cinsiyet			Toplam
	Yönetici	Personel			Kadın	Erkek	Her ikisi de	
TSSB	0	22	22	TSSB	4	14	4	22
TSSB değil	13	111	124	TSSB değil	28	47	49	124
Toplam	13	133	146	Toplam	32	61	53	146

Tablo 33 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, TSSB işlev kaybı düzeylerine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi ile analizi

İşlev Kaybı		**N**	**Ort.**	**Sıra Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p>.05**	
Benlik Saygısı	Yok	24	77,33	87,27	3,576	3	,311	
	Hafif	42	68,57	68,33				
	Orta	54	71,19	70,34				
	Ciddi	26	70,92	75,69				
	Toplam	146	71,40					
Çatısma Eğilimi	Yok	24	137,92	61,75	2,354	3	,502	
	Hafif	42	146,36	77,56				
	Orta	54	145,11	75,43				
	Ciddi	26	144,62	73,79				
	Toplam	146	144,20					
İşlev Kaybı		**N**	**Ort.**	**Sıra Ort.**	**χ^2**	**sd**	**p<.05**	**Mann Whitney U**
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Yok	24	43,58	86,40	10,535	3	,015	Yok-Ciddi p=.001
	Hafif	42	43,07	78,05				Hafif-Ciddi p=.011
	Orta	54	41,85	75,31				Orta-Ciddi p=.017
	Ciddi	26	32,27	50,48				
	Toplam	146	40,78					**Mann Whitney U**
İşyerinde Yıldırma	Yok	24	10,04	59,38	9,095	3	,028	Yok-Ciddi p=.008
	Hafif	42	10,76	66,12				
	Orta	54	11,81	76,81				Hafif Ciddi p=.014
	Ciddi	26	13,35	91,60				
	Toplam	146	11,49					

Tablo 33 incelendiğinde yıldırma nedeniyle işlev kaybı düzeylerinin benlik saygısı ve çatışma eğilimi üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılığa (p>.05) neden olmadığı bulgulanmıştır.

İşyerinde yıldırma (p=.028) ve işlemsel adalet puanlarının (p=.015) ise travmaya bağlı işlev kaybı düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığa neden olduğu bulgulanmıştır. Ciddi düzeyde işlev kaybı olanların yıldırma düzeyi daha yüksek, işlemsel adalet algısı düzeyi daha düşük bulgulanmıştır.

Tablo 34 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, TSSB işlev kaybı düzeyi ve ölçek puanlarının korelasyon analizi

		Benlik Saygısı	İşlemsel (Yönetim) Adalet	Çatışma Eğilimi	İşyerinde Yıldırma
İşlev Kaybı	Pearson	-,051	-,199*	,064	,279**
	p	,539	,016	,442	,001
	N	146	146	146	146
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Tablo 34 incelendiğinde işlev kaybı ile işlemsel adalet arasında (p<.05; r=-,199) ters yönlü ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu; işlev kaybı ile işyerinde yıldırma arasında (p<.001; r=,279) doğru orantılı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu; işlev kaybı ile çatışma eğilimi arasında (p>.05; r=,064) korelasyon olmadığı, işlev kaybı ile benlik saygısı arasında (p>.05; r=-,051) korelasyon olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 35 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, TSSB semptom şiddeti düzeyine göre ölçek puanlarının Kruskal Wallis Test ve ANOVA testi ile analizi

35-a. Kruskal Wallis Testi

Şiddet		N	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	sd	p>.05
Benlik Saygısı	Yok	4	81,00	101,25	5,126	4	,275
	Hafif	49	73,39	78,43			
	Orta	39	69,74	69,10			
	Orta Ağır	38	68,21	64,96			
	Ağır	16	74,50	82,47			
	Toplam	146	71,40				
Çatısma Eğilimi	Yok	4	130,25	51,00	2,756	4	,599
	Hafif	49	144,18	74,24			
	Orta	39	147,23	79,37			
	Orta Ağır	38	144,24	72,99			
	Ağır	16	140,25	63,75			
	Toplam	146	144,20				

Şiddet		N	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	sd	p<.01	Mann Whitney U	
İşlemsel Adalet	Yok	4	52,00	105,50	16,173	4	,003	Yok-Orta Ağır	p=.030
	Hafif	49	46,98	87,52				Hafif-Orta Ağır	p=.001
	Orta	39	39,44	75,26				Hafif-Ağır	p=.048
	Orta Ağır	38	34,42	55,01				Orta-Orta Ağır	p=.024
	Ağır	16	37,38	62,19					
	Toplam	146	40,78						

Semptom Şiddeti		N	Ort.	Sıra Ort.	χ^2	sd	p<.01	Mann Whitney U	
İşyerinde Yıldırma	Yok	4	5,75	16,38	29,937	4	,000	Yok-Hafif	p=.039
								Yok-Orta	p=.004
	Hafif	49	9,67	55,60				Yok-Orta Ağır	p=.002
								Yok-Ciddi	p=.009
	Orta	39	12,05	78,21				Hafif-Orta	p=.011
								Hafif-Orta Ağır	p=.001
	Orta Ağır	38	12,34	82,72				Hafif-Ağır	p=.000
								Orta-Ağır	p=.010
	Ağır	16	15,13	109,22				Orta Ağır-Ağır	p=.005
	Toplam	146	11,493						

Tablo 35-b. ANOVA Testi

Ölçekler		N	Ort.	ss	F	p>.05		
Benlik Saygısı	Hafif	53	73,96	14,46	1,020	,363		
	Orta	39	69,74	17,45				
	Orta Ağır	54	70,07	17,42				
	Toplam	146	71,40	16,42				
Çatısma Eğilimi	Hafif	53	143,13	20,53	,522	,594		
	Orta	39	147,23	20,73				
	Orta Ağır	54	143,06	23,29				
	Toplam	146	144,20	21,57				
Ölçekler		**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.001**	**Tamhane T2's**	
İşlemsel Adalet Algısı	Hafif	53	47,36	19,59	7,751	,001	Hafif-Orta Ağır	,001
	Orta	39	39,44	12,65				
	Orta Ağır	54	35,30	14,24				
	Toplam	146	40,78	16,77				
İşyerinde Yıldırma	Hafif	53	9,38	3,82	13,707	,000	**Scheffe**	
	Orta	39	12,05	3,92			Hafif-Orta	,005
	Orta Ağır	54	13,17	3,76			Hafif-Orta Ağır	,000
	Toplam	146	11,49	4,14				

Tablo 35-a'da parametrik olmayan bir test olan Kruskal Wallis kullanılmış, Tablo 36-b'de ise aynı işlem veriler düzenlenerek parametrik bir test olan ANOVA ile tekrar edilmiştir. Sonuç olarak "p" değerlerine bakıldığında semptom şiddetinin; benlik saygısı ve çatışma eğilimi düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı; işlemsel adalet algısı ve işyerinde yıldırma düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. İşlemsel adalet algısı puanları "Tamhane T2's" testine göre "hafif" şiddet ile "orta ağır" şiddet arasındaki fark (p=.001) istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır. İşyerinde yıldırma puan düzeyi "Scheffe" testine göre "hafif" şiddet ile "orta" şiddet arasında (p=.005), "hafif" şiddet ile "orta ağır" şiddet arasında (p=.000) düzeyinde farklı çıkmıştır.

Travmaya bağlı semptom şiddeti arttıkça çalışanların işlemsel adalet algısı düşmekte; semptom şiddeti arttıkça çalışanların işyerinde yıldırma düzeyi artmaktadır.

Tablo 36 TSSB semptom şiddeti ve ölçek puanlarının korelasyon analizi

		Benlik Saygısı	İşlemsel (Yönetim) Adalet	Çatısma Eğilimi	İşyerinde Yıldırma
Semptom Şiddeti	Pearson	-,109	-,250**	,039	,439**
	p	,192	,002	,639	,000
	N	146	146	146	146
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Tablo 35-a ve Tablo 35-b.'deki bulguları tekrar eder bir şekilde semptom şiddeti ile işlemsel adalet algısı (r=-,250; p<.01) arasında düşük düzeyde bir ters yönlü korelasyon; semptom şiddeti ile işyerinde yıldırma arasında (r=,439; p<.01) orta düzeyde kuvvetli bir korelasyon bulgulanmıştır.

Tablo 37 İşyerinde yıldırma mağdurlarının, benlik saygısı düzeyine göre ortalamaları, diğer ölçeklerle ANOVA testi ile analizi ve TSSB tanısı alan mağdurlarla çapraztablo verileri

Tablo 37-a. Benlik Saygısı Kategorilerine Göre Ölçek Puan Ortalamaları

	Benlik Saygısı	**N**	**Ort.**	**ss**
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Düşük	4	25,75	3,86
	Orta	31	42,77	22,48
	Orta	56	45,52	19,45
	Yüksek	182	44,90	17,85
	Toplam	273	44,51	18,71
Çatısma Eğilimi	Düşük	4	176,75	21,44
	Orta	31	165,06	18,94
	Orta	56	155,25	19,62
	Yüksek	182	138,56	18,00
	Toplam	273	145,55	21,16
İşyerinde Yıldırma	Düşük	4	15,50	2,08
	Orta	31	11,81	5,13
	Orta	56	10,68	4,16

	Yüksek	182	10,12	4,48
	Toplam	273	10,50	4,52

Tablo 37-b. Benlik Saygısı Düzeyine göre ANOVA analizi

	Benlik	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p>.05**		
İşlemsel (Yönetim) Adalet	Düşük	35	40,83	21,85	,797	,452		
	Orta	56	45,52	19,45				
	Yüksek	182	44,90	17,85				
	Toplam	273	44,51	18,71				
	Benlik	**N**	**Ort.**	**ss**	**F**	**p<.05**	**Scheffe**	
Çatısma Eğilimi	Düşük Orta	35	166,40	19,27	42,896	,000	Düşük Orta-Orta	p=.021
	Orta	56	155,25	19,62				
	Yüksek	182	138,56	18,00			Düşük Orta-Yüksek	p=.000
	Toplam	273	145,55	21,16			Orta-Yüksek	p=.000
İşyerinde Yıldırma	Düşük	35	12,23	5,00	3,313	,038	Düşük Orta-Yüksek	p=.040
	Orta	56	10,68	4,16				
	Yüksek	182	10,12	4,48				
	Toplam	273	10,50	4,52				

Tablo 37-b'de görüldüğü gibi çalışanların benlik saygısı düzeyi ile işlemsel adalet algısı arasında (p>.05) anlamlı bir ilişki bulgulanamamıştır. Benlik Saygısı kategorilerine göre çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. "Scheffe" testi ile yapılan karşılaştırmalar sonucunda istatistiki açıdan anlamlı fark olan alt gruplar tabloda belirtilmiştir. Benlik saygısı yüksek olanların çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma puan ortalamaları düşük, benlik saygısı orta ve düşük olan grupların ise giderek çatışma eğilimi ve işyerinde yıldırma puan ortalamalarının arttığı görülmektedir.

Tablo 37-c. TSSB Tanısı Alan Çalışanların Benlik Saygısı Düzeylerine Göre Çapraztablo Verileri

Benlik Saygısı - TSSB Çapraztablo		TSSB			Toplam
		TSSB	Gecikmiş	TSSB değil	
Benlik Saygısı	Düşük	0	1	3	4
	Orta Düşük	2	1	10	13
	Orta Yüksek	4	1	30	35
	Yüksek	10	3	81	94
Toplam		16	6	124	146

Tablo 37-c'de görüldüğü gibi 22 TSSB tanısı alan işyerinde yıldırma mağdurunun 13'ü yüksek benlik saygısı düzeyindedir.

Tablo 38 İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun, benlik saygısı düzeyinin diğer ölçeklerle t testi ile analizi

Ölçekler	**Benlik Saygısı**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p>.05**
İşlemsel Adalet Algısı	Orta	44	76,48	22,39	,085	,932
	Yüksek	168	76,16	21,84		
	Yüksek	168	1,28	1,14		
Ölçekler	**Benlik Saygısı**	**N**	**Ort.**	**ss**	**t**	**p<.001**
Çatışma Eğilimi	Orta	44	141,93	16,97	3,679	,000
	Yüksek	168	129,63	20,41		

Tablo 38'de görüldüğü gibi çatışma eğilimi puan ortalamaları benlik saygısı düzeyine göre (p<.001) farklılık göstermekte; işlemsel adalet algısı düzeyine göre (p>.05) farklılık göstermemektedir. Bu bulgular işyerinde yıldırma mağduru olan grubun sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 39 Cinsiyete göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi

Cinsiyet		**N**	**Ort**	**ss**	**t**	**p<.05**
m3	Kadın	208	0,67	0,47	-2,126	,035
	Erkek	65	0,80	0,40		
m18	Kadın	208	0,13	0,34	-2,207	,030
	Erkek	65	0,26	0,44		

m19	Kadın	208	0,15	0,36	2,853	,005
	Erkek	65	0,05	0,21		
m20	Kadın	208	0,27	0,44	-2,122	,036
	Erkek	65	0,42	0,50		

M3 numaralı madde: "İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?" Erkek mağdurlar kadın mağdurlara oranla daha fazla bir şekilde bu hisse kapılmışlardır (p=.035).

M18 numaralı madde: "İşyerinizde sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?" Erkek mağdurlar kadın mağdurlara oranla daha fazla davranışlarının taklit edildiğini düşünmektedir (p=.030).

M19 numaralı madde: "İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?" Kadın mağdurlar erkek mağdurlara oranla daha fazla cinsel taciz mağduru olmaktadırlar (p=.005).

M20 numaralı madde: "İşyerinizde dini, siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği oldu mu?" Erkek mağdurlar kadın mağdurlara oranla daha fazla siyasi, özel yaşam veya milliyetiyle alay edildiğini düşünmektedir (p=.036).

Tablo 40 Özel/kamu sektörü ayrımına göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi

Sorular	**Ozelkamu**	**N**	**Ort**	**ss**	**t**	**p<.05**
m3	Özel	92	0,78	0,41	2,145	,033
	Kamu	181	0,66	0,47		
m13	Özel	92	0,27	0,45	-2,494	,013
	Kamu	181	0,42	0,49		

M3 numaralı madde: "İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?" Özel sektörde çalışanlar kamu sektörüne çalışanlara oranla daha fazla bir şekilde bu hisse kapılmışlardır (p=.033).

M13 numaralı madde: "İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?" kamu sektöründe çalışanlar özel sektör çalışanlarına oranla bu soruya daha çok evet yanıtını vermiştir (p=.013).

Tablo 41 Yönetici veya personel olma durumuna göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi

Sorular	Görev	N	Ort	ss	t	p<.05
m4	Yönetici	32	1,00	0,00	5,503	,000
	Personel	241	0,89	0,32		

M4 numaralı madde: "İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?" Bu soruya yöneticiler personele oranla daha yüksek sayıda evet demişlerdir (p=.000).

Tablo 42 Medeni duruma göre, işyerinde yıldırma mağdurlarının farklılık gösteren işyerinde yıldırma ölçeği maddeleri t testi analizi

Sorular	Görev	N	Ort	ss	t	p<.05
m5	Evli	113	0,55	0,50	-2,436	,016
	Bekar	160	0,69	0,46		

M5 numaralı madde : "İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçırma, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma...gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?" Bu maddeye bekarlar evlilere oranla daha yüksek oranda evet demişlerdir (p=.016).

Tablo 43 İşyerinde yıldırma davranışına maruz kaldıktan sonra ne yaptınız?

Tablo 43-a. Kamu/Özel sektör ayrımına göre

Sıra	Kamu (181 kişi)	Frekans	%	Sıra	Özel (92 kişi)	Frekans	%
1	Arkadaşlarımla/Ailemle Paylaştım	75	41,4	1	İstifa ettim	27	29,3
2	Yer değişikliği istedim	58	32,0	2	Arkadaşlarımla/Ailemle Paylaştım	25	27,2
3	Bu davranışı yapanlarla konuştum	57	31,5	3	Üstüme şikayet ettim	21	22,8
4	Hiçbir şey	42	23,2	4	Bu davranışı yapanlarla konuştum	17	18,5
5	Üstüme şikayet ettim	36	19,9	5	Yer değişikliği istedim	12	13,0
6	Tayin edildim	22	12,2	6	Hiçbirşey	10	10,9
7	İstifa	21	11,6	7	Tayin edildim	6	6,5
8	Mahkeme	13	7,2	8	Mahkeme	5	5,4

Kamu sektöründe çalışanlar "yıldırma davranışına maruz kaldıktan sonra ne yaptınız?" sorusunu şu şekilde cevaplamışlardır: Birinci sırada "arkadaşlarımla/ailemle paylaştım (%41,4), ikinci sırada "yer değişikliği istedim" (%32), üçüncü sırada "bu davranışı yapanlarla konuştum" (%31,5), dördüncü sırada "hiçbirşey" (%23,2), beşinci sırada "üstüme şikayet ettim" (%19,9), altıncı sırada "tayin edildim" (%12,2), yedinci sırada "istifa" (%11,6), sekizinci sırada "mahkeme"ye başvurdum (%7,2) yer almaktadır.

Özel sektörde ise bu sıralama değişmektedir. Birinci sırada "istifa" ettim (%29,3), ikinci sırada "arkadaşlarımla/ailemle konuştum", üçüncü sırada "üstüme şikayet ettim" (%22,8), dördüncü sırada "bu davranışı yapanlarla konuştum" (%18,5), beşinci sırada "yer değişikliği istedim" (%13), altıncı sırada "hiçbirşey" (%10,9), yedinci sırada "tayin edildim" (%6,5) ve sekinci sırada "mahkeme"ye başvurdum (%5,4) yer almaktadır.

Tabloda en ilgi çekici kısım özel sektörde çalışan mağdurların istifa oranının (%29,3) yüksekliğidir, kamu sektöründe işten çıkarılmanın zorluğu nedeniyle bu oran (%11,6) olarak çıkmıştır.

Tablo 43-b. Cinsiyete göre

Verilen Tepki	Kadın	%	Verilen Tepki	Erkek	%
Hiçbir şey	35	16,8	Hiçbir şey	17	26,2
Yapanlarla Konuştum	56	26,9	Yapanlarla Konuştum	18	27,7
Yakınlarımla Paylaştım	86	41,3	Yakınlarımla Paylaştım	14	21,5
Üstüme Şikayet Ettim	47	22,6	Üstüme Şikayet Ettim	10	15,4
Mahkeme	14	6,7	Mahkeme	4	6,2
İstifa	34	16,3	İstifa	14	21,5
Tayin Edildim	23	11,1	Tayin Edildim	5	7,7
Yer Değişikliği istedim	54	26	Yer Değişikliği İstedim	16	24,6

Tablo 43-b incelendiğinde kadınların %41,3 ile en çok yakınlarından destek aradığı, yüksekten düşüğe doğru failleriyle yüzleştiği (%26,9), yer değişikliği istedikleri (%26), üst mercilere şikayette (%22,6) bulundukları; erkek çalışanların ise en sık (%27,7) failleriyle yüzleştiği, hiçbir şey yapmadıkları (%26,2), yer değişikliği istedikleri (%24,6), yakınlarıyla paylaştıkları (%21,5) ve istifa ettikleri (%21,5) görülmektedir.

Tablo 44 İşyerinde yıldırma mağdurlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının frekansı

Tablo 44-a.

No	İşyerinde yıldırma davranış frekans listesi (273 mağdur)	N	%
1	İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?	246	90,1
2	İşyerinizdeki kişiler tarafından kendi görev ve yetkileriniz dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	221	81
3	İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?	192	70,3
4	İşyerinizde kendi yeteneklerinizi gösterme olanaklarınız engellenir mi?	190	69,6
5	İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçırma, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma...gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?	173	63,4
6	İşyeri ortamındayken, siz sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı olur mu?	158	57,9
7	İşyerinizdeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?	154	56,4
8	İşyerinizdeki kişiler tarafından başaramayacağınız derecede zor bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	152	55,7
9	İşyerinizde verdiğiniz kararların sürekli eleştirildiği olur mu?	144	52,7
10	İşyerinizde size karşı bağırma, kapıları çarpma veya masa yumruklama gibi saldırganca tavırların sergilendiği olur mu?	139	50,9
11	İşyerinizde özel hayatınız veya çalışma hayatınız hakkında sert eleştirilere maruz kaldığınız olur mu?	133	48,7
12	İşyerinizde size verilen yetki ve görevlerin geri alındığı olur mu?	123	45,1
13	İşyerinizde sosyal olarak yalnız bırakıldığınızı hisseder misiniz?	121	44,3
14	İşyerinizdeki konumunuz ve yaptığınız işler ile ilgili olarak sürekli küçümsenir misiniz?	117	42,9
15	İşyerinizdeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit aldığınız oldu mu?	116	42,5
16	İşyerinizde günlük konuşmalar sırasında sözünüz sürekli olarak kesilir mi?	101	37
17	İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?	101	37
18	İşyerinizde dini, siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği oldu mu?	83	30,4
19	İşyerinizde hakkınızda uygunsuz şakaların yapıldığı olur mu?	75	27,5
20	İşyerinizde size lakap yakıldığı oldu mu?	50	18,3
21	İşyerinizde sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?	44	16,1
22	İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?	34	12,5

Tablo 44-b. Erkek İşyerinde Yıldırma Mağdurlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları Frekans Tablosu

No	İşyerinde yıldırma davranış frekans listesi (65 erkek mağdur)	N	%
1	İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?	60	92,3
2	İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?	52	80
3	İşyerinizdeki kişiler tarafından kendi görev ve yetkileriniz dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	50	76,9
4	İşyerinizde kendi yeteneklerinizi gösterme olanaklarınız engellenir mi?	45	69,2
5	İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçırma, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma...gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?	40	61,5
6	İşyeri ortamındayken, siz sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı olur mu?	36	55,4
7	İşyerinizdeki kişiler tarafından başaramayacağınız derecede zor bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	36	55,4
8	İşyerinizde verdiğiniz kararların sürekli eleştirildiği olur mu?	35	53,8
9	İşyerinizdeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?	34	52,3
10	İşyerinizde size verilen yetki ve görevlerin geri alındığı olur mu?	34	52,3
11	İşyerinizdeki konumunuz ve yaptığınız işler ile ilgili olarak sürekli küçümsenir misiniz?	32	49,2
12	İşyerinizde özel hayatınız veya çalışma hayatınız hakkında sert eleştirilere maruz kaldığınız olur mu?	30	46,2
13	İşyerinizde günlük konuşmalar sırasında sözünüz sürekli olarak kesilir mi?	28	43,1
14	İşyerinizde dini, siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği oldu mu?	27	41,5
15	İşyerinizde size karşı bağırma, kapıları çarpma veya masa yumruklama gibi saldırganca tavırların sergilendiği olur mu?	27	41,5
16	İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?	26	40
17	İşyerinizde sosyal olarak yalnız bırakıldığınızı hisseder misiniz?	25	38,5
18	İşyerinizdeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit aldığınız oldu mu?	25	38,5
19	İşyerinizde hakkınızda uygunsuz şakaların yapıldığı olur mu?	21	32,3
20	İşyerinizde sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?	17	26,2
21	İşyerinizde size lakap yakıldığı oldu mu?	16	24,6
22	İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?	3	4,6

Tablo 44-c. Kadın İşyerinde Yıldırma Mağdurlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları Frekans Tablosu

No	İşyerinde yıldırma davranış frekans listesi (208 kadın mağdur)	N	%
1	İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?	186	89,4
2	İşyerinizdeki kişiler tarafından kendi görev ve yetkileriniz dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	171	82,2
3	İşyerinizde kendi yeteneklerinizi gösterme olanaklarınız engellenir mi?	145	69,7
4	İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?	140	67,3
5	İşyerinizde günlük konuşmalar sırasında sözünüz sürekli olarak kesilir mi?	135	64,9
6	İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçırma, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma...gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?	133	63,9
7	İşyeri ortamındayken, siz sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı olur mu?	122	58,7
8	İşyerinizdeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?	120	57,7
9	İşyerinizdeki kişiler tarafından başaramayacağınız derecede zor bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	116	55,8
10	İşyerinizde size karşı bağırma, kapıları çarpma veya masa yumruklama gibi saldırganca tavırların sergilendiği olur mu?	112	53,8
11	İşyerinizde verdiğiniz kararların sürekli eleştirildiği olur mu?	109	52,4
12	İşyerinizde özel hayatınız veya çalışma hayatınız hakkında sert eleştirilere maruz kaldığınız olur mu?	103	49,5
13	İşyerinizde sosyal olarak yalnız bırakıldığınızı hisseder misiniz?	96	46,2
14	İşyerinizdeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit aldığınız oldu mu?	91	43,8
15	İşyerinizde size verilen yetki ve görevlerin geri alındığı olur mu?	89	42,8
16	İşyerinizdeki konumunuz ve yaptığınız işler ile ilgili olarak sürekli küçümsenir misiniz?	85	40,9
17	İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?	75	36,1
18	İşyerinizde dini, siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği oldu mu?	56	26,9
19	İşyerinizde hakkınızda uygunsuz şakaların yapıldığı olur mu?	54	26
20	İşyerinizde size lakap yakıldığı oldu mu?	34	16,3
21	İşyerinizde sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?	27	13
22	İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?	31	14,9

Tablo 44-d. Kamu Çalışanı İşyerinde Yıldırma Mağdurlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları Frekans Tablosu

No	İşyerinde yıldırma davranış frekans listesi (181 kamu mağduru)	N	%
1	İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?	162	89,5
2	İşyerinizdeki kişiler tarafından kendi görev ve yetkileriniz dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	147	81,2
3	İşyerinizde kendi yeteneklerinizi gösterme olanaklarınız engellenir mi?	120	66,3
4	İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?	120	66,3
5	İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçırma, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma...gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?	113	62,4
6	İşyerinizdeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?	107	59,1
7	İşyeri ortamındayken, siz sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı olur mu?	105	58
8	İşyerinizdeki kişiler tarafından başaramayacağınız derecede zor bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	100	55,2
9	İşyerinizde verdiğiniz kararların sürekli eleştirildiği olur mu?	96	53
10	İşyerinizde size karşı bağırma, kapıları çarpma veya masa yumruklama gibi saldırganca tavırların sergilendiği olur mu?	90	49,7
11	İşyerinizde size verilen yetki ve görevlerin geri alındığı olur mu?	86	47,5
12	İşyerinizde özel hayatınız veya çalışma hayatınız hakkında sert eleştirilere maruz kaldığınız olur mu?	84	46,4
13	İşyerinizdeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit aldığınız oldu mu?	83	45,9
14	İşyerinizde sosyal olarak yalnız bırakıldığınızı hisseder misiniz?	79	43,6
15	İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?	76	42
16	İşyerinizdeki konumunuz ve yaptığınız işler ile ilgili olarak sürekli küçümsenir misiniz?	75	41,4
17	İşyerinizde günlük konuşmalar sırasında sözünüz sürekli olarak kesilir mi?	63	34,8
18	İşyerinizde dini, siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği oldu mu?	55	30,4
19	İşyerinizde hakkınızda uygunsuz şakaların yapıldığı olur mu?	46	25,4
20	İşyerinizde size lakap yakıldığı oldu mu?	30	16,6
21	İşyerinizde sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?	25	13,8
22	İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?	23	12,7

Tablo 44-e. Özel Sektör Çalışanı İşyerinde Yıldırma Mağdurlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları Frekans Tablosu

No	İşyerinde yıldırma davranış frekans listesi (92 özel sektör mağduru)	N	%
1	İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?	84	91,3
2	İşyerinizdeki kişiler tarafından kendi görev ve yetkileriniz dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	74	80,4
3	İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?	72	78,3
4	İşyerinizde kendi yeteneklerinizi gösterme olanaklarınız engellenir mi?	70	76,1
5	İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçırma, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma...gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?	60	65,2
6	İşyeri ortamındayken, siz sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı olur mu?	53	57,6
7	İşyerinizdeki kişiler tarafından başaramayacağınız derecede zor bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?	52	56,5
8	İşyerinizde özel hayatınız veya çalışma hayatınız hakkında sert eleştirilere maruz kaldığınız olur mu?	49	53,3
9	İşyerinizde size karşı bağırma, kapıları çarpma veya masa yumruklama gibi saldırganca tavırların sergilendiği olur mu?	49	53,3
10	İşyerinizde verdiğiniz kararların sürekli eleştirildiği olur mu?	48	52,2
11	İşyerinizdeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?	47	51,1
12	İşyerinizdeki konumunuz ve yaptığınız işler ile ilgili olarak sürekli küçümsenir misiniz?	42	45,7
13	İşyerinizde sosyal olarak yalnız bırakıldığınızı hisseder misiniz?	42	45,7
14	İşyerinizde günlük konuşmalar sırasında sözünüz sürekli olarak kesilir mi?	38	41,3
15	İşyerinizde size verilen yetki ve görevlerin geri alındığı olur mu?	37	40,2
16	İşyerinizdeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit aldığınız oldu mu?	33	35,9
17	İşyerinizde hakkınızda uygunsuz şakaların yapıldığı olur mu?	29	31,5
18	İşyerinizde dini, siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği oldu mu?	28	30,4
19	İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?	25	27,2
20	İşyerinizde size lakap yakıldığı oldu mu?	20	21,7
21	İşyerinizde sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?	19	20,7
22	İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?	11	12

5.TARTIŞMA

Araştırmamızda işyerinde yıldırma mağdurları ile işyerinde yıldırma mağduru olmayan grup arasında; benlik saygısı (t=7,080; p=000), işlemsel adalet (t=16,847; p=.000) ve çatışma eğilimi (t=-7,023; p=.001) puanları arasında istatistiki açıdan ileri derecede farklılık tespit edilmiştir. Yıldırma mağdurlarının benlik saygısı ve işlemsel adalet ortalamaları diğer gruba oranla daha düşük, çatışma eğilimi düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Yıldırma davranışlarının hemşirelerde profesyonel benlik üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla, Erzurum Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesi'nde 2016 tarihleri arasında gönüllü olarak çalışmaya katılan 188 hemşirenin, %40,4'ünün orta düzeyde psikolojik şiddete maruz kaldığı ve profesyonel benlik saygılarının yüksek olduğu görülmüş; profesyonel benlik saygısı ile yıldırma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik şiddet hemşirelerin benlik saygısını olumsuz yönde etkilemektedir (Cengiz, Demirbağ, & Yıldızlar, 2018).

Bulgularımız yıldırma mağdurlarının düşük benlik saygısı gösterdiğine değinen (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Back, 1994), (Zapf, Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work, 1999) ve (Leymann & Gustafsson, 1996), (Mikkelsen & Einarsen, 2002), (Aquino & Lamertz, 2004) görüşlerine paralellik göstermektedir. Bulgular; hipotez 1, hipotez 2 ve hipotez 3'ü desteklemiştir.

Cinsiyet: İşyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun cinsiyete göre ölçek sonuçları yıldırma mağdurlarıyla aynı özelliktedir. Benlik saygısı (t=1,721; p=.087; p>.05), işlemsel

adalet (t=-1,243; p=.215; p>.05) ve çatışma eğilimi (t=,144;p=.886; p>.05) puan türleri cinsiyete göre farklılık göstermemiştir.

Yıldırma mağdurlarının cinsiyete göre ölçek puanları benlik saygısı (t=-,708; p=.479; p>.05), işlemsel adalet (t=-,319; p=.750; p>.05), çatışma eğilimi (t=-,134; p=.893 p>.05) ve işyerinde yıldırma (t=-,514; p=.608; p>.05) farklılık göstermemiştir. Hiçbir puan türünde cinsiyete göre bir farklılık tespit edilmemiştir. Bulgularımız hipotez 4, hipotez 5 ve hipotez 6'yı desteklemiştir.

Elde ettiğimiz sonuçlar; yıldırma puan türünde; ilköğretim okullarında çalışan müzik öğretmenleriyle araştırma yapan (Aras A. , 2012, s. 77), farklı sektörlerde çalışanlarla araştırma yapan (Elmas, 2012, s. 71), sınıf öğretmenleriyle araştırma yapan (Atar, 2017, s. 81), öğretim elemanlarıyla araştırma yapan (Çelik T. S., 2013, s. 106,107), değişik sektörlerde çalışanlarla araştırma yapan (Karavardar, 2009, s. 118), öğretmenlerle araştırma yapan (Bahçeci, 2014, s. 75) ile paralellik göstermektedir.

Cinsiyet açısından yıldırmaya uğrama sıklığı konusunda; Ertürk (2011), Milli Eğitime bağlı değişik illerdeki ilköğretim okullarında yapmış olduğu araştırma sonucunda, (447 erkek, 522 kadın) erkeklerin %28'i, kadınların 35,8'i yıldırma mağduru olarak bulgulanmış; Portekiz'de yapılan başka bir çalışma yıldırma mağdurların çoğunun kadınlardan (%72,7) oluştuğu (Norton, ve diğerleri, 2017), (Van Fleet & Van Fleet, 2012) kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını; (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2009) ise erkeklerin yıldırmaya daha çok uğradığını ve Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde araştırma yapan (Belli, 2014) erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldığını belirtmiştir. Kadın ve erkek güç farkı dikkate alındığında kadınların yıldırma davranışlarına daha sık rastladığını düşünebiliriz.

İşlemsel adalet puan türünde elde ettiğimiz bulgular; sınıf öğretmenleriyle araştırma yapan (Atar, 2017, s. 76) ve eğitim kurumlarında (özel ve kamu) araştırma yapan (Kaya, 2016, s. 78) tarafından desteklenmiş olup, cinsiyete göre fark göstermemiştir.

Başka bir çalışmada öğretmen adaylarının çatışma eğilimi düzeyleri, "ön yargılı çatışma" alt boyutunda kızlarla erkekler arasında kız öğrencilerin lehine olacak şekilde farklılaştığı (s. 66); "yoğunluk çatışması" alt boyutunda erkeklerin lehine farklılaştığı; "kişisel özellikler" alt boyutunda erkeklerin lehine farklılaştığı; diğer yedi alanda cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır (Büyükdere, 2004, s. 66).

Konya'da bulunan ilköğretim okullarında araştırma yapan Bahçeci (601 öğretmen; 307 kadın, 294 erkek) işlemsel adaletin cinsiyete göre farklılaştığı, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla işlemsel adalet puan düzeyi daha düşük çıkmıştır (Bahçeci, 2014, s. 68,69).

Yaş: Tablo 6-c'de işyerinde yıldırma mağdurlarının yaş gruplarına göre ölçek puanları Anova testiyle karşılaştırılmış; benlik saygısı (F=1,900; p=.152; p>.05), işlemsel adalet (F=2,019; p=.135; p>.05) ve işyerinde yıldırma (F=,547; p=.579; p>.05) puan ortalamalarının yaş grubuna göre değişkenlik göstermediği bulgulanmıştır. Çatışma eğilimi (F=3,458; p=.033) puan ortalamalarının yaş gruplarına göre değişkenlik gösterdiği tespit edilmiş, değişikliğin hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için post hoc testlerinden "scheffe" test kullanılmıştır. Scheffe testine göre farklılık sadece 20-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasında anlamlı bulunmuştur.

Tablo 7'de Kruskal Wallis Test kullanılarak işyerinde yıldırma mağduru olmayan çalışanların ölçek puan ortalamaları yaş gruplarına göre karşılaştırılmıştır. Benlik saygısı (χ^2=5,049, sd=3; p>.05), işlemsel adalet (χ^2=1,649, sd=3; p>.05) ve çatışma eğilimi (χ^2=3,515; sd=3; p>.05) puan ortalamalarının yaş gruplarına göre bir değişkenlik göstermediği görülmüştür.

Tablo 8'de işyerinde yıldırma mağdurlarında yaş ve ölçek puan ortalamalarının arasındaki korelasyon incelenmiş; yaş ile benlik saygısı arasında pozitif yönde (r=.125; p=.040), yaş ile işlemsel adalet arasında negatif yönde (r=-.139; p=.022), yaş ile çatışma eğilimi arasında negatif yönde (r=-.122; p=.044) düzeyinde anlamlı bir korelasyon tespit edilmiş; yaş ile işyerinde yıldırma arasında (r=.092; p=.131; p>.05) anlamsız bir korelasyon tespit edilmiştir.

Bizim bulgularımızı destekler şekilde; (Glasø, Nielsen, & Einarsen, 2009) yaş ile yıldırma arasında anlamsız bir ilişki olduğunu, (Aras A. , 2012, s. 78) ve (Elmas, 2012) yaş grupları açısından yıldırma düzeyinde anlamlı bir fark çıkmadığını belirtmiş; Ertürk (2011:134) yaptığı araştırmada benzer şekilde, öğretmenlerin yaş grupları arasında yıldırma mağduriyeti açısından anlamlı bir fark bulunmadığını (40-45 yaş arası en fazla mağdur olunan yaş, 28-33 yaş ise en az yıldırma mağduru olunan yaş aralığı olarak bulunmuş) belirtmiştir.

Karavardar (2009:119) yaş grupları arasında yıldırmanın anlamlı bir fark gösterdiğini; 30 yaş altının en sık mağdur olan grup, Birik (2009), 25-34 yaş grubunun risk altında olduğunu; Belli (2014), 18-25 yaş grubunun daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığını; başka bir çalışma 41 ve 60 yaşları arasındaki çalışanların en yüksek yıldırma algısına sahip olduğunu (Nolfe, Petrella, Blasi, Zontini, & Nolfe, 2007); başka bir çalışma yaş ile yıldırmaya maruz kalma (r=-0.10; p<.01) arasında korelasyon olduğunu göstermiştir (Vie, Glasø, & Einarsen, 2011).

Atar (2017), yaş faktörünün, yıldırmanın "sosyal ilişkiler alt boyutu" ile anlamlı, "görev alt boyutu" ile anlamsız (s. 82) ilişki gösterdiğini; yıldırma ortalamasının, yaş ortalaması 24-34 yaş grubundan 44-54 yaş grubuna doğru azaldığını, 55 yaş ve üzerinde tekrar artmaya başladığını; Çelik (2013) yıldırmanın mesleki saygınlığa yönelik saldırı alt boyutunun yaş gruplarına göre anlamlı fark gösterdiğini (F=2,29; p=.08), 41 yaş ve üstü grubun diğer yaş gruplarından daha az yıldırmaya maruz kaldığını belirtmiştir (Çelik T. S., 2013, s. 105).

Sınıf öğretmenleriyle yapılan bir araştırma işlemsel adalet algısının yaşa göre değişkenlik göstermediği (Atar, 2017, s. 77); başka bir çalışma işlemsel adalet algısının yaş gruplarına göre farklılık gösterdiğini, 18-24 yaş grubu ve 39-45 yaş grubunda bulunanların (25-31 yaş grubu ve 32-38 yaş grubunun işlemsel adalet algıları daha düşük çıkmıştır) işlemsel adalet algılarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu belirtmiştir (Kaya, 2016, s. 82).

Ölçekler Arası Korelasyon: Benlik saygısı ile işlemsel adalet arasında (r=.056; p=.356; p>.05) anlamsız bir korelasyon; benlik saygısı ile çatışma eğilimi arasında (r=-.513; p=.000), benlik saygısı ile işyerinde yıldırma arasında (r=-.155; p=.01) anlamlı bir korelasyon gözlenmiştir. Bulgularımız hipotez 7 ve hipotez 8'i desteklemektedir.

Bulgularımıza paralel olarak boyun eğen yıldırma mağdurlarında; düşük benlik saygısı, düşük özgüvenden bahsedilmiştir (Aquino & Lamertz, 2004). Norveç'te, 2215 kişilik bir örneklem grubunun %8,3'ünün işyerinde yıldırma mağduru olduğu; %2.1'inin kışkırtıcı mağdur olduğu; %5,4'ünün işyerinde yıldırma faili olduğu; kışkırtıcı mağdurların, iş arkadaşlarına (faillere değil) yüksek düzeyde saldırganlık ile birlikte düşük düzeyde öz saygı ve sosyal yetkinlik gösterdiği; kışkırtıcı mağdurların %32'sinin daha önce başka bir işyerinde yıldırmaya maruz kaldığı; kışkırtıcı mağdurların %48'inin çocukluklarında zorbalığa maruz kaldığı (diğer mağdur grubu ve fail grubunda bu oran %27 iken, karşılaştırma grubunda %19'dur); yıldırma faillerinin, mağdur grubu, kışkırtıcı mağdurlar grubu ve karşılaştırma grubuna kıyasla, saldırganlık açısından önemli ölçüde daha yüksek puan aldığı, mağdurlar ve kışkırtıcı mağdurlara gore daha yüksek özgüvene sahip olduğu gösterilmiştir (Matthiesen & Einarsen, 2017).

343 kız, 157 erkek toplam 500 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada; bir alt ölçek hariç, çatışma eğilimi ile benlik saygısı arasında potizif yönde düşük korelasyon gözlenmiştir (Büyükdere, 2004, s. 63)

İşlemsel adalet ile çatışma eğilimi arasında (r=.87; p=.154; p>.05) anlamsız bir korelasyon, işlemsel adalet ile işyerinde yıldırma arasında ise (r=-.457; p=.000) ileri derecede anlamlı bir korelasyon gözlenmiştir. Bulgularımız hipotez 9'u desteklemektedir. Varhama ve Bjorkqvist (2004) finlandiyada 1491 kadın, 309 erkek belediye çalışanıyla çatışma, tükenmişlik ve işyerinde yıldırma arasındaki ilişkiyi araştırmış; bu değişkenlerin araında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir (Varhama & Bjorkqvist, 2004).

Bulgularımızı destekler bir şekilde Kılıç (2017) bankacılık sektöründe çalışan 151 kadın, 149 erkek toplam 300 çalışandan elde ettiği verilerle yıldırma ile örgütsel bağlılık (r=-.540; p<.01) arasında ileri deredece negatif yönlü korelasyon (Kılıç, 2017, s. 67); Seyrek (2013) Ankara'da 221 kadın, 29 erkek hemşireyle yıldırma ile işlemsel adalet arasındaki korelasyonu (r=-.291; p<.000) derecesinde; Atar (2017) işlemsel adalet ile yıldırmanın "görev alt boyutu" arasında (r=-,342; p<.01), "sosyal ilişkiler" alt boyutuyla (r=-.245; p<.01), (Atar, 2017, s. 85); Belli (2014), yıldırmayla örgütsel bağlılık arasında (r=-.716; p<.05) ileri derece bir korelasyon (Belli, 2014, s. 81); Kaya (2016) 188 kadın, 120 erkek öğretmende yıldırma ile işlemsel adalet algısı arasında (r=-.136; p=.017) düzeyinde düşük bir korelasyon (Kaya, 2016, s. 73); Seçkin ve Demirel (2014) örgütsel adalet ile yıldırma arasında (r=-.567) negatif yönlü bir korelasyon, Kuşseven (2016) Ankara'da bir bakanlığın merkez teşkilatında (uzman veya teknik personelden oluşan 82 kişi; 54 kadın, 28 erkek) örgütsel adalet ve yıldırma arasında (r=-.40; p<.01) negatif yönlü bir korelasyon tespit etmiştir (Kuşseven, 2016, s. 115).

Gebze organize sanayi bölgesinde bir otomotiv firmasında çalışan 192 (33 kadın, 159 erkek) kişiyle araştırma yapan Doğru (2015), örgütsel adaletsizliğin yıldırma varyansını (r=.558; R2=.308; p<.001) açıkladığını belirtmiştir (Doğru, 2015, s. 81).

Çatışma eğilimi ile işyerinde yıldırma arasında (r=-.022; p=.712; p>.05) anlamsız bir korelasyon gözlenmiştir. Bulgular, hipotez 10'u desteklememiştir.

Eğitim düzeyi : Yıldırma mağdurlarında eğitim düzeyinin ölçek puanlarına etkisi tek yönlü varyans analizi testi ANOVA ile incelenmiş; eğitim düzeyiyle işlemsel adalet arasında (F=2,000; p=.137; p>.05) ve işyerinde yıldırma arasında (F=2,909; p=.056, p>.05) ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte ortalamalara bakıldığında lise ve önlisans mezunlarının yıldırma ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeyi ile benlik saygısı arasındaki ilişki incelendiğinde (F=8,678; p=.000) ileri düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmış; işyerinde yıldırma mağduru olan katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça benlik saygısı düzeyleri artmaktadır. Hangi alt gruplar arasında fark olduğunu anlamak için "Tamhane T2" test uygulanmış; "lise+önlisans grubu" ile "lisans grubu" arasında (p=.024) ve "lise+önlisans grubuyla" "yüksek lisans grubu" arasında (p=.002) anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu yükseldikçe kişilerin benlik saygıları yükselmektedir. Eğitim düzeyi ile çatışma eğilimi arasındaki ilişki incelendiğinde (F=6,029; p=.003) ileri düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Çatışma eğilimi ortalamalarına bakıldığında işyerinde yıldırma mağdurlarının eğitim düzeyi arttıkça çatışma eğilimi ortalamalarının düştüğü gözlenmektedir. Bununla birlikte istatistiksel açıdan anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlayabilmek için "scheffe" test uygulanmış; farkın "lise+ön lisans grubu" ile "y. Lisans grubu" arasında olduğu (p=.003) olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 10'da işyerinde yıldırma mağduru olmayan grubun eğitim düzeyinin ölçek puanlarına etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Benlik saygısı (χ^2=,501; sd=2; p=.779; p>.05), işlemsel adalet (χ^2=,071; sd=2; p=.965; p>.05) ve çatışma eğilimi (χ^2=2,523; sd=2; p=.283; p>.05) düzeyinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Farklı sektörlerde çalışanlarla araştırma yapan Elmas'ın (2012: 80); sınıf öğretmenleriyle araştırma yapan Atar'ın (2017:83) yıldırma ve eğitim düzeyi arasındaki ilişki açısından bulguları, bizim bulgularımızı destekler nitelikte olup yıldırma düzeyi mağdurların eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

Sağlık sektöründe araştırma yapan Birik (2009), asistan doktor ve hemşirelerde yıldırma açısından lisansüstü eğitim düzeyinde olanların risk altında olduğunu (Birik, 2009, s. 151); Manisa'da kamu kuruluşlarında araştırma yapan Uysal (2010) eğitim faktörünün yıldırma üzerinde etkili olduğu, lise ve üniversite mezunu katılımcıların ilkokul mezunu katılımcılara göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığını (Uysal, 2010, s. 91); İstanbul'da 253 hemşireyle yapılan bir araştırma, sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin, ön lisans ve lisans mezunlarına oranla daha fazla yıldırma mağduru olduğunu tespit etmiştir (Dilman, 2007).

563 Danimarkalı çalışanla (katılımcıların; %64.8'i kadın, ortalama yaş 45, 19-69 yaş aralığı, %49.2'sinin eğitim seviyesi düşük, %33.2'sinin eğitim seviyesi orta, %17.6'sının eğitim seviyesi yüksek seviyededir) yapılan çalışmada işyerinde yıldırma düzeyinin eğitim düzeyine bağlı olarak değişmediği bildirilmiştir (Islamoska, Grynderup, Nabe-Nielsen, Hogh, & Hansen, 2018).

Eğitim kurumlarında çalışanlara araştırma yapan Kaya (2016) eğitim durumunun işlemsel adalet algısı açısından farklılığa neden olmadığını (Kaya, 2016, s. 91); sınıf öğretmenleriyle araştırma yapan Atar (2017:77) işlemsel adalet algısı ile eğitim durumu arasında bir ilişki olmadığını ortaya koyarak bizim bulgularımızı desteklemiştir.

Kamu - Özel Sektör: Yıldırma mağdurları kamu veya özel sektörde istihdam şekline göre t test ile karşılaştırılmış; benlik saygısı (t=-,544; p=.587; p>.05), işlemsel adalet (t=1,353; p=.177; p>.05), çatışma eğilimi (-,743; p=.458; p>.05) ve işyerinde yıldırma (t=,448; p=.655; p>.05) düzeyleri farklılık göstermemiştir.

Yıldırma mağduru olmayan grubun puanları özel sektör-kamu sektörü ayrımıma göre t test ile karşılaştırılmış; benlik saygısı (t=,854; p=.394; p>.05) ve çatışma eğilimi (t=-1,523; p=.129; p>.05) ölçeklerinde bir farklılık ortaya çıkmamıştır. İşlemsel adalet (t= -3,085; p=.003)

açısından gruplar arasında ileri derecede anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre kamu sektöründe çalışanların yönetime güven ortalamaları daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerle araştırma yapan Bahçeci (2014), kamu veya özel sektörde olmanın yıldırma düzeyini istatistiksel olarak farklılaştırmadığını (Bahçeci, 2014, s. 77) belirterek bulgularımızı desteklemiş; devlet üniversiteleriyle vakıf üniversitelerinde araştırma yapan Çelik (2013) ise yıldırma açısından devlet üniversitelerinde daha fazla yıldırma düzeyi bulgulayarak (t=2,49; p=.01) bizim bulgularımızdan farklı bir sonuç elde etmiştir (Çelik T. S., 2013, s. 109).

ÇSGİM'e gelen çağrıların %79'u (21.730) özel sektör çalışanlarından, %21'i (5.717) kamu sektörü çalışanlarından gelmektedir (Bkz; Ek-7).

Seyrek (2013:34), Ankara'da 221 kadın 29 erkek çalışanla işlemsel adalet algısının özel ve devlet sektörleri arasında farklı çıktığını (t=5.01; p<.001), özel sektörde çalışanların işlemsel adalet algılarının daha yüksek olduğunu; Bahçeci (2014) özel kamu ayrımına göre işlemsel adalet algısının özel okullarda çalışan öğretmenlerin lehine fark gösterdiğini (t=2,72; p=.007) tespit etmiştir (Bahçeci, 2014, s. 70).

Hizmet Sektörü: Yıldırma mağdurlarının ölçek puanları çalıştıkları hizmet sektörüne göre Anova testiyle karşılaştırılmış; benlik saygısı (F=,657; p=.622; p>.05), işlemsel adalet (F=,569; p=.685; p>.05), çatışma eğilimi (F=,131; p=.971; p>.05) ve işyerinde yıldırma (F=,765; p=.549; p>.05) puan düzeyleri hizmet sektörlerine göre bir farklılık göstermemiştir.

Çalışma Süresi : Yıldırma mağdurlarının toplam çalışma süresi ile ölçek puanları arasındaki korelasyon incelenmiş; benlik saygısıyla (r=,119; p=.05; p>.05), işlemsel adaletle (r=-,122; p=.044), çatışma eğilimiyle (r=-,107; p=.078; p>.05), yıldırmayla (r=,093; p=.124; p>.05) değerleri elde edilmiştir. Görüldüğü gibi sadece işlemsel adaletle "toplam çalışma süresi" arasında ters yönlü düşük bir korelasyon anlamlı olarak bulunmuştur.

Bizim bulgumuzu destekleyen bir araştırma (F=.86; p=.46) toplam çalışma süresinin yıldırma üzerinde etkisi olmadığını (Elmas, 2012:82); sınıf öğretmenlerinde çalışma süresini mesleki kıdem olarak değerlendiren başka bir çalışma yıldırmayla ilgisi olmadığını (Atar, 2017, s. 84); ilköğretim müzik öğretmenlerinde yapılan bir çalışma, mağdurların kıdem açısından yıldırma düzeylerinin fark göstermediğini belirtmiştir (Aras A. , 2012).

Bulgumuzun aksine Bahçeci (2014), yıldırmanın öğretmenlerde mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiğini, "1-5 yıl" arasındakilerle ve "10-15 yıl" arasındakilerle; "6-10" yıl ile "16 yıl ve üzerindeki" kıdemliler arasında fark çıkmıştır. Yıldırma algısı 1-5 yıl arasında 1,49 puan iken 6-10 yıl arasında 1,39'a düşmekte, 11-15 yıl aralığında 1,81'e yükselmekte, 16 yıl ve üzerinde 1,55'e düşmektedir (Bahçeci, 2014, s. 76). Okuldaki görev süresi açısından yıldırmaya bakıldığında, yıldırma kıdemle birlikte azalmakta. 1-5 yıl çalışanların yıldırma oranları 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri gruba göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmaktadır (Bahçeci, 2014, s. 79). Birik'in (2009) demografik verilerine göre ise deneyim açısından 0-5 yıllık çalışma deneyiminde olanlar risk altındadır.

İşlemsel adalet açısından; bizim bulgumuzun aksine, Atar (2017:78) örgütsel adalet ve kıdem arasında; Bahçeci (2014:70) mesleki kıdem ile işlemsel adalet arasında ilişki bulamamıştır (Bahçeci, 2014, s. 70).

Mevcut İşyeri: Yıldırma mağdurlarının son çalıştıkları işyerindeki çalışma süresi ile ölçek puanları arasındaki korelasyon incelenmiş; benlik saygısıyla (r=,035; p=.570; p>.05), çatışma eğilimiyle (r=-,067; p=.274; p>.05) ve işyerinde yıldırma ile (r=,055; p=.365; p>.05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmemiş; mevcut çalışılan işyerindeki çalışma süresiyle işlemsel adalet algısı (r=-,133; p=.028) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Mevcut işyerinde çalışma süresi arttıkça işlemse adalet algısında düşüş olmaktadır.

Elmas (2012:85) korelasyon yerine Anova test (F=.48; p=.69; p>.05) kullanarak yıldırma ve mevcut işyerinde geçirilen süre arasında bir ilişki bulamamış; Çelik (2013:110) çalışma

süresine göre yıldırma düzeyinde farklılık (F=7,23; p=.00) bulmuştur; bir yıldan az olan çalışanların ortalaması "46", 1-5 yıl arası "51", 5-10 yıl arası, "60" ve 10 yıl üstü "50" puan ortalamasına sahiptir. Yani çalışma süresi on yıla kadar arttıkça yıldırma düzeyi de artmakta, 10 yıldan sonra tekrar düşmeye başlamaktadır. (Çelik T. S., 2013, s. 110).

Öğretmenlerle araştırma yapan Bahçeci (2014) işlemsel adalet ile mevcut okuldaki kıdemleri arasında (F=4,75; p=.000) anlamlı fark tespit etmiş; geçen süre arttıkça öğretmenlerin işlemsel adalet algısında düşüş görülmüştür. 1-5 yıl arasında çalışanlarla 11 yıl ve üstü çalışanlar arasında istatistiksel bir fark çıkmış; işlemsel adalet algısı geçen süreye bağlı olarak düşüş göstermektedir (Bahçeci, 2014, s. 74).

Medeni Durum: Yıldırma mağdurlarının medeni durumlarına göre ölçek skorları t test ile karşılaştırılmış; medeni durumun; benlik saygısı (t=1,453; p=.147; p>.05), işlemsel adalet (t= -,874; p=.383; p>.05), çatışma eğilimi (t=1,060; p=.290; p>.05) ve yıldırma (t= -1,052; p=.294; p>.05) düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

Elmas (2012:73), müzik öğretmenleriyle araştırma yapan Aras (2012), sınıf öğretmenleriyle araştırma yapan Atar (2017: 83); Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüklerinde araştırma yapan Belli (2014); değişik sektörden kişilerle araştırma yapan (Karavardar, 2009, s. 120) yıldırma mağdurlarının medeni durumuna göre yıldırma düzeyinde fark olmadığı belirtmiştir. Aksi bir bulguyu çğretmenlerle araştırma yapan Bahçeci (2014) (t=2,79; p=.005) elde etmiş, bekarların evlilere oranla daha fazla mağdur olduklarını tespit etmiştir (Bahçeci, 2014, s. 77).

Kaya (2016:89) ve Atar (2017:77) medeni durumun işlemsel adalet algısına bir etkisi olmadığını göstererek bulgularımızı desteklemiştir.

Eş Çalışma Durumu: Evli olan çiftlerin eşlerinin çalışma durumlarına göre ölçek puanları Mann Whitney U test ile karşılaştırılmıştır. Eşlerin çalışma durumunun; benlik saygısı (u=512,500; z=-,472; p=.637; p>.05), işlemsel adalet (u=447,000; z=-1,105; p=.269; p>.05),

çatışma eğilimi (u=492,500; z=-,664; p=.507; p>.05) ve işyerinde yıldırma (u=523,500; z=-,364; p=.716; p>.05) üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

Yönetici-Personel: Yıldırma mağdurlarının yönetici veya personel olma durumlarına göre ölçek puanları t test ile karşılaştırılmış; yönetici ve personel olma durumunun işyerinde yıldırma (t=,164; p=.870; p>.05) düzeyi ve işlemsel adalet (t=-,182; p=.855; p>.05) algısı üzerinde bir etkisi olmadığı gözlenmiştir. Yönetici ve personel olma durumunun benlik saygısı (t=2,514; p=.013) ve çatışma eğilimi (t=-2,852; p=.005) üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yönetici pozisyonunda olanların benlik saygısı daha yüksek, çatışma eğilimi düzeyi ise daha düşük çıkmıştır.

Başka bir çalışmada yönetici veya personel olma durumu yıldırma puanlarında değişkenliğe neden olmakta, yöneticilerin yıldırma puanları daha düşük çıkmaktadır (t=-4.13; p=.00) (Elmas, 2012, s. 87). Ertürk (2011) yıldırmaya maruz kalma sıklığı açısından; okul müdür yardımcılarının, öğretmen ve müdürlere göre daha çok yıldırmaya maruz olduğunu belirtmiştir (Ertürk, 2011, s. 100).

Kaya (2016), yönetici veya çalışan olmanın işlemsel adalet algısında farklılık (t=3,475; p=.387) oluşturmadığını belirterek bulgularımızı desteklemiştir (Kaya, 2016, s. 105).

Yıldırma Davranışlarının Yönü: Yıldırma mağdurlarının "kim" tarafından taciz edildiğine göre ölçek puanları anova testi ile karşılaştırılmış; benlik saygısı (F=2,018; p=.135; p>.05) ve çatışma eğilimi (F=,644; p=.526; p>.05) puan türlerinde anlamlı bir fark gözlenmemiştir." Failin (yönetim, iş arkadaşları ve her ikisi de) pozisyonu işyerinde yıldırma (F=11,685; p=.000) puanlarında farklılığa neden olmuş, bunun hangi gruplar arasında anlamlı bir fark yarattığını anlamak için "scheffe" test kullanılmış; "iş arkadaşları" ve "yönetim" arasında (p=.015), "iş arkadaşlarıyla" "her ikisi de" grupları arasında (p=.000), "yönetim" ve "her ikisi" (p=.013) grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. En düşük yıldırma puanlarını "sadece arkadaşları tarafından" yıldırma davranışlarına maruz kalan grup, en yüksek

puanı ise “hem arkadaşları hem yöneticileri tarafından” yıldırma davranışlarına maruz kalan grup vermiştir.

Failin pozisyonuna göre işlemsel adalet (F=24,254; p=.000) puanlarında ileri derecede anlamlı bir fark gözlenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için “Tamhane t2” testi kulanılmış; “iş arkadaşları” ile “yönetim” arasında (p=.000) ve “iş arkadaşları” ile “her ikisi de” grubu arasında (p=.000) ileri derecede anlamlı fark gözlenmiştir. Sadece “iş arkadaşları” tarafından yıldırma mağduru olanların puanları “yönetim” ve “her ikisi de” gurubundan daha yüksek çıkmış, diğer iki grubun puanları yaklaşık düzeyde çıkmıştır.

Tablo 20-b’de görüldüğü gibi yıldırma failleri en çok sadece yönetim pozisyonunda olanlardan %58,2 oranında, hem yönetimin hem iş arkadaşlarının birlikte yıldırma süreci içerisinde olduğu grup %26,4 oranında, sadece iş arkadaşlarının yıldırma yaptığı grup %15,4 oranında bulgulanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Müdürlüğü’ne yapılan şikayetlerde, amir %65,37; amirler % 22,28; amirler ve iş arkadaşları %5,22; iş arkadaşları %2,26, astları %0,47 oranında şikayete konu olmuştur.

Türkiye’de bir insan kaynakları firmasının yapmış olduğu araştırmaya göre (700 kişiyle) yıldırma davranışına maruz kalan kişiler, en fazla %68.86 bir yönetici tarafından yıldırma davranışına maruz kaldığını beyan etmiştir (Arpacıoğlu; 2006; akt., Ertürk, 2011:5). Kurt (2018) 115 hemşireyle yapmış olduğu çalışmada 57 hemşirenin yıldırmaya uğradığını 58’inin uğramadığını, yani neredeyse %50’sinin mağdur olduğu (s. 16) tacizcilerin %61,4’ünün yönetici olduğu, %56,1’inin diğer sağlık ekibi, %35,1’i aynı serviste çalışan hemşirelerden oluştuğunu belirtmiştir (Kurt, 2018, s. 16); başka bir çalışma yıldırma davranışları %70 ve üstünde oranla yöneticilerden geldiğini bildirmiş (Çelik T. S., 2013, s. 102); Dilman (2007) İstanbul’da 253 hemşireyle yaptığı çalışmada, hemşirelere %52,5 oranında doktorlar, %36,7 ile

hemşirelik hizmetleri yöneticileri, %18,6 oranında hastane yöneticilerinin yıldırma yaptığı tespit edilmiştir (Dilman, 2007). Başka bir çalışma yıldırma davranışlarını uygulayanların %50,5'i yöneticilerden, %20,1'i çalışma arkadaşlarından, %3,3'ü astlardan meydana geldiğini (Palaz, ve diğerleri, 2008) bildirmiştir.

Güngör (2007), İstanbul'da çeşitli meslek gruplarından en az lise mezunu (213 kadın, 169 erkek; 126 bekar, 233 evli, 33 dul/boşanmış; 215 kamu, 167 özel; 129 eğitim, 107 sağlık, 146 finans) çalışanlarla araştırma yürütmüş; yıldırma yönünü astlardan %1, üstlerden %55, eşit seviyeden %6,5, eşit ve astlardan % 6,5, ast ve üstlerden %6,5, üstler ve eşitlerden %18, hepsinden %6,5 olarak bulgulanmıştır. Kamu sektöründe üstlerden gelen yıldırma %67 iken, özel sektörde %37 olarak bulgulanmış, özel sektörde ise kamu sektörüne oranla eşit ve eşit-üstlerden gelen yıldırma oanı daha yüksek bulunmuştur (Güngör, 2007, s. 179).

Norton ve ark. (2017) yıldırmanın çoğunlukla (%64,8) dikey yönde görüldüğünü; Norveç'te, mağdurların yaklaşık %54'ünün üstleri tarafından yıldırmaya maruz bırakıldığı (Einarsen & Skogstad, Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations, 1996); Almanya, Avusturya ve İngiltere'deki çalışmalarda, %70 ile %80 arasında üstler tarafından yıldırma uygulandığı tespit edilmiştir (akt.; Einarsen, 1999). Hoel, Cooper ve Faragher; (2001) tarafından İngiliz örneklemiyle yapılan bir çalışmada çalışanların %37'si meslektaşı tarafından yıldırmaya maruz kaldığını, %7'si ise astları tarafından maruz kaldığını bildirmiş; Rayner (1997) tarafından yapılan bir çalışmada ise bir kamu sendikası üyelerinin %16'si emsalleri tarafından, %3'ü astları tarafından, %71'i üstleri tarafından yıldırmaya maruz kaldığı bildirmiştir.

Namie'nin (2003) bildirdiğine göre işyerinde yıldırma mağdurları kurbanlaştırılırken; yöneticilerinden sadece %18'i bu konuya yardım amaçlı eğilmiş, %40'ı konuya ilgisiz kalmış, işin en kötü yanı yöneticilerin %42'si bu durumda failin hareketlerini destekler tavır takınmıştır. İnsan Kaynakları ve ayrımcılıkla mücadele sorumluları ise %17 oranında yıldırmayı durdurma

konusunda pozitif adım atmış, %51'i konuyla ilgili bir şey yapmamış, %32'si ise olumsuz yaklaşım göstermiştir (Namie, 2003).

Üstleri tarafından zorbalığa maruz kalanlar, iş arkadaşı tarafından zorbalığa maruz kalanlara göre psikolojik olarak daha fazla acı çekmektedir (Einarsen, 1999).

Fail Cinsiyeti: Yıldırma failinin cinsiyetine göre ölçek puanlarının farklılık gösterip göstermediğini anlamak için anova test kullanılmıştır. Failin cinsiyetinin benlik saygısı (F=,416; p=.660; p>.05), işlemsel adalet (F=2,235; p=.109; p>.05), çatışma eğilimi (F=,942; p=.391; p>.05) ve işyerinde yıldırma (F=,337; p=.714; p>.05) puan türlerine bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır.

Tablo 21-b'ye bakıldığında kadın mağdurların faillerinin yüzde %24'ünün yine kadın olduğu, %34,6'sının erkek olduğu, %41,3'ünün her iki cinsiyetten de olduğu görülmektedir. Erkek mağdurların faillerinin %7,7'si kadın, %53,8'i erkek, %38,5'i her iki cinsiyetten oluşmaktadır. Kadın ve erkek mağdurların toplamında; %20,1 fail kadın, %39,2 fail erkek, %40,7 fail her iki cinsiyetten oluşmaktadır. Ekler kısmında sunulan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'ne (ÇSGİM) gelen şikayetlerden oluşturulan bilgilere göre erkek mağdurların; %62,42 oranında hemcinsi tarafından, %37,58 kadınlar tarafından; kadın mağdurların %65,82 hemcinsi tarafından, %34,18 erkekler tarafından yıldırma davranışlarına maruz kaldığı bildirilmiştir.

Yapılan bir doktora araştırmasında tacizcilerin %24'ü kadın, %33'ü erkek, %43'ü her iki cinsiyetten olarak tespit edilmiştir (Güngör, 2007, s. 181).

Tablo 22'de sadece kadın mağdurların faillerinin cinsiyetlerine göre ölçek puanlarının farklılık gösterip göstermediğine Anova testi ile bakılmış sonuç değişmemiştir. Failin cinsiyetinin (sadece kadın mağdurlarda) benlik saygısı (F=,366; p=.694; p>.05), işlemsel adalet

(F=2,841; p=.061; p>.05), çatışma eğilimi (F=,504; p=.605; p>.05) ve işyerinde yıldırma (F=,037; p=.963; p>.05) üzerinde farklılaştırıcı bir etkisi gözlenmemiştir.

Tablo 23'de sadece erkek mağdurların faillerinin cinsiyetlerine göre ölçek puanlarının farklılık gösterip göstermediğine, Kruskal Wallis Test ile bakılmış; sonuçlar anlamsız olarak tespit edilmiştir. Failin cinsiyetinin (sadece erkek mağdurlarda) benlik saygısı (χ^2=,849; sd=2; p=.654; p>.05), işlemsel adalet (χ^2=,583; sd=2; p=.747; p>.05), çatışma eğilimi (χ^2=1,635; sd=2; p=.442; p>.05) ve işyerinde yıldırma (χ^2=1,053; sd=2; p=.591; p>.05) üzerinde farklılaştırıcı bir etkisi gözlenmemiştir.

Dilman (2007), İstanbul'da 253 hemşireyle yaptığı araştırmada, failin cinsiyeti sorgulandığında yalnızca kadın %28,9, yalnızca erkek %19,7, hem kadın hem erkek oranı %51,4 oranında her iki cinsiyetin müşterek yıldırma yaptığı tespit edilmiştir (Dilman, 2007). Başka bir çalışma, saldırganların %47,3 kadın, %52,7'sinin erkeklerden oluştuğunu; kadınların saldırganlarının %71,2'si kadın, erkeklerin saldırganlarının %54,2'sinin kadınlardan oluştuğunu (Çelik T. S., 2013, s. 102); başka bir çalışma yıldırma davranışını uygulayan yöneticilerin %80'inin erkek, %20'sinin kadınlardan oluştuğunu; eş düzeyde yapılan yıldırmanın 66,5'inin erkek, %33,5'inin kadınlardan oluştuğu bildirilmiştir (Ertürk, 2011).

Fail Sayısı: Fail sayısının işyerinde yıldırma mağdurlarının ölçek puanlarına etkisi incelenmiş; benlik saygısı (r=,018; p=.769; p>.05), işlemsel adalet (r=-.102; p=.093; p>.05) ve çatışma eğilimiyle (r=-.048; p=.425; p>.05) bir korelasyon göstermediği; işyerinde yıldırmayla (r=.335; p=.000) ileri derecede anlamlı bir korelasyon gösterdiği görülmüştür. Fail sayısı arttıkça işyerinde yıldırma puanında artış gözlenmektedir. Bulgular hipotez 11'i desteklemiştir.

Tablo 24-b'ye bakıldığında mağdurların %28,9'u bir fail tarafından, %26,4'ü iki fail tarafından, %25,3'ü üç fail tarafından saldırıya uğramıştır. Başka bir çalışma mağdurların % 79'una yıldırma davranışını bir failin uyguladığını belirtmiştir (Brousse, ve diğerleri, 2008).

Yıldırma Süresi: Yıldırma sürecinin uzunluğunun mağdurların ölçek puanlarına etkisi Anova test ile karşılaştırılmış; yıldırma sürecinin benlik saygısına (F=,386; p=.763; p>.05), çatışma eğilimine (F=,631; p=.596; p>.05) bir etkisi olmadığı gözlenmiş; işlemsel adalete (F=3,427; p=.018) etkisi olduğu tespit edilmiştir. İşyerinde yıldırma süreci 6 aydan 3 yıl ve üstüne doğru ilerlerken işlemsel adalete olan inanç sistemli olarak düşmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu anlamak için "Tamhane T2" test kullanılmış "6 ay" ile "3 sene ve üstü" grubu arasında (p=.016) düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulgular hipotez 12'yi desteklemiştir.

Yıldırma sürecinin uzunluğu ile işyerinde yıldırma puanı arasındaki (F=4,960; p=.002) ileri derecede anlamlı bir ilişki gözlenmiş; yıldırma süreci uzadıkça mağdurların yıldırma puanı yükselmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu anlamak için "Scheffe" test kullanılmış; farklılığın "6 ay" ile "2 sene" (p=.024) ve "6 ay" ile "3 sene ve üstü" (p=.015) gruplarında olduğu bulgulanmıştır. Bulgular hipotez 13'ü desteklemiştir.

Çelik (2013) İstanbul, Ankara, İzmir'de bulunan vakıf ve kamu üniversitelerinde görevli (293 kadın, 188 erkek; 340 araştırma görevlisi, 141 yrd doçent) toplam 481 akademisyenle araştırma yapmıştır. Mağdurların; %22,5'i 1 yıldan daha az, %56,5'i 1-5 yıl arası, %15,3'ü 5-10 yıl arası, %5,8'i 10 yıldan daha uzun bir süre psikolojik tacize uğradığını belirtmiştir. Saldırgan davranışlara maruz kalınan süre uzadıkça, yıldırma (F = 14,78; p<.01) ve yıldırmadan etkilenme (F = 6,99, p<.01) düzeyi artmaktadır. 1 yıldan daha kısa süredir saldırganlığa maruz kalan akademisyenler en az psikolojik taciz durumu belirtmiş ve tacizden en az etkilenmiş gruptur. (Çelik T. S., 2013, s. 102)

Mağdur Sayısı: Tablo 27'de yıldırma mağdurlarının bir veya birden fazla olma durumunun ölçek puanlarına etkisi t test ile karşılaştırılmış, tüm ölçeklerle ilişkisi anlamsız çıkmıştır. Yıldırma mağdurlarının bir veya daha fazla olmasının; benlik saygısı (t=-,577; p=.564; p>.05), işlemsel adalet (t=-1,326; p=.186; p>.05), çatışma eğilimi (t=-1,003; p=.317;

p>.05) ve işyerinde yıldırma (t=1,221; p=.223; p>.05) puan türlerine bir etkisi olmadığı gözlenmiştir.

Haftalık Sıklık: 28'de yıldırma mağdurlarının haftalık maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının sıklığına göre ölçek puanları Anova test ile karşılaştırılmış; benlik saygısı (F=1,350; p=.259; p>.05) ve çatışma eğilimi (F=1,170; p=.322; p>.05) puanlarının yıldırma sıklığına göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Yıldırma davranışlarının sıklığının işlemsel adaletle (F=7,638; p=.000) istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Yıldırma davranışlarının sıklığı arttıkça işlemsel adalete güven düşmektedir. "Tamhane's T2" test ile bu farklılığın hangi alt gruplarda istatistiksel olarak anlamlı olduğu araştırılmış; "1 defa" ile "10 defadan fazla" arasında diyen gruplar arasında (p=.005), "2-5 defa" diyen grup ile "10 defadan fazla" diyen grup arasında (p=.000) istatistiksel bir fark bulgulanmıştır. Bulgular hipotez 14'ü desteklemiştir.

Yıldırma davranışlarının sıklığının işyerinde yıldırma puanına etkisi (F=7,931; p=.000) düzeyindedir. Yıldırma davranışlarının sıklığı yıldırma puanının artmasına neden olmaktadır. Scheffe test ile incelendiğinde farklılığın; "1 defa" ile "10 defa" diyen gruplar arasında (p=.005), "2-5 defa" ile "10 defa" diyen gruplar arasında (p=.000) düzeyinde olduğu bulgulanmıştır. Bulgular hipotez 15'i desteklemiştir.

Psikoterapi İhtiyacı: Yıldırma mağdurlarının bu süreç sonunda terapi ihtiyacı hissedip hissetmeme durumunun ölçeklerle ilişkisi t test ile karşılaştılmış; bu durumun çatışma eğilimi (t=,331; p=.741; p>.05) düzeyinde farklılaşmaya neden olmadığı gözlenmiştir.

Terapi ihtiyacı hisseden ve hissetmeyen grubun işyerinde yıldırma puanları karşılaştırıldığında (t=6,555; p=.000) ileri derecede anlamlı bir fark olduğu bulgulanmış; işyerinde yıldırma puanı yüksek olan grup terapi ihtiyacı hisseden gruptur.

Terapi ihtiyacı hisseden ve hissetmeyen grubun benlik saygısı puanları karşılaştırıldığında (t=-2,367; p=.019) arada anlamlı bir fark olduğu, terapi ihtiyacı hisseden grubun benlik saygısının terapi ihtiyacı hissetmeyen gruba göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Terapi ihtiyacı hisseden grubun hissetmeyen gruba göre işlemsel adalet algısı (t=-3,741; p=.000) daha düşük çıkmıştır.

Psikiyatrik Tedavi: Tablo 30'da psikiyatrik tedavi gördüğünü belirten grup ile psikiyatrik tedavi görmeyen grubun benlik saygısı puanları (t=-1,211; p=.229; p>.05) ve çatışma eğilimi puanları (t=-,228; p=.820; p>.05) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. İki grup arasında çatışma eğilimi puanları çok yakınken, benlik saygısı puan ortalalamarına bakıldığında psikiyatrik yardım alan grubun benlik saygısı ortalaması (68,95), psikiyatrik yardım almayan grubun (72,63) olduğu gözlenmiştir.

İşyerinde yıldırma puanı açısından bakıldığında psikiyatrik yardım görenlerin psikiyatrik yardım görmeyenlere oranla (t=5,355; p=.000) daha fazla yıldırma mağduru oldukları; işlemsel adalet algısı açısından bakıldığında (t=-3,243; p=.002) psikiyatrik yardım görenlerin görmeyenlere oranla daha düşük işlemsel adalet algısı olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamıza katılan 273 kişiden 146'sı bu soruya yanıt vermemiş, 63'ü psikiyatrik tedavi gördüğünü, 64'ü psikiyatrik yardım görmediğini belirtmiştir. Başka bir çalışmada 18-60 yaşları arasındaki 733 çalışan, işyerinde baskıya maruz kalan kişi ile gerçekleştirilen çalışmada 533 kişinin (%73) DSM-IV kritlerlerine göre psikiyatrik problemleri olduğu belirtilmiş, depresyon ve TSSB (138 çalışan), işyerindeki baskıyla alakalı en sık rastlanan psikiyatrik rahatsızlıklardır (Nolfe, Petrella, Blasi, Zontini, & Nolfe, 2007). İşyerinde yıldırma sürecinin yaşatmış olduğu psikolojik baskı bir travma yaratma olasılığı yüksektir; Leymann ve Gustafsonn (1996) İsveç'te yıldırmaya maruz kalmış mağdurlar için rehabilitasyon

merkezindeki 64 hastayla yapılan bir araştırmada, 59 hastanın (%92) TSSB tanısına dair belirtilere sahip olduğunu belirtmiştir (Leymann & Gustafsson, Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders, 1996). Kreiner ve arkadaşları (2008) tarafından, psikiyatri polikliniğindeki hastaları kapsayan bir Almanya araştırmasında, işyerinde ciddi derecede yıldırmaya maruz kalan 20 kişi ile görüşülmüş; bu hastaların 11'inin (%55) TSSB tanısına dair belirtilere sahip olduğu bulunmuştur (Nielsen, Tangenc, Idsoe, Matthiesen, & Magerøy, 2015).

Travma: Yıldırma mağduru olan çalışanların bu süreci travmatik bir deneyim olarak görüp görmemelerine göre ölçek puanları t test ile karşılaştırılmış; benlik saygısı (t=-,534; p=.594; p>.05) ve çatışma eğilimi (t=-1,134; p=.258; p>.05) puanlarında gruplar arasında bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Tablo 31'de yaşanan durumun travmaya yol açtığını düşünenlerle düşünmeyenlerin işyerinde yıldırma (t=3,988; p=.001) ve işlemsel adalet (t= -3,560; p=.000) puanları açısından bakıldığında kendisini travmaya uğramış olarak gören grubun işyerinde yıldırma puanlarının daha yüksek olduğu ve işlemsel adalet algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 32-b'de Travma ölçeğine göre gerçekte 22 katılımcı travma sonrası stres bozukluğu yaşamaktadır. TSSB tanısı alan yirmi iki katılımcının, kendisini travmaya uğramış olarak hisseden ama ölçek standartları gereği travma tanısı almayan yüz yirmidöt katılımcı arasında çatışma eğilimi(u=1237,000; z= -,695; p=.487; p>.05) ve benlik saygısı puan (u=1198,500; z=-,910; p=.363; p>.05) türleri açısından bir farklılık ortaya çıkmamış; işyerinde yıldırma (u=722,500; z=-3,519; p=.000) ve işlemsel adalet algısında (u=725,000; z= -3,498; p=.000) anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

İngiltere'de İşyerinde Yıldırma ve Travma Enstitüsü tarafından yıldırma mağdurlarında hafiften şiddetli kaygıya kadar kaygı bozuklukları %76, uyku bozuklukları %71, post travmatik stres bozukuluğu %47, klinik depresyon % 39, panik atak %32 oranlarında rapor edilmiştir

(Namie, 2003). Meta analiz yoluyla yapılan bir araştırmada, tüm mağdurların %57'sinin eşik değerlerin üzerinde TSSB semptomlarına sahip olduğu görülmüş, işyerinde yıldırma ve TSSB skorları arasında korelasyon bulunmuştur (Nielsen, Tangenc, Idsoe, Matthiesen, & Magerøy, 2015). Heather K ve Nosko yeni mezun ve deneyimli hemşirelerde travma ve işyerinde yıldırma arasındaki ilişkiyi araştırmış, gerek yeni mezun gerekse deneyimli hemşirelerde işyerinde yıldırmanın TSSB seviyelerini anlamlı bir şekilde yordama gücüne sahip olduğunu bildirmiştir (Spence Laschinger & Nosko, 2015).

563 Danimarkalı çalışanla (katılımcıların; %64.8'i kadın, ortalama yaş 45, 19-69 yaş aralığı, %49.2'sinin eğitim seviyesi düşük, %33.2'sinin eğitim seviyesi orta, %17.6'sının eğitim seviyesi yüksek seviyededir) işyerinde yıldırma sonucu bildirilmiş TSSB belirti düzeyinin eğitim düzeyine bağlı olarak değişip değişmediğini araştırmış; işyerinde yıldırma ve TSSB semptomları arasında bir ilişki olduğu; işle ilgili ve kişiyle ilgili olumsuz eylemler arttıkça, daha fazla TSSB belirtisinin ortaya çıktığı; bununla birlikte, eğitim düzeyine göre TSSB düzeyinin farklılaşmadığı bildirilmiştir (Islamoska, Grynderup, Nabe-Nielsen, Hogh, & Hansen, 2018).

TSSB İşlev Kaybı: Tablo 33'de travma ölçeğinin alt kategorisi olan işlev kaybı düzeyinin diğer ölçeklerle ilişkisi incelendiğinde; benlik saygısı (χ^2=3,576; sd=3; p=.311; p>.05) ve çatışma eğilimi (χ^2=2,354; sd=3; p=.502; p>.05) düzeylerine etki etmediği gözlenmiştir. İşlev kaybının işlemsel adalete etkisine bakıldığında (χ^2=10,535; sd=3; p=.015) işlev kaybı düzeyinin işlemsel adalete etki ettiği görülmektedir. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Mann Whitney U testi yapılmış ve farkın; işlev kaybı yok ile – işlev kaybı ciddi olan grup arasında (p=.001), işlev kaybı hafif ile işlev kaybı ciddi arasında (p=.011), işlev kaybı orta ile işlev kaybı ciddi arasında (p=.017) olduğu gözlenmiştir. İşlev kaybı düzeyi arttıkça yönetimin adil olduğu algısı düşmektedir.

Travmaya bağlı işlev kaybı düzeyinin işyerinde yıldırma ile ilişkisine bakıldığında (χ^2=9,095; sd=3; p=.028) iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş; farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu anlamak için mann Whitney U test kullanılmıştır. "İşlev kaybı yok" ile "işlev kaybı ciddi" olan gruplar arasında (p=.008), "işlev kaybı hafif" ile "işlev kaybı" ciddi arasında (p=.014) farklılık bulunmuştur. İşlev kaybı düzeyi arttıkça işyerinde yıldırma puanı artmaktadır.

Ayrıca Tablo 34'de işlev kaybı ile ölçeklerin korelasyonu incelenmiş benlik saygısıyla (r=-,051; p=.539; p>.05) ve çatışma eğilimi (r=,064; p=.442; p>.05) ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşlev kaybı ile işlemsel adalet (r= -,199; p=.016) ile negatif yönlü düşük ama anlamlı bir ilişki ve işyerinde yıldırma (r=,279; p=.001) ile nispeten orta kuvvette pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 35-b'de semptom şiddeti kategorileri ile ölçek puanları arasındaki ilişkiye anova ile bakılmış; semptom şiddeti kategorileri ile benlik saygısı (F=1,020; p=,363; p>.05) ve çatışma eğilimi (F=,522; p=,594; p>.05) arasında istatistiki bir ilişki bulunamamış; semptom şiddetinin işlemsel adalet puanlarına etkisi incelenmiş (F= 7,751; p=.001) ileri derecede anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Semptom şiddeti arttıkça işlemsel adalet algısı düzenli bir şekilde düşmektedir. Hangi gruplar arasında istatistiki fark olduğunu anlamak için "Tamhane" testi uygulanmış, istatistiki farklılığın "Hafif" ile "orta ağır-ağır" grubunda olduğu (p=.001) bulgulanmıştır. Semptom şiddetinin işyerinde yıldırma puanına etkisi incelendiğinde (F=13,707; p=.000) ileri derecede anlamlı bir ilişki saptanmış; ortalamara bakıldığında semptom şiddetinin artmasıyla birlikte yıldırma puanlarının da arttığı görülmüştür. "scheffe" test ile istatistiki farkın hangi gruplarda olduğuna bakılmış; hafif ile orta (p=.005) ve hafif ile orta ağır (p=.000) grupları arasındaki farkın anlamlı olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 36'da semptom şiddeti ile ölçeklerin korelasyonu incelenmiş; semptom şiddeti ve benlik saygısı (r=-,109; p=,192; p>.05), semptom şiddeti ve çatışma eğilimi (r=,039; p=,639;

p>.05) arasında korelasyon gözlenmemiştir. Semptom şiddeti ile işlemsel adalet arasında (r=-,250; p=,002) negatif yönlü nispeten orta derecede bir koralasyon bulunmaktadır. Semptom şiddeti ile işyerinde yıldırma arasında (r=,439; p=.000) pozitif yönde orta derecede bir korelasyon bulunmaktadır.

Tablo 37-b'de benlik saygısı düzeyinin diğer ölçeklerle ilişkisine ANOVA ile bakılmış; benlik saygısı ile işlemsel adalet arasında (F=,797; p=,452; p>.05) istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamış; benlik saygısı ile çatışma eğilimi arasında (F=42,896; p=.000) ileri derecede anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Benlik saygısı ortalaması düşük olan grubun çatışma eğilimi yüksek benlik saygısı ortalaması yüksek olan grubun ise çatışma eğilimi ortalaması en düşük çıkmıştır. Benlik saygısının yükselmesi çatışma eğilimini düşürmektedir. Benlik saygısı düşük olan grup ile benlik saygısı orta olan grup arasında (p=.021), benlik saygısı düşük ile yüksek olan grup arasında (p=.000) ve benlik saygısı orta ile benlik saygısı yüksek arasında (p=.000) anlamlı bir fark bulunmaktadır. Benlik saygısı ile işyerinde yıldırma arasında (F=3,313; p=,038) anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Benlik saygısı düzeyi arttıkça çalışanların işyerinde yıldırma puanı düşmektedir. Benlik saygısı düşük grup ile benlik saygısı yüksek grup arasında işyerinde yıldırma puanı açısından anlamlı (p=.040) anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 38'de yıldırma mağduru olmayan grup çalışanlarının benlik saygısı düzeyleri ile diğer ölçek puanları t test ile karşılaştırılmış; benlik saygısı düzeyinin işlemsel adalet (t=,085; p=,932; p>.05) ve işyerinde yıldırma (t=-,874; p=,383; p>.05) puan türlerine etki etmediği görülmektedir. Benlik saygısı düzeyi ile çatışma eğilimi (t=3,679; p=000) arasında işyerinde yıldırma grubunda gözlendiği gibi kuvvetli bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Benlik saygısı yüksek olanların düşük olanlara göre daha düşük çatışma eğilimi göstermektedir.

Düşük özsaygı ve yıldırma davranışlarına maruz kalma arasında tutarlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Einarsen ve diğ., 1996; Kile, 1990); akt., Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Girit adasında acil sağlık ve yoğun bakım üniteleri 213 hemşire (%89,2'si kadın) ile işyeri şiddeti ve benlik saygısı (ortalama çalışma süresi 15,78 yıl; yaş ortalaması 41,73'tür) ilişkisi araştırılmış; hemşirelerin %11.3'ü, son 12 ayda, en az haftada bir kez en az bir yıldırma davranışına maruz kalmış; hemşirelik personelinin hafif kaygı belirtileri yaşadığı; hemşirelerin %8'inin çok yüksek düzey, %15'inin yüksek düzey, %51,6'sının orta düzey, %17,4'ünün düşük düzey, %8'inin çok düşük düzey benlik saygısına sahip olduğu tespit edilmiştir (Maniou, ve diğerleri, 2018).

Tablo 43-"a" ve "b"de yıldırma mağdurlarının bu sürece verdikleri tepkiler verilmiştir.

Kamu sektöründe çalışanlar, birinci sırada "arkadaşlarımla/ailemle paylaştım (%41,4), ikinci sırada "yer değişikliği istedim" (%32), üçüncü sırada "bu davranışı yapanlarla konuştum" (%31,5), dördüncü sırada "hiçbirşey" (%23,2), beşinci sırada "üstüme şikayet ettim" (%19,9), altıncı sırada "tayin edildim" (%12,2), yedinci sırada "istifa" (%11,6), sekizinci sırada "mahkeme"ye başvurdum (%7,2) yer almaktadır.

Özel sektörde çalışanlar; birinci sırada "istifa" ettim (%29,3), ikinci sırada "arkadaşlarımla/ailemle konuştum", üçüncü sırada "üstüme şikayet ettim" (%22,8), dördüncü sırada "bu davranışı yapanlarla konuştum" (%18,5), beşinci sırada "yer değişikliği istedim" (%13), altıncı sırada "hiçbirşey" (%10,9), yedinci sırada "tayin edildim" (%6,5) ve sekinci sırada "mahkeme"ye başvurdum (%5,4) yer almaktadır.

Tabloda en ilgi çekici kısım özel sektörde çalışan mağdurların istifa oranının (%29,3) yüksekliğidir, kamu sektöründe işten çıkarılmanın zorluğu nedeniyle bu oran (%11,6) olarak çıkmıştır. Yapılan çeşitli çalışmalar; yıldırmaya maruz kalma ve işten ayrılma ($r=.42$, $p<.001$) niyeti arasında pozitif bir korelasyon (Ertureten, Cemalcilar, & Aycan, 2013, s. 212); yıldırmaya maruz kalma ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=.392$; $p<.01$) pozitif yönlü bir ilişki

(Kılıç, 2017, s. 78); yıldırma toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında (r=.44; p<.01) güçlü bir pozitif korelasyon (Elmas, 2012, s. 66); yıldırma davranışıyla işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü (r=.144; p=.012) bir korelasyon (Kaya, 2016, s. 77) bildirmiş; Aras (2017) işyerinde yaşanan olumsuz davranışların işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir (Aras E. O., 2017, s. 60).

Yıldırmaya maruz kalmış çalışanların iş güvensizliği yaşamaları (işlerinin sürekliliği ve içeriği konusunda güvensiz olmaları), işten atılmaya dair risk altında oldukları; bu durumun çalışanlarda işten ayrılma niyetini artırdığı (Glambek, Matthiesen, Hetland, & Einarsen, 2014, s. 261); doğrudan yıldırma davranışlarından etkilenenlerin, daha fazla sağlık sorunu, işten ayrılma niyeti ile daha düşük iş doyumuna sahip olduğu oldukları (Tong, Schwendimann, & Zúñiga, 2017, s. 72) söylenebilir.

Ciby ve Raya (2014), MacIntosh ve ark. (2010), da Silva João ve Portelada (2016) mağdurların en çok kullandığı başa çıkma yönteminin arkadaşlarıyla ve ailesiyle paylaşmak olduğunu belirtmiştir.

Tablo 43-b incelendiğinde kadınların %41,3'ü en çok yakınlarından destek aradığı, yüksekten düşüğe doğru failleriyle yüzleştiği (%26,9), yer değişikliği istedikleri (%26), üst mercilere şikayette (%22,6) bulundukları, istifa ettikleri (%16,3); erkek çalışanların ise en sık (%27,7) failleriyle yüzleştiği, hiçbir şey yapmadıkları (%26,2), yer değişikliği istedikleri (%24,6), yakınlarıyla paylaştıkları (%21,5) ve istifa ettikleri (%21,5) görülmektedir.

Kaya (2016) yıldırma davranışlarının işten ayrılma niyeti konusunda kadın erkek arasında fark (t=-1,397; p=.573) göstermediğini (Kaya, 2016, s. 78) bildirmiştir. Üniversitelerde araştırma yapan Çelik (2013) kadınların daha çok duygusal tepkiler verdiğini, erkeklerin ise salgırganlık sonucu daha fazla resmi şikayette bulunduğunu (Çelik T. S., 2013, s. 114).

Tablo 44-a'da işyerinde yıldırma mağdurlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının frekansına bakıldığında ilk sırayı "iş arkadaşlarının arkadan konuşması ve dedikodu yapması"

%90,1; ikinci sırayı "işyerinde çalışanlar tarafından kendi görev ve yetkileri dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işleri yapmaya zorlanmak" olduğu %81, üçüncü sırayı "söz, bakış ve hareketler ile işini iyi yapmadığını hissettirmek" almaktadır. Erkek mağdurlar ayrı incelendiğinde ilk sırayı yine arkadan konuşma ve dedikodu %92,3; ikinci sırayı söz bakış hareketlerle işini iyi yapmadığını hissettirmek %80; üçüncü sırayı görev ve yetki alanı dışında kalan basit ve gereksiz işleri yapmaya zorlanmak olduğu %76,9 ortaya çıkmıştır. Kadın mağdurlar ayrı incelendiğinde ilk sırayı yine arkadan konuşma ve dedikodu %89,4, ikinci sırayı görev ve yetki dışında kalan basit ve gereksiz işleri yapmaya zorlanmak %82,2, üçüncü sırayı yeteneklerini gösterme olanaklarının kısıtlanması %69,7 almaktadır. Görüldüğü gibi yıldırma davranışlarının frekans sıralaması benzerdir.

Dilman (2007) İstanbul'da 253 hemşireyle yaptığı araştırmada, en sık yaşanan yıldırma davranışını "konuşurken sözlerinin kesilmesi" olduğunu; Palaz ve arkadaşları (2008) Bandırma İlçesinde sağlık ve eğitim sektöründe çalışan (kamu-özel) toplam 464 kişiyle yapılan araştırmada; en sık görülen yıldırma davranışını %33,62 ile "yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi", %33 ile "sözün sürekli kesilmesi", %31 ile "üstlerine kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması", en az görülen yıldırma davranışı %1,07 ile "doğrudan cinsel taciz" davranışı (Palaz, ve diğerleri, 2008) olarak belirtmiştir.

Einarsen ve Raknes (1997), Norveç'te 460 erkek işçi, mühendis, yönetici çalışandan ankete katılanların % 88.5'i son altı ayda negatif davranışlar ile ölçülen davranışlardan en az birini yaşadıklarını bildirmiş, ankete katılanların %10'u son altı ay içinde başka olumsuz davranışlara maruz kaldığını; %72.8'i (n=335), şimdi ve son altı ay boyunca en az bir kez aşağılayıcı davranış, sözlü taciz, dedikodu, değersizleştirme ve kişisel eleştiri, görüşlerin ihmal edilmesi ve bir konuşmaya girdiğinde sessizlik ve düşmanlık gibi davranışlarla ilgili öğeler yaşadığını; gençlerin yaşlı erkeklerden daha fazla mağduriyet yaşadıklarını bildirmiştir (Einarsen & Raknes, 1997).

6.SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada işyerinde kansız savaş olarak nitelenen mobbing (işyerinde yıldırma) sürecine maruz kalan çalışanların psikolojik özelliklerini, işyerinde yıldırma sürecinin mağdurlar üzerindeki olumsuz etkilerini ve işyerinde yıldırma üzerinde etkisi olabilecek sosyo-demografik özellikleri ortaya koymak amaçlanmış ve yıldırma mağdurlarının benlik saygısı, çatışma eğilimi, işlemsel adalet algı düzeyi ve travma yaşama sıklığı konuları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bu kısımda bulgular genel olarak özetlenecek ve konuya ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

Türkiye'de yıldırma konusunda yapılan çalışmaların çoğunun endüstri psikolojisi veya örgüt psikolojisi kapsamında ele alındığı görülmüştür. Bu nedenle işlemsel adalet ile ilgili bulgularımız, diğer araştırmacıların bulgularıyla tartışılmıştır. Diğer yandan benlik saygısı, çatışma eğilimi ve travma ile ilgili elde ettiğimiz verileri karşılaştırabileceğimiz araştırma bulgularının eksikliği, bulgularımızı tartışma konusunda bizi kısıtlığa götürmüştür. İşyerinde yıldırma konusu endüstri psikolojisinin olduğu kadar klinik psikolojinin de inceleme sahasına girdiği taktirde elde edilen bulguların tartışılması daha mümkün olacaktır. Bulgular özet olarak aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır:

- Yıldırma mağdurları ile kontrol grubu çalışanlarını benlik saygısı, çatışma eğilimi ve işlemsel adalet algı düzeyi arasında istatistiki açıdan ileri derecede anlamlı bir fark bulgulanmıştır. İşyerinde yıldırma mağdurlarının benlik saygısı düzeyi daha düşük, yönetimin işlem adaletine olan güveni daha düşük, çatışma eğilimi düzeyi ise daha yüksek bulgulanmıştır. Mağdurlar açısından işlemsel adalet algısının düşük olması;

işyeri açısından bir üst kavram olan örgütsel adalet konusunu akla getirmektedir. Örgütsel adaletin olmadığı kurumlarda işyerinde yıldırma davranışının sıkça ortaya çıkması tabii bir sonuçtur. Çatışma eğilimi açısından bakıldığında yıldırma mağdurlarının çatışma eğilimi düzeyi yıldırma mağduru olmayan gruptan yüksektir, bu durum nörotik kişilik yapısını veya çatışmacı kişilik yapısını akla getirmektedir. Bazı durumlarda mağdurların provakatif veya çatışmacı kişilik yapıları yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasını tekikleyebilmektedir. Benlik saygısı açısından bakıldığında mağdurların hepsinin düşük benlik saygısına sahip olmadığı, yüksek benlik saygısına sahip çalışanların da yıldırma mağduru olabildiği bulgulanmıştır. Bu bakımdan yıldırma mağdurları benlik saygısı düzeyleri açısından homojen bir grup değildir. Hem benlik saygısı yüksek kişiler, hem de benlik saygısı düşük olan kişiler yıldırma sürecine maruz kalabilirler.

- Cinsiyet değişkeni açısından gerek yıldırma mağdurlarında gerekse kontrol grubunda bulunan çalışanlarda benlik saygısı, çatışma eğilimi ve işlemsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulgulanamamıştır. Bunlara ek olarak yıldırma mağdurlarının işyerinde yıldırma puan düzeyi cinsiyet açısından farklılık göstermemiştir.
- Yıldırma mağdurlarının istihdam edildikleri hizmet ektörü açısından ve medeni durum açısından bakıldığında hiçbir puan türünde anlamlı bir fark bulgulanamamıştır.
- Yaş değişkeni açısından bakıldığında yıldırma mağdurlarının çatışma eğilimi düzeylerinin yaşa bağlı olarak düşüş gösterdiği araştırmamız sonucunda ortaya çıkan bir başka önemli bulgudur. Bu durum kişisel olgunlaşma ve deneyim kazanmayla ilgili olabilir. Genç çalışanların provokasyona veya maniplasyona daha açık olması onları çatışmanın içerisine çekiyor olabilir. Yaş grupları açısından; işyerinde yıldırma, benlik saygısı ve işlemsel adalet algı puanları (ANOVA kullanıldığında) bir farklılık

göstermemiştir. Yaş ile benlik saygısı arasında arasında korelasyona bakıldığında düşük düzeyde pozitif bir korelasyon olduğu bulgulanmıştır. Yıldırma mağdurlarının yaşları ilerledikçe düşük düzeyde bir benlik saygısı artışı olduğu bulgulanmıştır.

- Eğitim durumu açısından yıldırma mağdurlarında benlik saygısı ve çatışma eğilimi düzeyinin farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Eğitim düzeyi yükseldikçe benlik saygısı artmakta ve çatışma eğilimi düşmektedir. İşlemsel adalet ve yıldırma düzeyinin ise eğitim düzeyinden etkilenmediği bulgulanmıştır.
- Yukarıdaki bulguya paralel olarak yönetici olan çalışanların pernonel olan çalışanlara göre benlik saygısı düzeyi daha yüksek, çatışma eğilimi düzeyi daha düşük bulgulanmıştır.
- Toplam çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresinin işlemsel adalet algı düzeyi ile negatif yönlü bir korelasyon gösterdiği bulgulanmıştır.
- Bulgularımıza göre yıldırma davranışlarını uygulayanların %58,2'si yönetim, %26,4'ü hem yönetim hem iş arkadaşları, %15,4'ü sadece iş arkadaşlarından oluşmaktadır. Bu durum bize yıldırma davranışlarının, yönetsel anlamda, neredeyse örgüt kültürünün bir parçası haline geldiğini göstermektedir. Yıldırma faillerinin pozisyonlarına göre mağdurların işlemsel adalet ve işyerinde yıldırma puan düzeyi farklı bulgulanmıştır. Yıldırma sürecinin failinin yönetim olduğu durumlarda, mağdurların yıldırma puan düzeyi daha da artmakta, işlemsel adalete olan güven daha fazla düşmektedir.
- Fail sayısının artması ve yıldırmaya maruz kalınan sürenin uzaması işyerinde yıldırma düzeyini önemli bir şekilde arttırmakta; yıldırmaya maruz kalınan sürenin uzaması sadece işlemsel adalete olan inancı düşürmektedir.
- Yıldırma davranışlarına maruz kalan mağdurların önemli bir kısmı psikoterapiye (107 kişi) ihtiyaç duyduğunu belirtmiş; mağdurların önemli bir kısmı psikiyatrik tedavi gördüğünü (63 kişi) belirtmiştir.

- 273 yıldırma mağdurunun 146'sı kendisini travmaya uğramış hissettiğini belirtmiş; bununla birlikte TSSB kriterlerini karşılayan toplam yıldırma mağdur sayısı 22 kişiden oluşmuştur. TSSB kriterlerini karşılayan mağdurların 13'ü yüksek düzeyde benlik saygısına, 5'i orta yüksek, 3'ü orta düşük, 1'i düşük seviyede benlik saygısına sahiptir.
- İşyerinde yıldırma davranışları özel sektörde %29,3 oranında istifa ile sonuçlanırken; kamu sektöründe %11,6 oranında istifa ile sonuçlanmıştır. Bu farklılığın en büyük nedeni çalışanların kamu sektöründe iş güvencesine sahip olmasıdır. Özel sektörde çalışanların bu derece iş güvencesine sahip olmaması yıldırma faillerinin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştırmaktadır.
- İşyerinde yıldırma mağdurlarında benlik saygısı ile çatışma eğilimi arasında güçlü bir negatif korelasyon olduğu, işyerinde yıldırma ile işlemsel adalet arasında güçlü bir negatif korelasyon olduğu, benlik saygısıyla işyerinde yıldırma düzeyi arasında negatif yönlü bir korelasyonun olduğu, travma semptom şiddeti ve işlev kaybı düzeyinin işlemsel adalet ile negatif yönlü, işyerinde yıldırma düzeyi ile pozitif yönlü bir korelasyon içinde olduğu bulgulanmıştır.

Sonuç olarak bulgularımızın bir kısmı önceki araştırmaları desteklemiştir; örneğin, düşük benlik saygısı düzeyinin yıldırma mağduru olmayı öngörmesi; işyerinde yıldırma düzeyinin Travma Sonrası Stres Bozukluğu sıklığını veya travma semptom şiddetini artırması gibi. Araştırmamızda yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu gibi değişkenlerin işyerinde yıldırma düzeyi üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı bulgulanmıştır. Bu konuda literatürde bulgularımızı destekleyen veya aksi yönde sonuçlar veren araştırmalar bulunmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bazı bulguların kıyaslanması konusunda kısıtlılıkla karşılaşılmıştır. Örneğin, benlik saygısı ve çatışma eğilimi düzeyleri ile yıldırma düzeyi arasındaki ilişkilere atıf yapan; çatışma eğiliminin işlemsel adalet/örgütsel adalet, benlik saygısı, psikotravma üzerine etkisine atıf yapan çalışmaların eksikliği fark edilmiştir. Bu nedenle konunun farklı yönlerini araştıran araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma bulgularımız göstermiştir ki; işyerinde yıldırma çalışanların örgütsel adalete olan güvenini düşürmektedir ya da örgütsel adaletin olmadığı işyerlerinde, yıldırma daha sık ortaya çıkmaktadır. Leymann ve diğer araştırmacıların belirttiği gibi işyerinde yıldırma; yönetsel yetersizlikler, düşük ahlaki standart ve yönetimin belirsiz olduğu işyerlerinde yıldırmaya neden olmaktadır (akt. Einarsen, 1999). Örgüt açısından yıldırmanın önüne geçebilmek için terfi, ödül, promosyon veya disiplin uygulamaları adil dağıtılmalıdır, işyerinde meydana gelen gruplar arası çatışmalar adil bir şekilde tarafsız olarak ele alınmalıdır. Ahlaki standartları içeren bir işyeri oluşturmak öncelikli hedef olmalıdır (Davenport, Elliot, & Schwartz, 2014).

İşyerinde yıldırma kamu sektörü veya de özel sektörde ortaya çıkabilir. Hedef olarak düşük benlik saygısı olan çalışanları veya yüksek benlik saygısı olan çalışanlar seçilebilir. Farkındalığın yüksek olduğı akademik ortamlarda dahi sıklıkla görülebilir. Yönetim, yıldırmaya karşı aktif bir politika sergilemedikçe, yıldırmaya karşı ilgisiz kaldığı sürece veya bizzat yıldırma sürecinin tarafı olduğu sürece, yıldırma davranışları güçlü bir şekilde ortaya çıkmaya ve sergilenmeye devam edecektir. Bu nedenle işyerinde yıldırmayla mücadele, ülkemiz için büyük önem taşımaktadır. Yapılan tüm bilimsel araştırmalar sorunun çözülmesi noktasında çok değerli bulgular sunmaktadır. Bizim bulgularımız ve daha bir çok başka bulgu göstermektedir ki yıldırma davranışları çok büyük bir oranda dikey doğrultuda, yukarıdan

aşağıya doğru gerçekleşmektedir. İşyerinde yıldırmanın örgütsel ve yönetsel sebeplerinin araştırılması ve anlaşılması; işyeri yönetiminin, sendikaların veya hükümetlerin bu konuda atacağı adımlara yön verecektir.

Yıldırmayla mücadele konusunda örgüt kültürü ve liderlik tarzı çok önemli başlıklardır. Yıldırmaya karşı önlem alma ve bilgilendirme yıldırmayla mücadelenin iki önemli ayağını oluşturmaktadır (Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), 2008, s. 187). Gerek çalışanlar gerek yöneticiler işyerinde yıldırmaya karşı bilgilendirilmelidir. Birçok araştırmacının belirttiği gibi yıldırma failleri güçlerini örgütün ve yönetim kademelerinin sessizliğinden almaktadır. Hakkaniyetli bir yönetim tarzı yıldırmanın ortaya çıkmasını engelleyecektir. Çeşitli batı ülkelerinde yıldırmayla mücadele konusunda özelleşmiş kanunlar bulunmakta, bu kanunlar yöneticileri yıldırma davranışlarının önüne geçme konusunda mesuliyet altına almaktadır. Ülkemiz, bu noktada gerekli yasal düzenlemeleri hayata geçirerek yıldırmayı önleme konusunda hızlı bir şekilde adım atmalıdır. Yöneticilerin yıldırmayla ilgili bilgilendirilmesi, hukuki sorumluluk altına alınması, karşılıklı saygıya dayanan işletme kültürü oluşturmak (Minibaş Poussard & İdiğ Çamuroğlu, 2009) bu konuda atılacak adımların başında yer almaktadır.

Yıldırma sonuçları itibariyle; örgütlere, çalışanlara ve çalışanların yakın çevresine ciddi zararlar vermektedir. Yıldırma, mağdurlarda özsaygı ve özgüven kaybına, kaygı bozukluklarına, ilişki problemlerine, psikosomatik bozukluklara, TSSB'ye, işyerinde izolasyona, depresyona, işten çıkarılmaya veya istifaya ve bunun sonucu oluşan maddi zorluklara neden olmaktadır. Tez çalışmamız, psikotravmatoloji ekseninde konunun mağdurlar açısından önemini vurgulamak ve gündemdeki yerini koruyabilmek açısından önemli bulgulara ulaşmıştır.

KAYNAKLAR

Aasland, M., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M., & Einarsen, S. (2010). The Prevalence of Destructive Leadership Behaviour. *British Journal of Management, 21*, 438-452.

Acar, P., Kıyak, M., & Sine, B. (2014). The Relationship Between Organizational Culture and Mobbing: An Application on Construction Companies. *Journal of Workplace Behavioral Health, 29*, 281-298.

Agervold, M., & Mikkelsen, E. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress, 18*(4), 336-348.

Allen, B., Holland, P., & Reynolds, R. (2014). The effect of bullying on burnout in nurses: the moderating role of psychological detachment. *The Journal of Advanced Nursing (JAN), 71*(2), 381-390.

Aquino, K., & Lamertz, K. (2004). A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships. *Journal of Applied Psychology, 89* (6), 1023 – 1034.

Aras, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aras, E. O. (2017). Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, 60. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Asunakutlu, T., & Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6*(11), 110-129.

Atar, B. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi(77,78,83,84,85,86)*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Attell, B., Brown, K., & Treiber, L. (2017). Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research, 65*, 210-221.

Bahçeci, F. (2014). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldırma Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 68-79. Konya: Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baillien, E., Bollen, K., Euwema, M., & De Witte, H. (2014). Conflicts and conflict management styles as precursors of workplace bullying: A two-wave longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(4), 511–524.

Baron, R., & Neuman, J. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior, 22*, 161-173.

Belli, E. (2014). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Bilgili, A. (2015). *İş Hukukunda Mobbing.* Adana: Karahan Kitabevi.

Birik, I. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression Among University Employees. *Aggressive Behaviour*(20), 173-184.

Boddy, C. R. (2014). Corporate Psychopaths, Conflict, Employee Affective Well-Being and Counterproductive Work Behaviour. *Journal of Business Ethics, 121*, 107 – 121.

Boddy, C., & Taplin, R. (2017). A note on workplace psychopathic bullying – Measuring its frequency and severity. *Aggression and Violent Behavior, 34*, 117-119.

Bonde, J., Gullander, M., Hansen, Å., Grynderup, M., Persson, R., Hogh, A., . . . Kolstad, H. (2016). Health correlates of workplace bullying: a 3-wave prospective follow-up study. *Scand J Work Environ Health, 42*(1), 17-25.

Bozyiğit, E. (2013). Spor bilimleri alanında çalışan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Brousse, G., Fontana, L., Ouchchane, L., Boisson, C., Gerbaud, L., Bourguet, D., . . . Chamoux, A. (2008). Psychopathological Features of a Patient Population of Targets of Workplace Bullying. *Occupational Medicine, 58,* 122-128.

Büyükdere, B. (2004). Öğretmen Adaylarının Çatışma Eğilimleri ile Benlik Saygıları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 63. İstanbul: istanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Celep, C., & Konaklı, T. (2013). Mobbing Experiences of Instructors: Causes, Results, and Solution Suggestions. *Educational Sciences: Theory & Practice, 13*(1), 193-199.

Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sonu: Yıldırma. *(42)*, 111-126. Bilig.

Cengiz, M., Demirbağ, B., & Yıldızlar, O. (2018). The Effect of Mobbing in Workplace on Professional Self-Esteem of Nurses. *International Journal of Caring Sciences, 11*(2), 1241-1245.

Chirila, T., & Constantin, T. (2013). Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84*, 1175 – 1179 .

Ciby, M., & Raya, R. (2014). Exploring Victims' Experiences of Workplace Bullying: A Grounded Theory Approach. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers, 39*(2), 69 – 81 .

Cicerali, L. K. (2011). Mobbinge Maruz Kalanların Kişilik Profillerine Bağlı Psikolojik Sağlıkta Bozulma Göstergeleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü.

Conway, P., Clausen, T., Hansen, Å., & Hogh, A. (2016). Workplace bullying and sickness presenteeism: cross-sectional and prospective associations in a 2-year follow-up study. *Int Arch Occup Environ Health, 89*, 103-114.

Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 9*(3), 335-348.

Çam, A. (2013). Özel ve resmi ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algısı. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 22, 90, 92. İstanbul: Maltepe Üniversistesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, B. (2014). İlkokul ortamında öğretmenler tarafından algılanan duygusal bezdiri üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çelik, T. S. (2013). Psikolojik Taciz Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, 80-82,89,91,95. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

D'Cruz, P., & Noronha, E. (2015). Ambivalence: Employee responses to depersonalized bullying at work. *Economic and Industrial Democracy, 36*(1), 123-145.

da Silva João, A., & Portelada, A. (2016). Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-16. doi:10.1177/0886260516662850

Daşçı, E. (2014). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Davenport, N. Z., Elliot, G. E., & Schwartz, R. D. (2014). *Mobbing.* (O. Önertoy, Çev.) Ankara, Türkiye: Ray Yayıncılık.

Demirel, A., Ötken, A., & Kunday, Ö. (2012). Mobbing and Work Alienation: Support From Colleagues As A Moderator. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 30*(1), 1-28.

Deniz, D. (2007). İşyerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul, Türkiye: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Devonish, D. (2016). Dangers of workplace bullying: evidence from the Caribbean. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research, 9*(1), 69 – 80.

Dilman, T. (2007). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Doğru, M. (2015). Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Adalaetsizliğin Çalışanların Stres ve Performansona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 81. Kocaeli: Gebze Teksik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families, 15*(4), 398-404.

Durmuş, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi.* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ege, H. (2010). Different typologies of workplace conflict and their connections with post traumatic embitterment disorder (PTED). *Health, 2*(3), 234-236.

Einarsen , S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 185-201.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower, 20*(1/2), 16-25.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior, 5*(4), 379-400.

Einarsen, S., & Nielsen, M. (2014). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *Int Arch Occup Environ Health, 88*, 131-142.

Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims, 12*(3).

Einarsen, S., Matthiesen, S. B., & Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand, 14*(6), 564-567.

Einarsen, S., Raknes, I., & Matthiesen, S. (1994). Bullying and Harrasment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist, 4*(4), 381-401.

Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å., & Nielsen, M. (2016). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*. doi:10.1080/09585192.2016.1164216

Elmas, S. (2012). İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 66-87. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Emdad, R., Alipour, A., Hagberg, J., & Jensen, I. (2013). The impact of bystanding to workplace bullying on symptoms of depression among women and men in industry in Sweden: an empirical and theoretical longitudinal study. *Int Arch Occup Environ Health, 86*, 709–716.

Ergener, B. (2008). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ergin, H. (2008). Uluslararası Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)* (s. 229). içinde İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Ertureten, A., Cemalcilar, Z., & Aycan, Z. (2013). The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes. *Journal of Business Ethics, 116*, 205-216.

Ertürk, A. (2011). İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi (yıldırma davranışlarının meydana gelmesinde etkili faktörler). *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Escartín, J., Zapf, D., Arrieta, C., & Carballeira, Á. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(2), 178-205.

Fenton, J., Kelley, D., Ruud, W., & Bulloch, J. (1997). Employer Legal Liability for Employee Workplace Violence. *Advanced Management Journal*, *62*(4), 44-48.

Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., & Olivares-Faúndez, V. (2015). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: a longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, *59*(1), 39-47.

Fındık, E. (2013). Y kuşağında mobbing algısı üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 58,59,60,68. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Francioli, L., Høgh, A., Conway, P., Costa, G., Karasek, R., & Hansen, Å. (2016). Do Personal Dispositions Affect the Relationship Between Psychosocial Working Conditions and Workplace Bullying? *Ethics & Behaviour*, *26*(6), 451-469.

Gardner, D., Bentley, T., Catley, B., Cooper-Thomas, H., O'Driscoll, M., & Trenberth, L. (2013). Ethnicity, workplace bullying, social support and psychological strain in Aotearoa/New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, *42*(2), 84–91.

Glambek, M., Matthiesen, S., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, *24*(3), 255-268.

Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2016). Do the bullies survive? A five-year, three-wave prospective study of indicators of expulsion in working life among perpetrators of workplace bullying. *Industrial Health*, *54*, 68–73.

Glasø, L., Nielsen, M., & Einarsen, S. (2009). Interpersonal Problems Among Perpetrators and Targets of Workplace Bullying. *Journal of Applied Social Psychology*, *39*(6), 1316 – 1333.

Godkin, L., & Allcorn, S. (2011). Organizational Resistance to Destructive Narcissistic Behavior. *Journal of Business Ethics, 104*, 559-570.

Gökçe, A. (2006). İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Görgülü, N., Beydağ, K., Şensoy, F., & Kıyak, M. (2014). The effects of mobbing (bullying) on health employes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 152*, 503–509.

Güllüce, A. Ç. (2010). Duygusal Zekanın İşyerindeki Psikolojik Taciz Algısındaki Rolünün Bireyin Tolerans Düzeyi Açısından İncelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Emstitüsü.

Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz Mobbing/Bullying.* Ankara: Lazer Yayıncılık.

Güngör, M. (2007). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye'de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz.* İstanbul, Türkiye: Derin Yayınları.

Hallberg, L.-M., & Strandmark K, M. (2006). Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 1*, 109-119.

Hansen, Å., Gullander, M., Hogh, A., Persson, R., Kolstad, H., Willert, M., . . . Grynderup, M. (2016). Workplace bullying, sleep problems and leisure-time physical activity: a prospective cohort study. *Scand J Work Environ Health, 42*(1), 26-33.

Hansen, Å., Hogh, A., Garde, A., & Persson, R. (2014). Workplace bullying and sleep difficulties: a 2-year follow-up study. *Int Arch Occup Environ Health*, *87*, 285-294.

Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, *23*(4), 349-358.

Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology, 51*, 426-433.

Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace Bullying, Psychological Perspectives and Industrial Relations: Towards a Contextualized and Interdisciplinary Approach. *British Journal of Industrial Relations, 44*(2), 239-262.

Hoel, H., & Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work.* Manchester School of Management, Manchester University of Science and Technology.

Hoel, H., Cooper, C., & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *10*(4), 443-463.

Hubert, A., & van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *10*(4), 415-424.

Islamoska, S., Grynderup, M., Nabe-Nielsen, K., Hogh, A., & Hansen, Å. (2018). Does the Association between Workplace Bullying and Post-Traumatic Stress Symptoms differ across Educational Groups? *Journal of European Psychology Students*, *9*(1), 1-9.

Işıklı, S. (2006). Travma Sonrası Stres Belirtileri Olan Bireylerde Olaya İlişkin Dikkat Yanlılığı, Ayrışma Düzeyi ve Çalışma Belleği Uzamı Arasındaki İlişkiler. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara, Türkiye: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior, 29*, 489-496.

Kara, D., Kim, H., & Uysal, M. (2015). The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life. *Current Issues in Tourism*, 1-15. doi:10.1080/13683500.2015.1078298

Karakuş, H. (2011). Mobbingin Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karavardar, G. (2009). İs Yasamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri İle İlişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, 107, 108, 111, 115, 118, 119, 120, 126, 140. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Österman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A., & Lagerspetz, K. (2001). Overt and Covert Aggression in Work Settings in Relation to the Subjective Well-Being of Employees. *Aggressive Behavior, 27*, 360-370.

Kaya, N. (2016). Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ile Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yayınlanmamış doktora tezi*, 69-114. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse, 1*(1), 85-114.

Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. (1994). Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation. *Violence and Victims, 9*(4), 341-355.

Kets de Vries, M. (2007). *Liderliğin Gizemi İşletmelerde Liderlik Davranışı.* (Z. Dicleli, Çev.) İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.

Khan, S., Sabri, P., & Nasir, N. (2016). Cost Of Workplace Bullying For Employess: An Anti-Bullying Policy Through Introduction Of Workplace Spirituality In Higher Education Sector Of Lahore, Pakistan. *Sci.Int.(Lahore), 28*(1), 541-549.

Kılıç, Y. (2017). Bankacılık Sektöründe Örgüt Kültürünün ve İnsan Kaynakları Uygulamalarının Mobbing Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 67,78. İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(2), 317-334.

Kokalan, Ö., & Tigrel, E. (2014). Mobbing in Turkish health institutions. *Quality & Quantity, 48*(6), 3081-3092.

Kul, M. (2010). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kurt, E. (2018). Hemşirelerin İşyerinde Psikolojik Tacize Maruziyet Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kuşçu, P. Ç. (2011). Örgüt Kültürü ve İşyeri Zorbalığı: İŞKUR ve ORS Örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuşseven, A. (2016). Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.*, 98, 115. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Leach, L., Poyser, C., & Butterworth, P. (2016). Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review. *Occup Environ Med*, 1-8. doi:10.1136/oemed-2016-103726

Leon-Perez, J., Notelaers, G., Arenas, A., Munduate, L., & Medina, F. (2014). Identifying Victims of Workplace Bullying by Integrating Traditional Estimation Approaches Into a Latent Class Cluster Model. *Journal of Interpersonal Violence, 29*(7), 1155–1177.

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terrors at Work. *Violence and Victims, 20*(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., & 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.

Ling, M., Young, C., Shepherd, H., Mak, C., & Saw, R. (2016). Workplace Bullying in Surgery. World J Surg. *40*, 2560-2566.

Loerbroks, A., Weigl, M., Li, J., Glaser, J., Degen, C., & Angerer, P. (2015). Workplace bullying and depressive symptoms: A prospective study among junior physicians in Germany. *Journal of Psychosomatic Research, 78,* 168-172.

MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M., & Aldous, S. (2010). Effects of Workplace Bullying on How Women Work. *Western Journal of Nursing Research, 32*(7), 910-931.

Maniou, M., Zyga, S., Vliamos, S., Prezerakos, P., Flora, K., & Togas, C. (2018). Workplace Violence, Anxiety and Self-Esteem in Nursing Staff of Primary, Emergency and Intensive Care Units on the Island of Crete. *Journal of Nursing & Care, 7*(4), 1-8.

Martin, C., & Martin, C. (2010). Bully for you: Harassment and Bullying in the Workplace. *British Journal Of Midwifery, 18*(1), 24-31.

Mathisen, G., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2011). The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress and Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics, 99*, 637–651.

Matthiesen, S., & Einarsen, S. (2017). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences. *Violence and Victims (Violence Vict), 22*(6), 735-742.

Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self–efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology, 43* , 397–405.

Minibaş Poussard, J., & İdiğ Çamuroğlu, M. (2009). *Psikolojik Taciz İşyerinde Kabus.* Ankara: Nobel Yayınevi.

Morrison, E., & Milliken, F. (2000). Organizational Silence: A Barrier Tochange and Development in a Plurastic World. *Academy of Management Review, 25*(4), 706-722.

Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijkx, H., & Bolman, C. (2014). Workplace mobbing and bystanders' helping behaviour towards victims: The role of gender, perceived responsibility and anticipated stigma by association. *International Journal of Psychology*, *49*(4), 304-312.

Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 1-6.

NasrEsfahani, A., & Shahbazi, G. (2014). Workplace bullying in nursing: The case of Azerbaijan province, Iran. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research, 19*(4), 409-415.

Neall, A., & Tuckey, M. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *87*, 225–257.

Nielsen, M., Birkeland, M., Hansen, M., Knardahl, S., & Heir, T. (2017). Victimization from workplace bullying after a traumatic event: time-lagged relationships with symptoms of posttraumatic stress. *Int Arch Occup Environ Health, 90*(5), 411-421. doi:DOI 10.1007/s00420-017-1204-4

Nielsen, M., Einarsen, S., Notelaers, G., Nielsen, G., & Psychol, C. (2016). Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 42*(3), 246-250.

Nielsen, M., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 104*, 195–206.

Nielsen, M., Tangenc, T., Idsoe, T., Matthiesen, S., & Magerøy, N. (2015). Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school.A literature review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior, 21*, 17-24.

Nolfe, G., Petrella, C., Blasi, F., Zontini, G., & Nolfe, G. (2007). Psychopathological Dimensions of Harassment in the Workplace (Mobbing). *International Journal of Mental Health, 36*(4), 67-85.

Norton, P., Costa, V., Teixeira, J., Azevedo, A., Roma-Torres, A., Amaro, J., & Cunha, L. (2017). Prevalence and Determinants of Bullying Among Health Care Workers in Portugal. *Workplace Health & Safety, 65*(5), 188-195.

O'Donnell, S., & MacIntosh, J. (2016). Gender and Workplace Bullying: Men's Experiences of Surviving Bullying at Work. *Qualitative Health Research, 26*(3), 351-366.

Öner, N. (2008). *Türkiye'de Kullanılan Psikolojik Testlerden Örnekler Bir Başvuru Kaynağı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.

Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9*(3), 2-22.

Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., & Akkurt, Ö. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) Davranışları Üzerine bir Araştırma; Bandırma Örneği. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10*(4), 49-54.

Podsiadly, A., & Gamian-Wilk, M. (2016). Personality traits as predictors or outcomes of being exposed to bullying in the workplace. *Personality and Individual Difference, 115*, 43-49.

Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal, 318*, 228-232.

Qureshi, M., Iftikhar, M., Janjua, S., Zaman, K., Raja, U., & Javed, Y. (2015). Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model. *Quality & Quantity, 49*(1), 93-113.

Rayner, C. (1997). Incidence of Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Psychology, 7*(3), 198-208.

Rehman, F., Javed, F., Khan, A., Nawaz, T., & Hyder, S. (2015). Determining the Effects of Mobbing on Organizational Commitment: A Case of Educational Sector in Pakistan. *Journal of Education and Practice, 6*(22), 101-105.

Richardson, R., Hall, R., & Joiner, S. (2016). Workplace bullying in the United States: An analysis of state court cases. *business & management, 3*, 1-10.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Motivasyon Temelleri* (14. Baskı b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 425-438.

Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology, 56,* 69-77.

Seçkin, Z., & Demirel, Y. (2014). The Relationship between the Employees' Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18*(1), 329-348.

Seyrek, H. (2013). Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi(34, 40)*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Spence Laschinger, H., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, , 23*(5), 739–753.

Spence Laschinger, H., & Nosko, A. (2015). Exposure to workplace bullying and post-traumatic stressdisorder symptomology: the role of protective psychological resources. *Journal of Nursing Management, 23,* 252–262.

Taşkıran, C., & Yel, S. (2014). A research on mobbing levels of the personnel working at the provincial directorate of youth and sport services. *International Journal of Academic Research, 6*(4), 72-78.

Tınaz, P. (2008). Çalışma Yaşamında Eski Bir Olgu; Yeni Bir Kavram: Mobbing. *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing).* içinde İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing).* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tong, M., Schwendimann, R., & Zúñiga, F. (2017). Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *International Journal of Nursing Studies , 66,* 72 – 81.

Uysal, Ş. (2010). Çalışma yaşamında yıldırma (Mobbing) ve boyutları; Manisa kamu kurumları üzerinde bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Üstün, E. (2014). Spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının mobbing algı düzeyleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Van Fleet, D., & Van Fleet, E. (2012). Towards a Behavioral Description of Managerial Bullying. *Employ Respons Rights J, 24*, 197-215.

Vandekerckhove, W., & Commers, M. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times. *Journal of Business Ethics, 45*, 41-50.

Varhama, L., & Bjorkqvist, K. (2004). Conflicts, Workplace Bullying and Burnout Problems Among Municipal Employees. *Psychological Reports*(94), 1116- 1124.

Vartia, M.-L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health, 27*(1), 63-69.

Vartia-Väänänen, M. (2003). *Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health.* Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Vie, T., Glasø, L., & Einarsen, S. (2011). Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying. *Journal of Psychosomatic Research, 70*, 37-43.

Voroney, J. (2005). Workplace Bullying: A cultural Perspective. *Culture of Peace Online Journal, 1*(1), 21-30.

Westhues, K. (2002). *http://www.kwesthues.com/*. 10 09, 2017 tarihinde http://www.kwesthues.com/medaille2002.pdf adresinden alındı

Woodrow, C., & Guest, D. (2017). Leadership and approaches to the management of workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(2), 221–233.

Yamada, D. (2000). The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection. *Georgetown Law Journal*, *88*, 481.

Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet - Mobbing-*. İsyanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Fakötürler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 7. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yusop, Y., Dempster, M., & Stevenson, C. (2014). Understanding inappropriate behaviour: harassment, bullying and mobbing at work in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *127*, 179-183.

Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower, 20*(1/2), 70-85.

Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 497-522.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (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), 215-237.

Zora, B. (2012). İşyerinde psikolojik taciz ve iş ilişkisine etkileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek-1 Kişisel Bilgi Formu

1- Doğum tarihiniz:
2- Cinsiyetiniz:
3- Eğitim Durumunuz:
4- Medeni Durumunuz:
5- Eşiniz Çalışıyor mu?
6- Çocuk Sayısı:
7- Toplam Çalıma Süreniz (sene olarak):
8- Şu anki işyerinizde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
9- Mesleğiniz
10- Kamu çalışanı mısınız, özel sektör çalışanı mısınız?
11- Çalıştığınız kurum/sektör/iş kolunu belirtir misiniz? (Örneğin; milli eğitim bakanlığı, sağlık bakanlığı, bankacılık, eğitim, inşaat, sigortacılık, gıda sektörü vb
12- İşyerinizde Göreviniz:
13- Daha çok kim/kimler tarafından işyerinde yıldırma (mobbing) davranışına (sözel, fiziksel veya psikolojik taciz) maruz kaldınız?
14- Yıldırma davranışını uygulayanların cinsiyeti?
15- Yıldırma davranışını uygulayan kişiler kaç kişiydi?
16- Yıldırma (mobbing) sürecine ne kadar bir süre boyunca maruz kaldınız?
17- Yıldırma (mobbing) sürecine maruz kalan başka arkadaşlarınız oldu mu?
18- Eğer başka mağdurlarda olduysa, toplam kaç kişiydiniz?
19- İşyerinde yıldırma (mobbing) sürecine maruz kalan mağdurların cinsiyeti?
20- İşyerinde yıldırma (mobbing) davranışına maruz kaldıktan sonra ne yaptınız? (birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

a) Hiçbir şey
b) Yer değişikliği istedim
c) Başka yere tayin edildim
d) Bu davranışı yapanlarla konuştum
e) Arkadaşlarımla/ailemle paylaştım
f) Üstüme şikayet ettim
g) Ruhsal tedaviye başvurdum
h) Kanuni süreç başlattım (mahkeme)
i) İstifa ettim
j) diğer

21- İşyerinde yıldırma süreci yaşanırken, yönetim bu sürece karşı nasıl bir tavır aldı?

22- İşyerinde yıldırma (mobbing) sürecini yaşarken haftada kaç kez olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşırsınız?
23- Psikoterapiye ihtiyaç duydunuz mu?
24- Psikiyatrik tedaviye ihtiyaç duydunuz mu?

Ek-2 Coppersmith Benlik Saygısı Envanteri

	Coppersmith Benlik Saygısı Envanteri		
	Aşağıda insanların kendileri ile ilgili bazı duygularını açıklayan ifadeler yer almaktadır. Bu cümlelerden size uygun olanlarına "benim gibi" uygun olmayanlara ise "benim gibi değil" sütununa (X) işaretini koyunuz. Teşekkürler.	**Benim Gibi**	**Benim Gibi Değil**
1	Çevremde olup bitenlerden genellikle rahatsız olmam.		
2	Başkalarının önünde konuşmak bana zor gelir.		
3	Eğer elimde olsaydı kendimdeki pek çok şeyi değiştirmek isterdim.		
4	Karar vermede fazla zorluk çekmem.		
5	İnsanlar benimle olmaktan hoşlanırlar.		
6	Evde kolayca moralim bozulur.		
7	Yeni şeylere kolay alışamam.		
8	Yaşıtlarım arasında sevilen bir kişiyim.		
9	Ailem genelde duygularıma önem verir.		
10	Başkalarının söylediğini kolaylıkla kabul ederim.		
11	Ailem benden çok şey bekler.		
12	Benim yerimde olmak oldukça zordur.		
13	Hayatımın karmakarışık olduğuna inanıyorum.		
14	Genellikle başkaları düşüncelerimi kabul eder.		
15	Kendimi yetersiz buluyorum.		
16	Sık sık evden kaçmayı düşünüyorum.		
17	Yaptığım işten çoğunlukla memnun olmam.		
18	Başkaları kadar güzel/yakışıklı değilim.		
19	Söylenecek sözüm varsa onu söylemekten kaçınmam.		
20	Ailem benim duygularımı anlar.		
21	Çok sevilen bir kimse değilim.		
22	Genellikle ailemin beni dışladığını hissediyorum.		
23	Yaptığım şeyler genellikle cesaretimi kırar.		
24	Sık sık keşke başka biri olsam diye düşünürüm.		
25	Güvenilir bir kişi olmadığımı düşünüyorum.		

Ek-3 Çatışma Eğilimi Ölçeği

	Çatışma Eğilimi Ölçeği	Tamamen Aykırı	Oldukça Aykırı	Kararsızım	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
1	Başkalarının problemleri, beni kendi problemlerim kadar ilgilendirir					
2	Sık sık bahse tutuşurum					
3	Başkalarından kendim için bir şey istemek, bana güç gelir					
4	Bazen iyi niyetim, karşımdaki tarafından yanlış anlaşılır					
5	Son zamanlarda sık münakaşa eder oldum					
6	Yakınlarımla zevklerim genellikle uyuşur					
7	Bazen alınganlığım tutar					
8	Öfkemi içime attığım çok olur					
9	Hatamın yüzüme söylenmesi beni rahatsız eder					
10	Yakınlarıma zaman zaman küserim					
11	Konuşurken kelime oyunu yapmayı sevmem					
12	Birisiyle tartışırken bazen dikkatim, onun söylediklerinden çok, vereceğim cevap üzerine yoğunlaşır.					
13	Özür dilemek bana güç gelir					
14	Şu anda dargın olduğum hiç kimse yok					
15	Aşık olduğumda, bunu rahatlıkla o kişiye söyleyebilirim					
16	Lades tutuşmayı severim					
17	Konuşurken sözümün kesilmesine kızmam					
18	Sahip olduğum kişisel özelliklerden hoşnutum					
19	Dünyadaki her insanın sevilecek bir yanı olduğuna inanırım.					
20	Bazen, incie çekirdeğini doldurmayan nedenlerden dolayı tartışmaya girerim					
21	Bazı tartışmalarda çok öfkelenip odayı terk ettiğim oldu					
22	Mesleğimden memnunum					
23	Çok sinirlendiğimde gözüm hiç kimseyi görmez					
24	Yaşamı seviyorum					
25	Sinirli bir insanım					
26	Bazen birisiyle konuşurken, yüzüne baktığım halde sözlerini dinlemediğim olur					
27	Bir tartışmada hatamı anlarsam hemen kabul ederim					
28	Öyle tanıdıklarım var ki, ne söyleseler sinirime dokunur					
29	Bazı kişilere içimden kızar, yüzlerine söyleyemem					

30	Bazen yanlış anlaşılmak korkusuyla fikrimi açıklamadığım olur					
31	Tartışmalarda genellikle, ortaya attığım bir fikirden kolay vazgeçmem					
32	Değiştirmek istediğim bazı huylarım var					
33	Hatalı olduğumu farketsem de, açıkça kabul etmek güç gelir					
34	İnsanların beni yeterince sevdiklerinden emin değilim					
35	İnsanlara çabuk kırılıyorum					
36	İnsanların çoğu bencildir					
37	Arkadaşlarım uysal ve anlayışlıdır					
38	İnsanların çoğu, üzerlerine vazife olmayan işlere karışırlar					
39	Emir almak beni rahatsız eder					
40	Bir düşüncemi başkalarına tam olarak iletmede güçlük çektiğim olur					
41	Dargın olduğumuz için selam vermediğim kişiler var					
42	İnsanlar beni tam olarak anlamıyorlar					
43	Bazen öfkeye kapılıp karşımdakini azarlarım					
44	Çevremde çok sevilen bir insanım					
45	Karşımdakinin övünmesi beni rahatsız etmez					
46	İnsanlarla genellikle iyi geçinirim					
47	Küs olduğum biriyle barışmak istediğimde, ilk adımı atmakta güçlük çekmem					
48	Başkalarının dertlerini dinlemek beni genellikle sıkar					
49	Kendimden her bakımdan hoşnutum					
50	Bazen birisine öyle kırılırım ki, uzun süre huzurum kaçar					
51	Yakınlarım, duygu ve düşüncelerimi tamamen değil, kısmen paylaşırlar					
52	Öğüt vermeyi severim					
53	Genelde insanlara güvenirim					

Ek-4 İşlemsel Adalet Ölçeği

Yöneticim:		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Emin Değilim**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Benimle çalışırken dürüst ve ahlaklı davranır.					
2	Kendi görüşlerimi ifade etmem için bana fırsat verir.					
3	Performansımı değerlendirken tutarlı kriterler kullanır.					
4	Benim kişisel sezgi ve kanaatlerimin (yanlılıklarımın) tavsiyelerini etkilemesine izin verir.					
5	İşimi ne kadar iyi yapabildiğimi öğrenmemde geri-bildirimde bulunarak yardımcı olur.					
6	Tamamıyla açık ve dürüst davranır.					
7	Performansımı tamamiyle bilir.					
8	Adil olmak için gerçek bir çaba gösterir.					
9	Benim kontrolüm dışındaki faktörleri dikkate alır.					
10	Bir tavsiyede bulunmadan önce benim de katkıda bulunmamı sağlar.					
11	Benden ne beklendiğini açıkça ifade eder.					
12	Performansımı arttırmam için planlar ve/veya hedefleri tartışırız.					
13	İle İlerleyebilmem için gerekli olan hedefleri beraber gözden geçiririz.					
14	İşlerim ve sorumluluklarımla ilgili güçlükleri beraber çözeriz.					
15	Performansımla ilgili olarak doğru bilgi edinmeye çalışır.					
16	İşimi ne kadar iyi yapıp yapmadığımla ilgili düşüncelerimi öğrenmeye çalışır.					
17	Çalıştığım şirketin verimliliğini arttırabilmek için neler yapılabileceğine dair fikirlerimi sorar.					
18	İle beraber gelecekteki performansımla ilgili bir plan geliştiririz.					
19	İşe İlişkin konularda şirket gereken cevabı zamanında verir.					
20	Çalıştığım şirket vaatlerinin tamamını yerine getirmektedir.					
21	Çalışanlar örgütsel değerlerin ve kuralların adil olduğunu düşünmektedir.					
22	Şirkette yükseltmeler adil bir şekilde yapılmaktadır.					

Ek-5 İşyerinde Yıldırma Ölçeği

	İşyerinde Yıldırma Ölçeği	EVET	HAYIR
1	İşyerinizde günlük konuşmalar sırasında sözünüz sürekli olarak kesilir mi?		
2	İşyerinizde kendi yeteneklerinizi gösterme olanaklarınız engellenir mi?		
3	İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?		
4	İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?		
5	İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçırma, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma...gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?		
6	İşyerinizdeki kişiler tarafından başaramayacağınız derecede zor bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?		
7	İşyerinizdeki konumunuz ve yaptığınız işler ile ilgili olarak sürekli küçümsenir misiniz?		
8	İşyerinizdeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?		
9	İşyeri ortamındayken, siz sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı olur mu?		
10	İşyerinizdeki kişiler tarafından kendi görev ve yetkileriniz dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?		
11	İşyerinizde verdiğiniz kararların sürekli eleştirildiği olur mu?		
12	İşyerinizde özel hayatınız veya çalışma hayatınız hakkında sert eleştirilere maruz kaldığınız olur mu?		
13	İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?		
14	İşyerinizde size verilen yetki ve görevlerin geri alındığı olur mu?		
15	İşyerinizde hakkınızda uygunsuz şakaların yapıldığı olur mu?		
16	İşyerinizde size lakap yakıldığı oldu mu?		
17	İşyerinizde sosyal olarak yalnız bırakıldığınızı hisseder misiniz?		
18	İşyerinizde sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?		
19	İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?		
20	İşyerinizde dini, siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği oldu mu?		
21	İşyerinizdeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit aldığınız oldu mu?		
22	İşyerinizde size karşı bağırma, kapıları çarpma veya masa yumruklama gibi saldırganca tavırların sergilendiği olur mu?		

Ek-6 Travma Değerlendirme Formu

TRAVMA DEĞERLENDİRME FORMU

Ad Soyad:

Tarih

I.BÖLÜM

Bir çok kişi yaşamının bir noktasında çok zorlayıcı bir olaya veya travmaya tanık olur. Aşağıda travmatik yaşam olaylarının bir listesi var. Tanık olduğunuz / yaşadığınız travmatik yaşantılara bir işaret(X) koyunuz.

1. □ Ciddi bir kaza, yangın, patlama (Örneğin: İş, araba, uçak, deniz kazaları)
2. □ Doğal bir afet (Örneğin: Sel, büyük bir deprem, hortum, tayfun, yangın)
3. □ Aileden veya tanıdık birisi tarafından cinsel olmayan bir saldırıya maruz kalmak (Örneğin: Fiziksel saldırı, dayak, silahla tehdit, saldırılıp soyulma)
4. □ Bir yabancı tarafından cinsel olmayan saldırıya maruz kalma (Örneğin: Fiziksel saldırı, dayak, silahla tehdit, saldırılıp soyulma)
5. □ Aileden veya tanıdık birisi tarafından cinsel bir saldırıya maruz kalmak (Örneğin: Tecavüz, tecavüz girişimi veya cinsel amaçlı dokunma)
6. □ Bir yabancının cinsel saldırısına maruz kalmak (Örneğin:Tecavüz, tecavüz girişimi veya cinsel amaçlı dokunma)
7. □ Askeri bir çatışma veya savaş alanında bulunma
8. □ 18 yaşından önce kendinden en az 5 yaş veya daha büyük olan birisi ile cinsel yakınlıkta bulunmak (Örneğin: Cinsel organlara, göğüse cinsel amaçlı dokunulması, cinsel birleşme)
9. □ Hapishanede bulunma (Örneğin: Savaş esiri olarak, mahkumiyet)
10. □ İşkence
11. □ Yaşamı tehdit eden bir hastalık
12. □ İşyerinde yıldırma/işyerinde psikolojik taciz (mobbing)
13. □ Başka bir travmatik deneyim
14. □ Eğer 12.Maddeyi işaretlediyseniz ne olduğunu aşağıya yazınız.

Yukarıdaki maddelerden herhangi birini işaretlediyseniz devam edin. İşaretlemediyseniz burada bırakınız.

II. BÖLÜM

14. İlk bölümde eğer birden çok travmatik olayı işaretlediyseniz, aralarından ***yanlızca sizi en çok rahatsız edeni seçin***. İlk bölümde salt bir madde işaretlediyseniz, aynı maddeyi işaretleyin.

□ İşyerinde yıldırma/işyerinde psikolojik taciz (mobbing)
□ Kaza
□ Felaket
□ Tanıdığı birinin cinsel olmayan saldırısı
□ Bir yabancının cinsel olmayan saldırısı

□ Tanıdık birinin cinsel saldırısı
□ Bir yabancının cinsel saldırısı
□ Çatışma
□ 18 yaşından önce kendisinden en az 5 yaş büyük bir kişi ile cinsel yakınlık
□ Hapishanede bulunma
□ İşkence
□ Yaşamı tehdit eden bir hastalık
□ Diğer

İşaretlediğiniz olayı aşağıdaki kutuya kısaca yazınız

_____

_____

Aşağıda, yukarıda belirttiğiniz travmatik olayı tanımlayan bazı sorular var:

15. Travmatik olay ne kadar zaman önce oldu?
    - □ Bir aydan kısa
    - □ 1-3 ay arası
    - □ 3-6 ay arası
    - □ 6 ay 3 yıl arası
    - □ 3-5 yıl arası
    - □ 5 yıldan fazla

Aşağıdaki sorularda evet için ***E*** yi hayır için ***H*** yi işaretleyiniz**.**

Bu travmatik olay sırasında:

16. *E* □ *H* □ Fiziksel olarak yaralandınız mı?
17. *E* □ *H* □ Sizden başka yaralanan oldu mu?
18. *E* □ *H* □ Yaşamınızı tehdit eden bir durum oldu mu?
19. *E* □ *H* □ Bir başkasının yaşamını tehdit eden bir durum oldu mu?
20. *E* □ *H* □ Çaresizlik hissettiniz mi?
21. *E* □ *H* □ Dehşete düştünüz mü?

_____

_____

III. BÖLÜM

Aşağıda travmatik deneyimleri olan kişilerde ortaya çıkan sorunların bir listesi var. Her birini dikkatle okuyun ve **SON BİR AY İÇİNDE** problemlerinizin sıklığını en iyi yansıtan sayıyı **(0-3)** işaret edin. Her bir problemi, 14 üncü maddede tanımladığınız travmatik olayla bağlantılı olarak işaretleyin.

Hiç veya sadece bir kez ise **0** ı
Haftada bir veya biraz az (bazen) ise **1** i
Haftada 2-4 kez / haftanın yarısında (sık) ise **2** yi
Haftada 5 kez veya daha sık (nerede ise daima)ise **3** ü işaretleyin.

22. ***0 1 2 3*** İstemediğiniz halde travmatik olayla ilgili sizi rahatsız eden düşünce veya görüntülerin aklınıza gelmesi.
23. ***0 1 2 3*** Travmatik yaşantı ile ilgili rüyalar veya kabuslar görmek.

24. ***0 1 2 3*** Sanki travmatik olay yeniden oluyor gibi hissetmek veya davranmak.
25. ***0 1 2 3*** Travmatik olayı hatırlatan durumlarda bir çok duyguyu birden yaşamak(Örneğin korkmak, öfkelenmek, hüzünlenmek, suçluluk).
26. ***0 1 2 3*** Travmatik olayı hatırlatan durumlarda bedensel bazı tepkilerin olması (Örneğin: çarpıntı, terleme, titreme).
27. ***0 1 2 3*** Travmatik olay hakkında düşünmemeye, konuşmamaya, hissetmemeye çabalama.
28. ***0 1 2 3*** Travmatik olayı hatırlatan aktivitelerden, insanlardan veya yerlerden kaçınmaya çalışma.
29. ***0 1 2 3*** Travmatik olayın önemli bir bölümünü hatırlayamama
30. ***0 1 2 3*** Önemli aktivitelerle ilgilenmeme veya daha seyrek katılma
31. ***0 1 2 3*** Çevresindeki kişilerden mesafeli olmak veya uzaklaşmak.
32. ***0 1 2 3*** Duygusal bir donukluk yaşama (Örneğin: Ağlayamama veya sevgi hissedememe).
33. ***0 1 2 3*** Geleceğe ilişkin planlar hiç olmayacak hissi veya umutsuzluk (Örneğin: Mesleki gelişme, evlilik, çocuk veya uzun vadeli bir hedef).
34. ***0 1 2 3*** Uykuya dalma veya sürdürme güçlüğü.

35. ***0 1 2 3*** Aşırı gerginlik veya öfke nöbetleri
36. ***0 1 2 3*** Dikkatini toplamakta güçlük (Örneğin: Konuşmaları tam izleyememe, televizyon izleyememe, kitap- gazete okurken dikkatini verememe)
37. ***0 1 2 3*** Sürekli tetikte olma (Örneğin: Etrafında kim olduğunu izleme, arkanız kapıya dönük olarak durduğunuzda rahatsızlık hissetme).
38. ***0 1 2 3*** Yerinden fırlama ve irkilme (Örneğin: Arkanızda birisi yürüdüğünde, kapı çarptığında).

39. Yukarıda bildirdiğiniz problemleri ne kadar zamandır yaşıyorsunuz?

(Sadece **BİRİNİ** işaretleyiniz)

- □ Bir aydan kısa süredir
- □ 1-3 ay arasında
- □ 3 aydan daha uzun süredir

40. Travmatik olaydan ne kadar sonra sorunlarınız başladı?

(Sadece **BİRİNİ** işaretleyiniz)

- □ 6 aydan kısa bir süre sonra
- □ 6 ay veya daha uzun bir süre sonra

IV. BÖLÜM

Eğer III. Kısımda işaret etmiş olduğunuz problemlerin yaşamınızın sayılan her hangi bir alanını **GEÇTİĞİMİZ AY İÇİNDE** etkilediğini düşünüyorsanız belirtiniz. Evet ise **E** yi, hayır ise **H** yi işaretleyiniz

41. *E* □ *H* □ İş
42. *E* □ *H* □ Evle ilgili sorumluluklar
43. *E* □ *H* □ Arkadaş, dostlarla ilişkiler
44. *E* □ *H* □ Hoş vakit ve eğlence yaşamı
45. *E* □ *H* □ Okul, eğitim

46. *E* □ *H* □ Aile ilişkisi
47. *E* □ *H* □ Cinsel yaşam
48. *E* □ *H* □ Yaşamdan genel doyum
49. *E* □ *H* □ Bunların tümü

Ek-7 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 "2011 – 2016 Başvuru İstatistikleri"

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170

KURUM BİLGİLENDİRME NOTU

MOBBİNG

2011 Mart -2016 Şubat

İletişim : csgim@prizmaemys.com

Hazırlayan : ALO 170 Psikologları

Hazırlama Tarihi : 01.03.2016

1. MOBBİNG

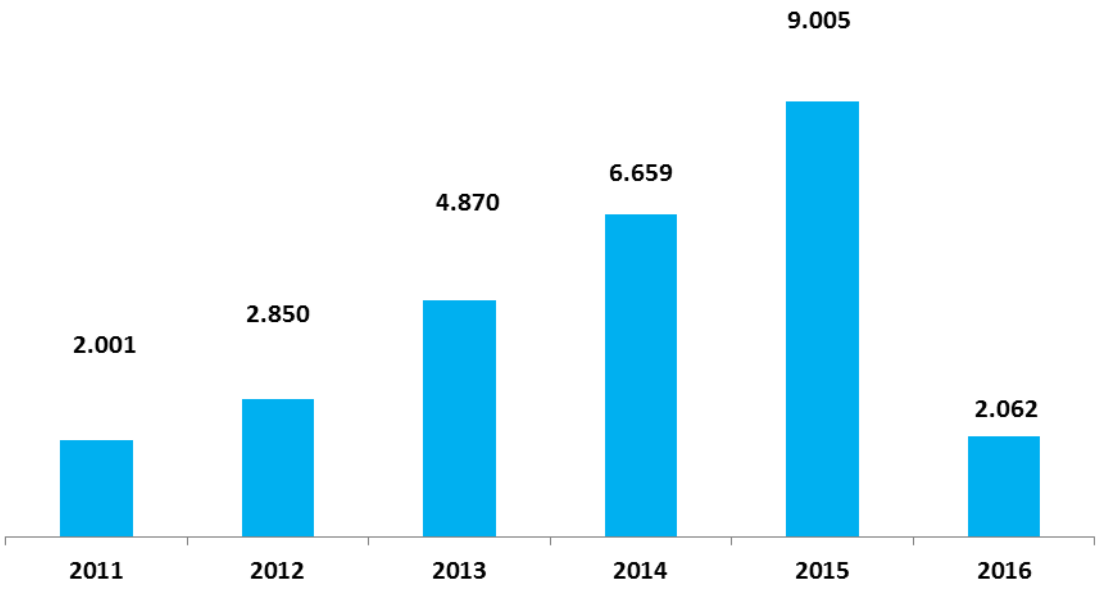
Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing); kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye maruz kalması, yıldırma ve benzeri şeklinde ortaya çıkan tüm davranışlardır. Psikolojik yıldırmaya maruz kalan çalışanların; itibarı ve onuru zedelenmekte, verimliliği azalmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Psikolojik yıldırma kapsamı ve kavramı açısından bazı yanlış anlaşılmalara sebebiyet vermektedir. Başbakanlık genelgesinde, kasıtlı ve sistematik olarak yapılan tüm davranışlar tarif edilmiş detaylı bir şekilde anlatılmamıştır.

2. PSİKOLOJİK DESTEK

İşyerlerinde Psikolojik Yıldırmanın (Mobbing) Önlenmesi kapsamında 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19.03.2011 tarih ve 27879 no'lu sayı ile Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Genelgenin 4. Maddesi gereği İşyerinde Psikolojik Yıldırmayla mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.

3. MOBBİNG İSTATİSTİKÎ VERİLERİ

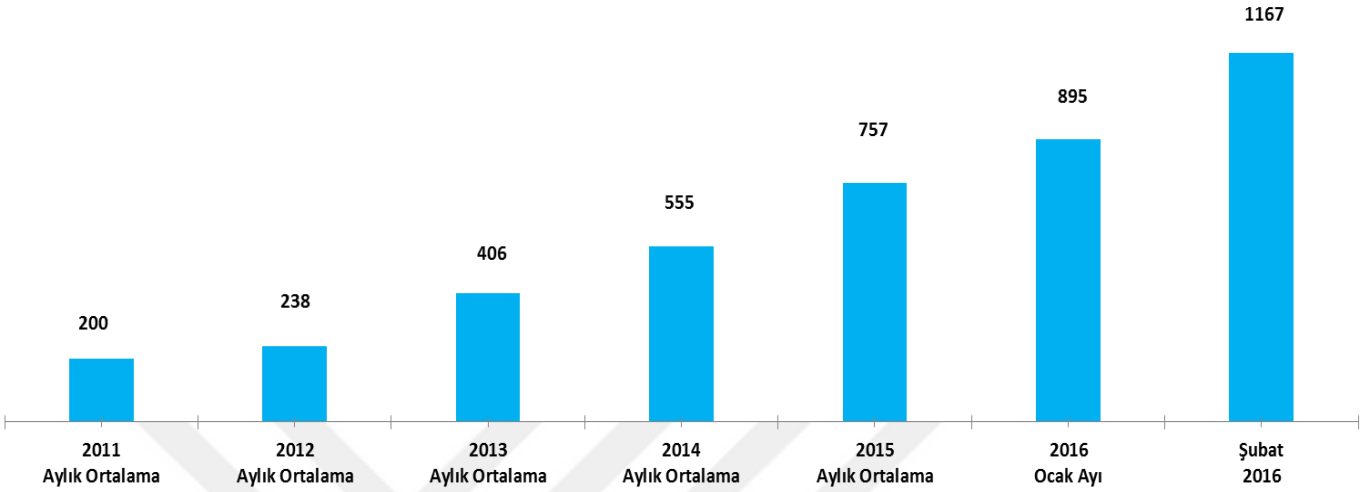
- 19.03.2011 – 29.02.2016 tarihleri arasında toplam **27.447** adet mobbing ile ilgili çağrı aldık.
- Yıllara göre mobbing çağrı dağılımı ise; **2011** (19 Mart tarihi itibari ile) yılında **2.001** adet, **2012** yılında **2.850** adet ile bir önceki yıla göre **% 42** artış göstermiştir. **2013** yılında **4.870** adet ile bir önceki yıla göre **% 71** oranında artış göstermiştir. **2014** yılında **6.659** adet ile bir önceki yıla göre **% 37** artış göstermiştir. **2015** yılında **9.005** adet ile bir önceki yıla göre **% 35** oranında artış göstermiş olup **2016** yılı ilk iki ayında **2.062** adet başvuru gerçekleşmiştir.



Grafik-1: Yıllara göre mobbing dağılımı

4. AYLIK MOBBİNG BAŞVURU DAĞILIMI

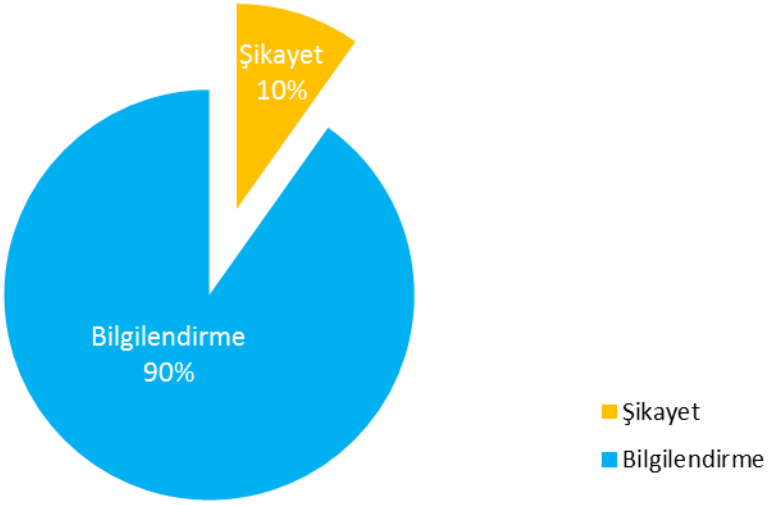
Aylık mobbing başvuru dağılımında en fazla başvuru **Ağustos 2015**'te **1.220** adet gelmiştir.



Grafik-2: Yıllara göre ortalama aylık mobbing başvuru dağılımları

5. ŞİKAYETE DÖNÜŞEN MOBBİNG BAŞVURULARI

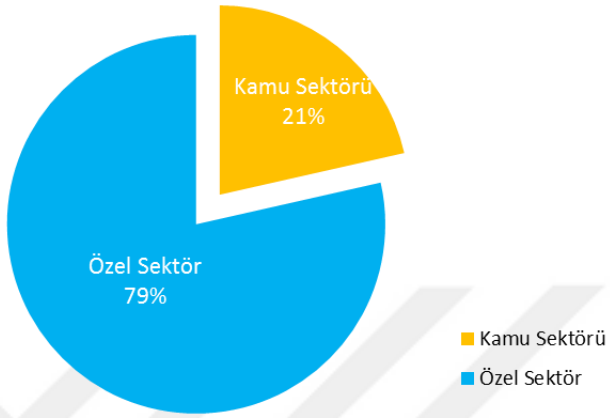
19.03.2011 –29.02.2016 tarihleri arasında toplam **27.447** adet mobbing çağrısının **2.608** adeti şikayet başvurusuna dönüşmüştür.



Grafik-3: Şikayete dönüşen mobbing başvuruları ile bilgilendirme başvuruları oranları

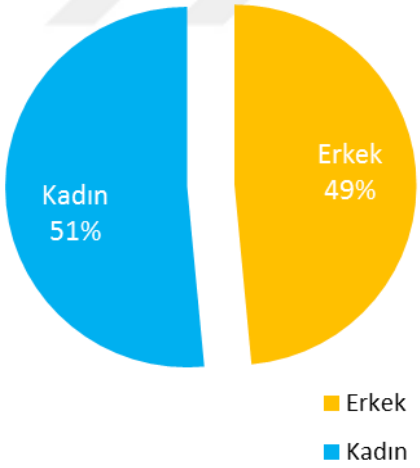
6. SEKTÖREL BAZDA MOBBİNG

Çağrıların, **% 79** oranla **Özel Sektör** çalışanlarından **(21.730)** ve **% 21** oran ile **Kamu Sektörü** çalışanlarından **(5.717)** gelmiştir.

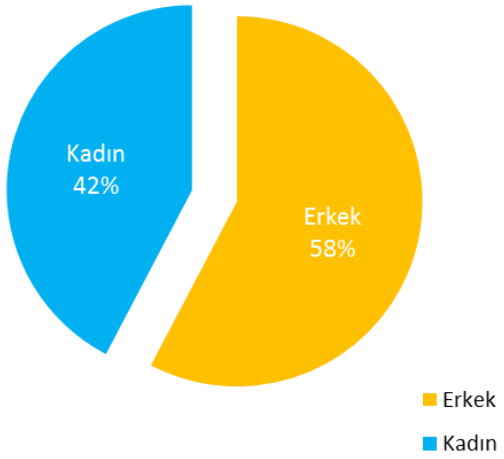


Grafik-4: Sektörel bazda mobbing

15.362 çağrı **(% 56) "Erkek", 12.085** çağrı **(% 44)** ise **"Kadın"** çalışandan gelmiştir.



Grafik-5: Kamu sektörü cinsiyet dağılımı



Grafik-6: Özel sektör cinsiyet dağılımı

7. SEKTÖR DETAYLARI

27.447 başvurunun sektör dağılımları aşağıdaki gibidir.

Özel Sektör		
Sektör Adı	**Adet**	**Yüzde**
SEKTÖR BELİRTMEDEN BİLGİLENDİRME VE PSİKOLOJİK DESTEK	12.719	58,53%
SANAYİ SEKTÖRÜ	2.357	10,85%
MAĞAZA, RESTORANT VE MARKET SEKTÖRLERİ	1.730	7,96%
ÖZEL SAĞLIK KURUMLARI	653	3,01%
HİZMET SEKTÖRÜ	568	2,61%
TURİZM SEKTÖRÜ	562	2,59%
TAŞERON FİRMA VE BELEDİYE ÇALIŞANLARI	464	2,14%
BANKACILIK	431	1,98%
İLETİŞİM HİZMETLERİ	396	1,82%
ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ	265	1,22%
ÖZEL EĞİTİM KURUMLARI	248	1,14%
İNŞAAT SEKTÖRÜ	242	1,11%
TIBBİ MALZEME VE MEDİKAL HİZMETLER	149	0,69%
NAKLİYE SEKTÖRÜ	148	0,68%
ÜNİVERSİTE	113	0,52%
BASIN YAYIN KURULUŞLARI	102	0,47%
BİLİŞİM SEKTÖRÜ	99	0,46%
APARTMAN GÖREVLİSİ	99	0,46%
TEMİZLİK HİZMETLERİ	85	0,39%
SİVİL HAVACILIK VE YER HİZMETLERİ	50	0,23%
MADENCİLİK	44	0,20%
VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	41	0,19%
REKLAMCILIK	40	0,18%
YAYINEVİ VE MATBAACILIK	32	0,15%
HUKUK BÜROSU	28	0,13%
DERNEKLER VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI	25	0,12%

DENİZ İŞLETMELERİ	24	0,11%
TARIM SEKTÖRÜ	13	0,06%
SENDİKA	3	0,01%
TOPLAM	21.730	100%

Tablo-1: Özel sektör başvuru dağılımı

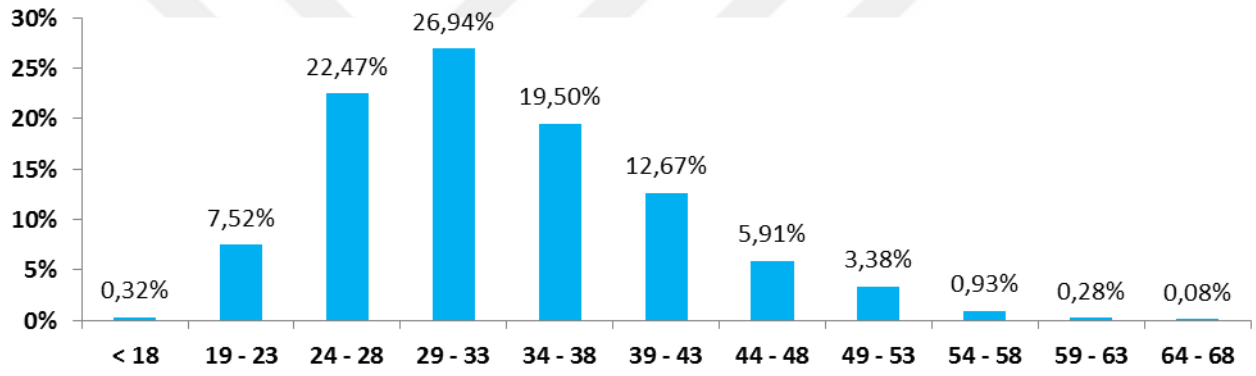
Kamu Sektörü		
Sektör Adı	**Adet**	**Yüzde**
KURUM BELİRTMEDEN BİLGİLENDİRME VE PSİKOLOJİK DESTEK	2.472	43,24%
SAĞLIK BAKANLIĞI	938	16,41%
MEB	551	9,64%
ÜNİVERSİTE	323	5,65%
TSK	208	3,64%
EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	125	2,19%
ULAŞTIRMA DENİZCİLİK VE HABERLEŞME BAKANLIĞI	114	1,99%
ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI	87	1,52%
ADALET BAKANLIĞI	80	1,40%
MALİYE BAKANLIĞI	76	1,33%
GIDA TARIM VE HAYVANCILIK BAKANLIĞI	76	1,33%
BANKACILIK	74	1,29%
AİLE VE SOSYAL POLİTKALAR BKN	54	0,94%
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI	47	0,82%
ÖZEL İDARE, VALİLİK VE KAYMAKAMLIKLAR	40	0,70%
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU	38	0,66%
KİT	36	0,63%
KREDİ VE YURTLAR KURUMU	35	0,61%
KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI	34	0,59%
CEZA İNFAZ KURUMLARI	33	0,58%
BİLİM,SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI	33	0,58%
ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞI	33	0,58%
SOSYAL HİZMET MÜDÜRLÜKLERİ	29	0,51%
İL ACİL AFET MÜDÜRLÜĞÜ	25	0,44%
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI	23	0,40%
VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	22	0,38%
PTT	20	0,35%
NUFUS MÜDÜRLÜKLERİ	19	0,33%
KALKINMA BAKANLIĞI	18	0,31%
GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI	13	0,23%
DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI	10	0,17%
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	9	0,16%

TSE	6	0,10%
ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU MÜDÜRLÜKLERİ	6	0,10%
DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI	3	0,05%
YSK	2	0,03%
TBMM	2	0,03%
BAŞBAKANLIK	1	0,02%
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI	1	0,02%
EKONOMİ BAKANLIĞI	1	0,02%
TOPLAM	5.717	100%

Tablo-2: Kamu sektörü başvuru dağılımı

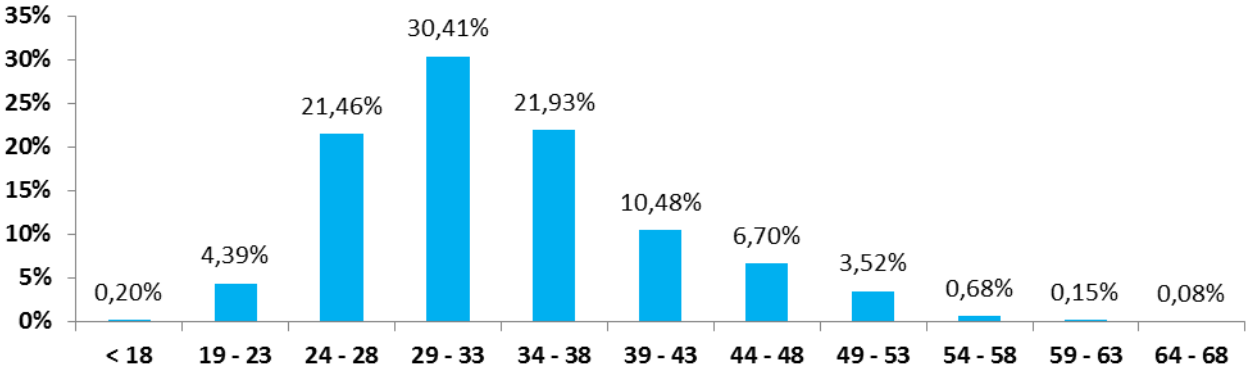
8. CİNSİYET – YAŞ DURUMU

Mobbing konusunda **ALO 170**'i arayan "**Kadın"** çalışanların **%26,94** oran ile **29-33 yaş** aralığındadır.



Grafik-7: Kadın yaş dağılımı

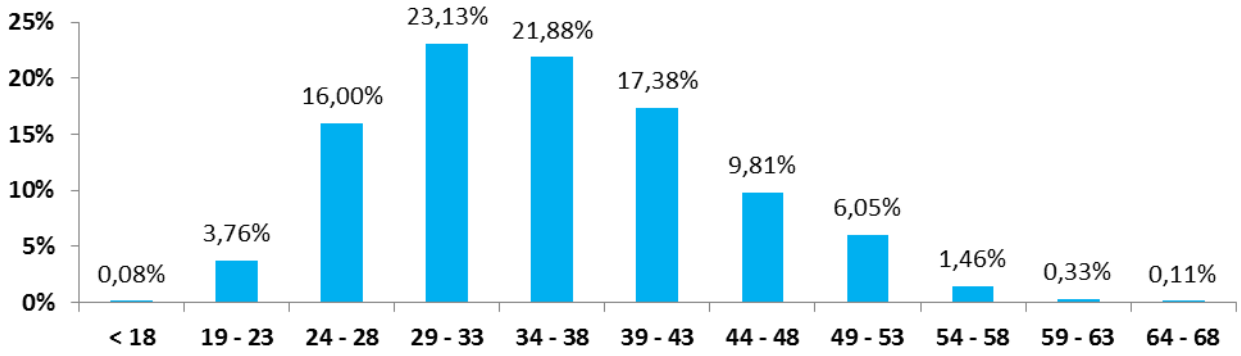
Mobbing konusunda **ALO 170**'i arayan "**Erkek**" çalışanların **%30,41** oran ile **29-33 yaş** aralığındadır.



Grafik-8: Erkek yaş dağımı

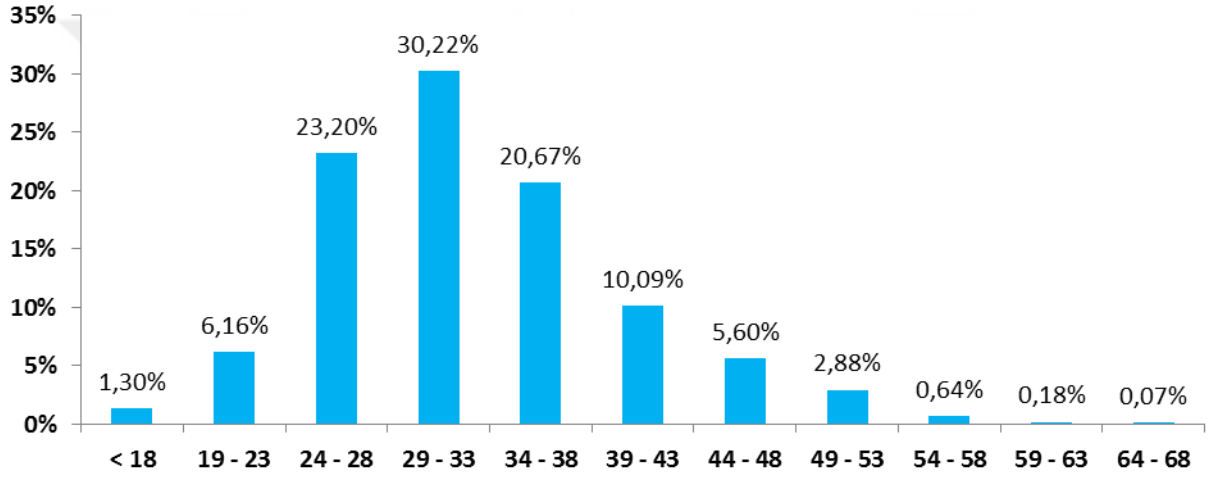
9. SEKTÖR – YAŞ DURUMU

Mobbing başvurusunda bulunan "**Kamu Sektörü"** çalışanlarının **%23,13** oran ile **29-33 yaş**, **%21,88** oran ile **34-38 yaş** aralığındadır.



Grafik-9: Kamu sektörü yaş dağılımı

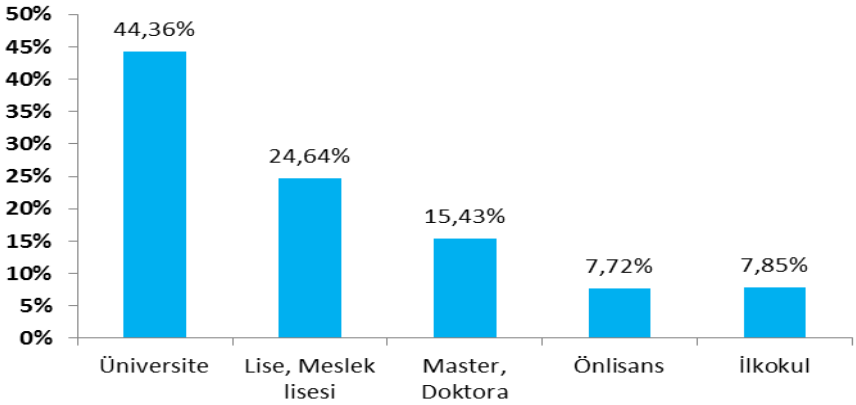
Mobbing başvurusunda bulunan "**Özel Sektör"** çalışanlarının **%30,22** oran ile **29-33 yaş** ve **%23,20** oran ile **24-28 yaş** aralığındadır.



Grafik-10: Özel sektör yaş dağılımı

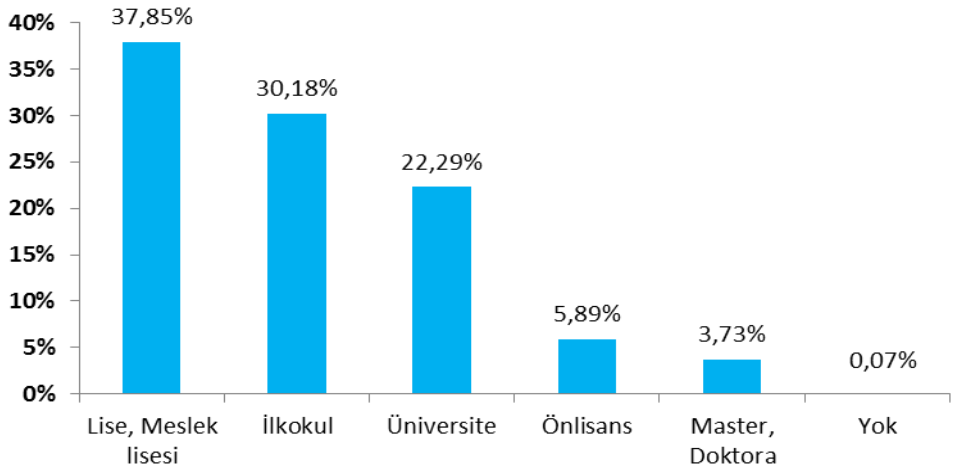
10. SEKTÖR – EĞİTİM DURUMU

Kamu Sektörü çalışanlarının **%44,36** oran ile "**Lisans"** mezunu,



Grafik-11: Kamu sektörü eğitim durumu dağılımı

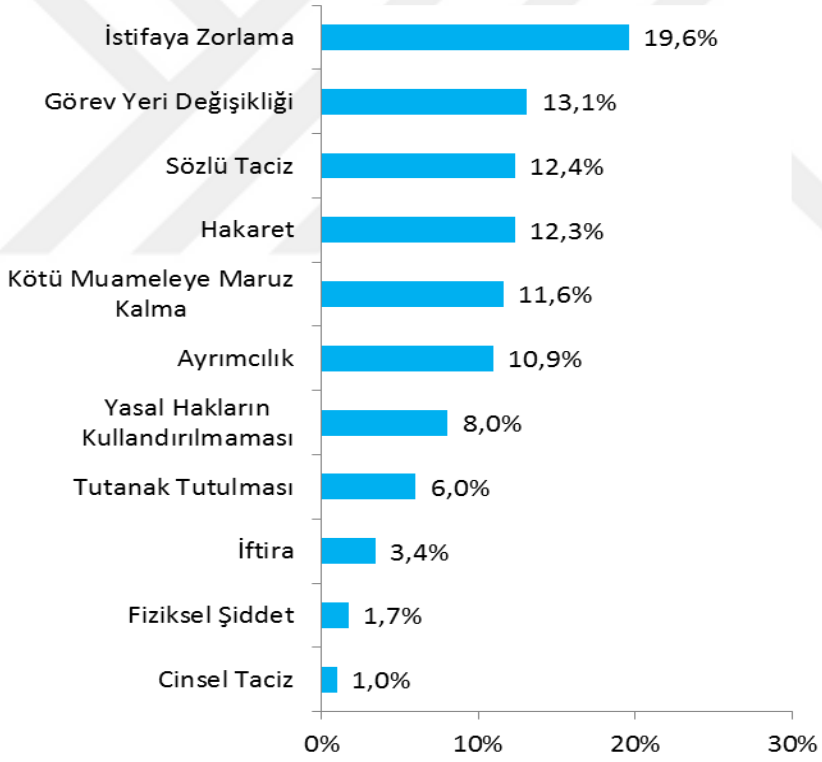
Özel Sektör çalışanların ise **%37,85** oran ile "**Lise"** mezunundan oluşmaktadır.



Grafik-12: Özel sektör eğitim durumu dağılımı

11. ŞİKAYET KONUSU

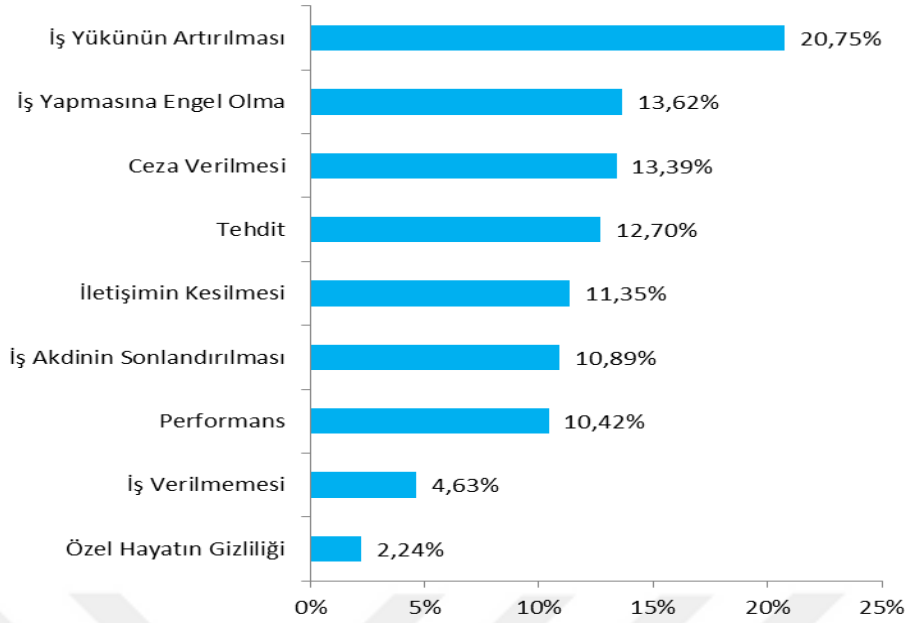
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların, şikâyet dağılımına baktığımızda yaklaşık **%60'**ını "**İstifaya Zorlama, Görev Yeri Değişikliği, Sözlü Taciz ve Hakaret**" oluşturmaktadır.



Grafik-13: Şikayet konusu dağılımı

12. ŞİKAYETE DÖNÜŞME SEBEBİ

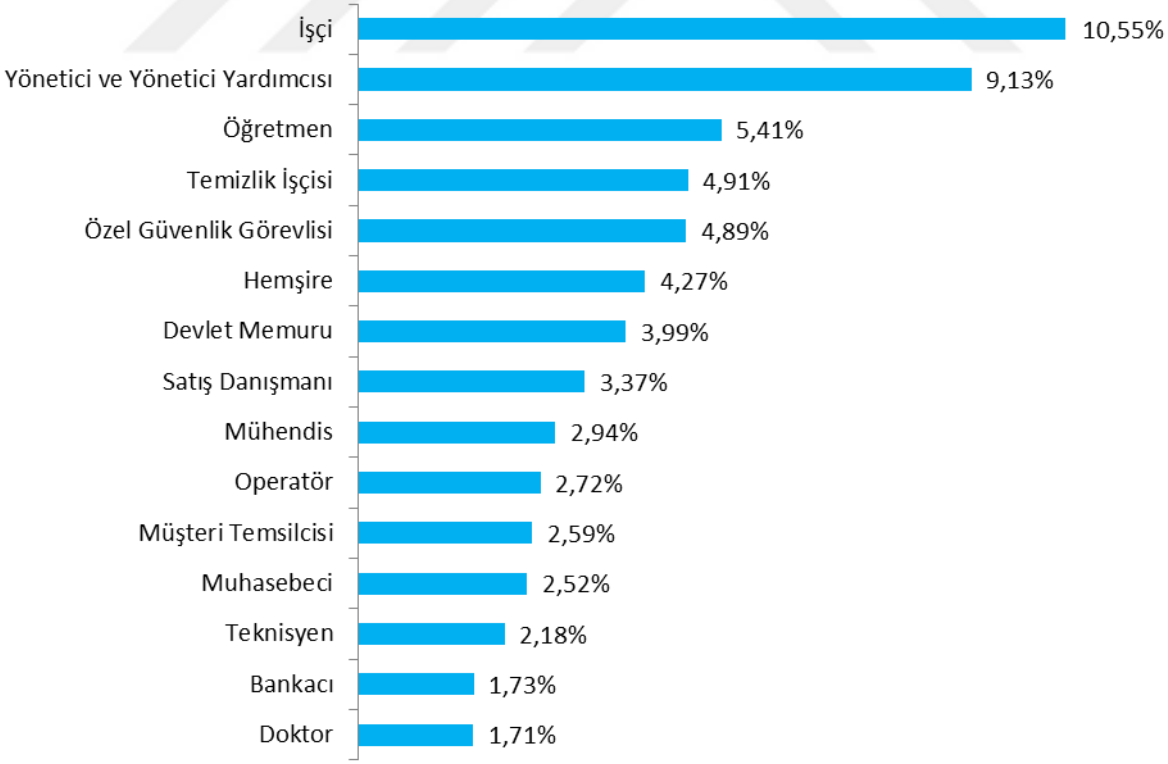
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların, mağduriyetlerinin şikayete dönüşme sebepleri incelendiğinde birinci sırada **% 20,75** oran ile " **İş Yükünün Arttırılması**" önde gelmektedir.



Grafik-14: Şikayete dönüşme sebebi dağılımı

13. MESLEK DAĞILIMI

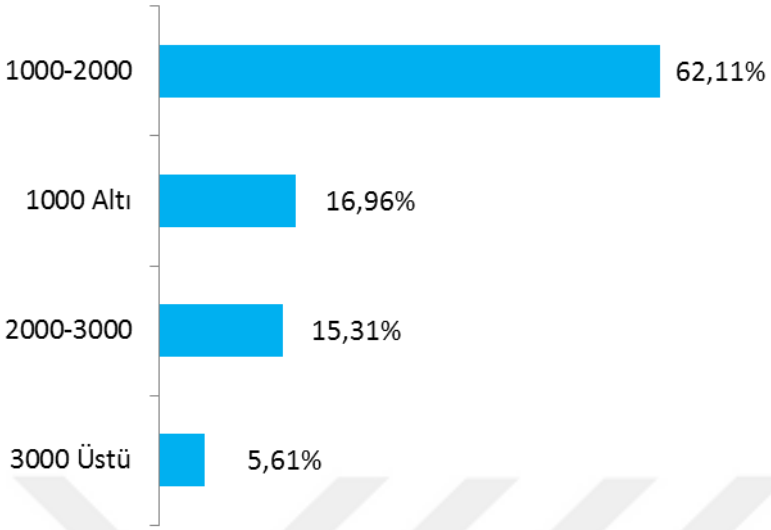
Mobbing mağduru vatandaşların meslek dağılımları aşağıdaki gibidir. Dağılım, başvuruda bulunan ilk 15 meslek gurubuna aittir. Meslek grupları içinde **İşçi % 10,55** oran ile ilk sırada yer almaktadır.



Grafik- 15: Meslek dağılımı

14. ÜCRET

İşyerindeki ücretlerine bakıldığında **% 62,11** oran ile **"1.000-2.000"** TL, en çok alınan ücret ise **% 5,61** oran ile **"3.000 Üstü"** TL'dir.



Grafik-16: Ücret dağılımı

15. MOBBİNG SALDIRILARI

Mobbing Saldırı Çeşitleri 5 ana başlık altında toplanmış olup detayları aşağıda verilmiştir.

1. **İLETİŞİME YÖNELİK SALDIRILAR**
2. **SOSYAL İLİŞKİLERE SALDIRILAR**
3. **İTİBARA SALDIRILAR**
4. **YAŞAM VE İŞ KALİTESİNE SALDIRILAR**
5. **DOĞRUDAN SAĞLIĞI ETKİLEYEN SALDIRILAR**

15.1. İLETİŞİME YÖNELİK SALDIRILAR

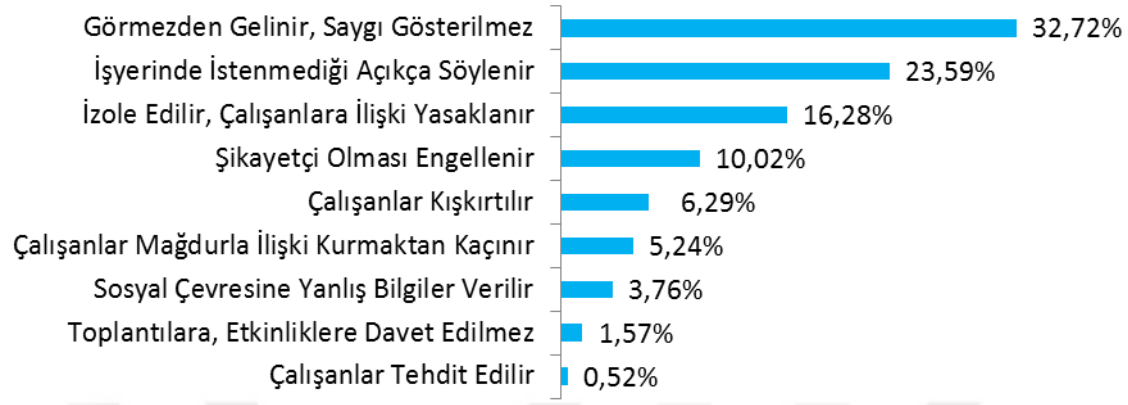
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların "**İletişimine Yönelik**" saldırılarda birinci sırada **% 31,74** oran ile " **Sözlü, Mail ve Telefon ile Taciz ve Tehdit Edilir**" saldırı tipi bulunmaktadır.



Grafik-17: İletişime yönelik saldırılar

15.2. SOSYAL İLİŞKİLERE SALDIRILAR

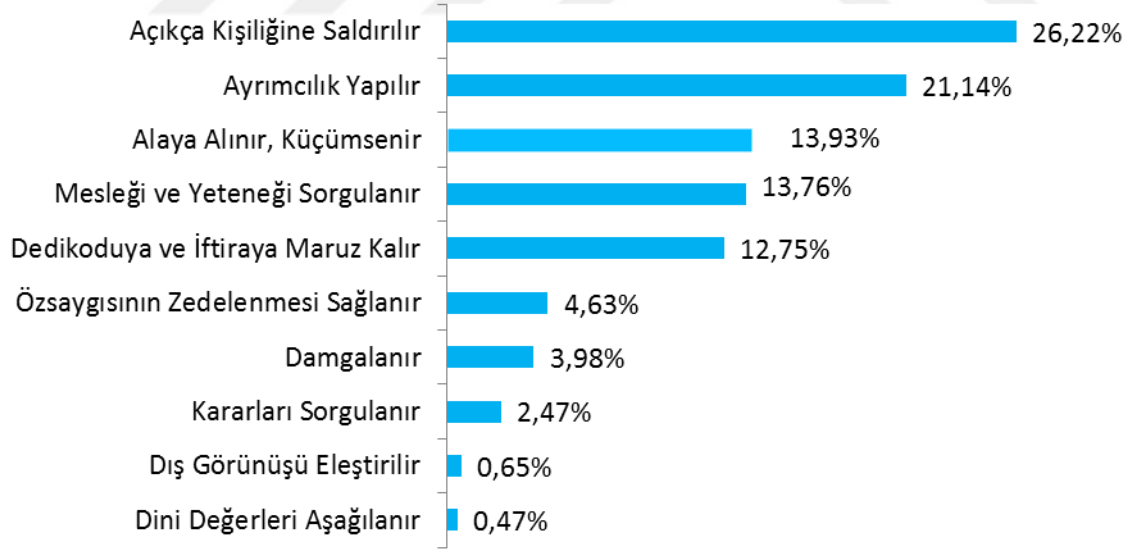
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların "**Sosyal İlişkilere"** yönelik saldırılarda birinci sırada **% 32,72** oran ile " **Görmezden Gelinir, Saygı Gösterilmez**" saldırı tipi bulunmaktadır.



Grafik-18: Sosyal ilişkilere saldırılar

15.3. İTİBARA SALDIRILAR

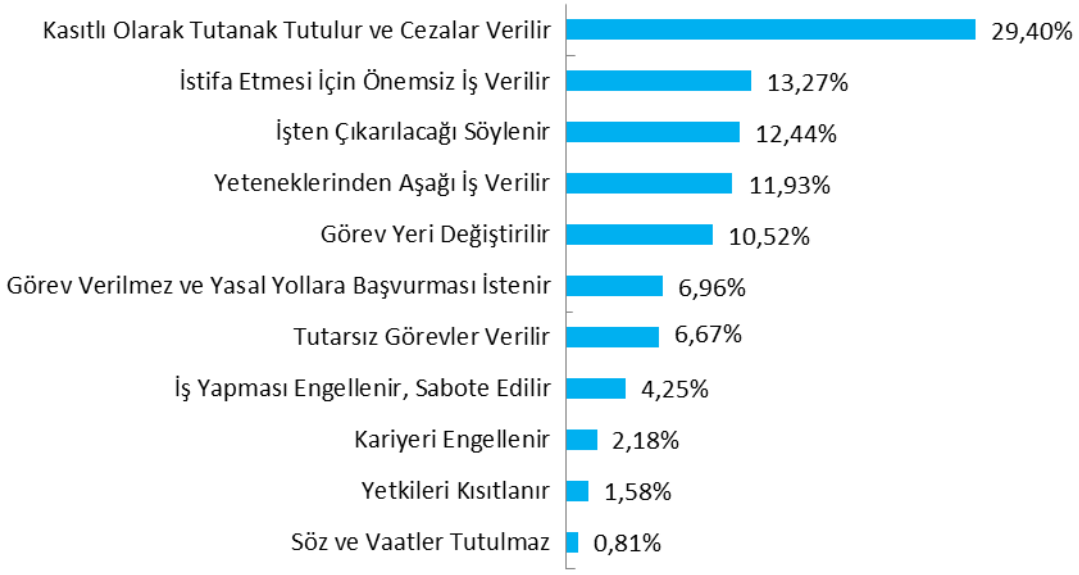
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların "**İtibara**" yönelik saldırılarda birinci sırada **% 26,22** oran ile" **Açıkça Kişiliğine Saldırılar**" bulunmaktadır.



Grafik-19: İtibara saldırılar

15.4. YAŞAM VE İŞ KALİTESİNE SALDIRILAR

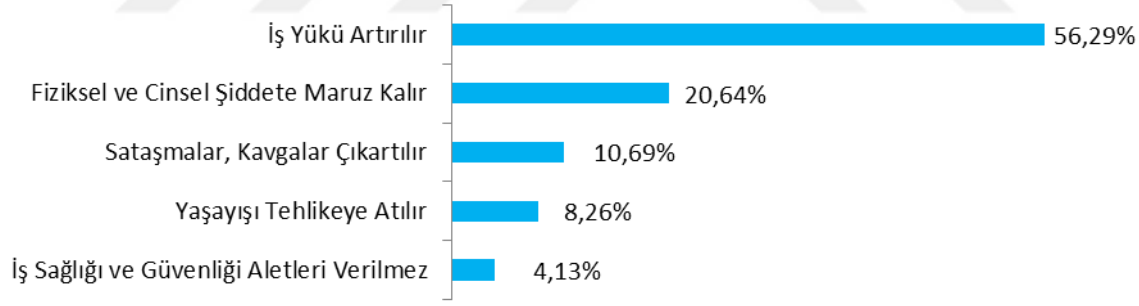
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların "**Yaşam ve İş Kalitesine Saldırılar**" yönelik saldırılarda birinci sırada **% 29,40** oran ile" **Kasıtlı Tutanak Tutulur ve Cezalar Verilir**" bulunmaktadır.



Grafik-20: Yaşam ve iş kalitesine saldırılar

15.5. DOĞRUDAN SAĞLIĞI ETKİLEYEN SALDIRILAR

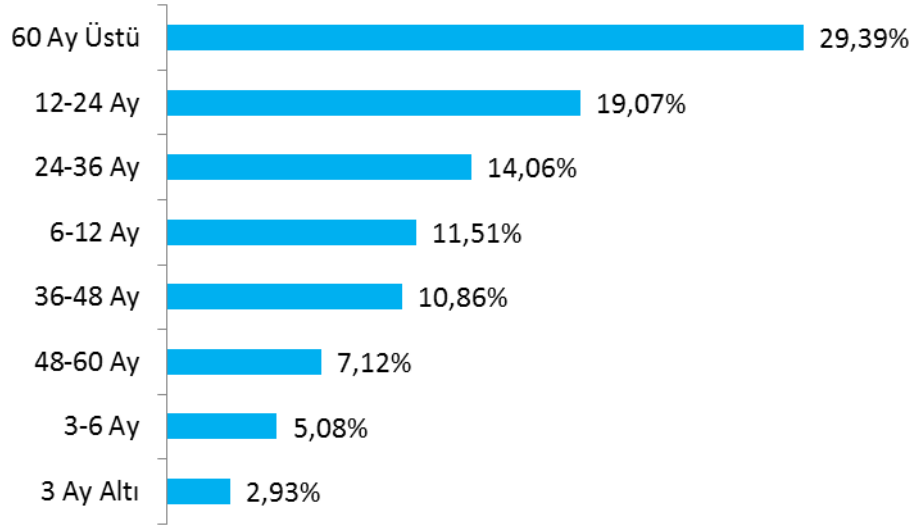
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların "**Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırılar"** başlığının ilk sırasında **% 56,29** oran ile " **İş Yükü Artırılır**" saldırı tipi bulunmaktadır.



Grafik-21: Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar

16. ÇALIŞMA SÜRESİ

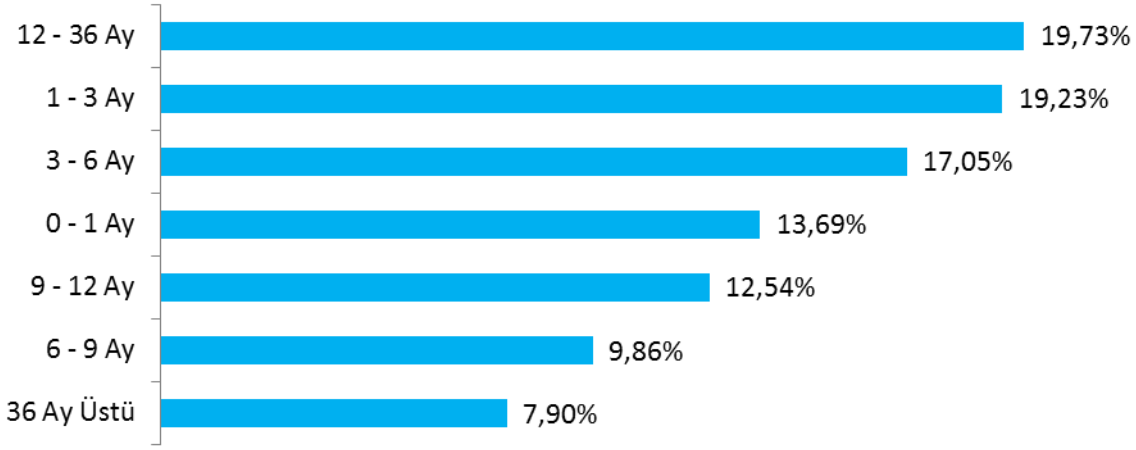
İşyerinde çalışma süresi en fazla **% 29,39** oran ile **"60 Ay Üstü"** , en az çalışma süresi ise **% 2,93** oran ile **"3 Ay Altı"**dır.



Grafik-22: Çalışma süresi

17. MOBBİNGE MARUZ KALMA SÜRESİ

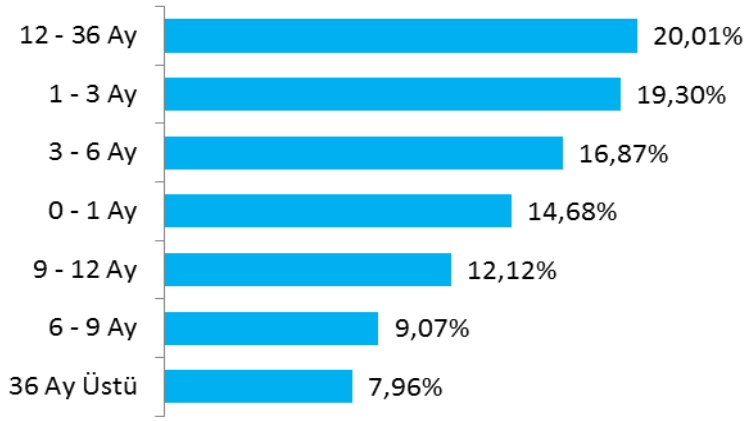
Mobbing en fazla **% 19,73** oran ile ‘’**12-36 Ay’’** aralığında uygulanmaktadır. En uzun mobbing süresi ise ‘’**3 Yıl üstü’’** ile **% 7,90**‘dır.



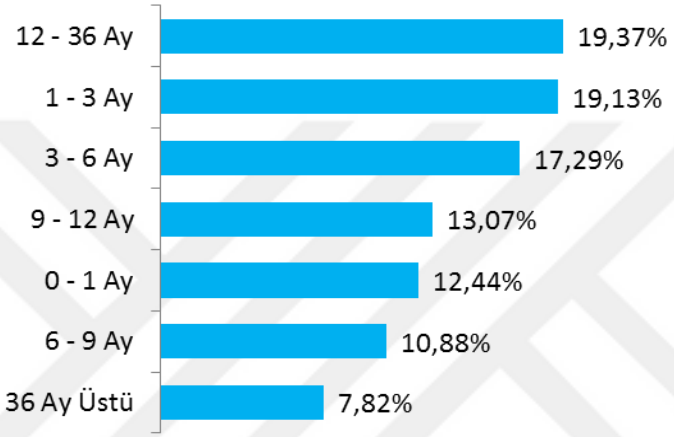
Grafik-23: Mobbinge maruz kalma süresi

18. CİNSİYETE GÖRE MOBBİNGE MARUZ KALMA SÜRESİ

Mobbingin uygulanma süresinde ilk sırada **12 - 36 Ay** bulunmaktadır.



Grafik-24: Erkeklerin mobbinge maruz kalma süresi



Grafik-25: Kadınların mobbinge maruz kalma süresi

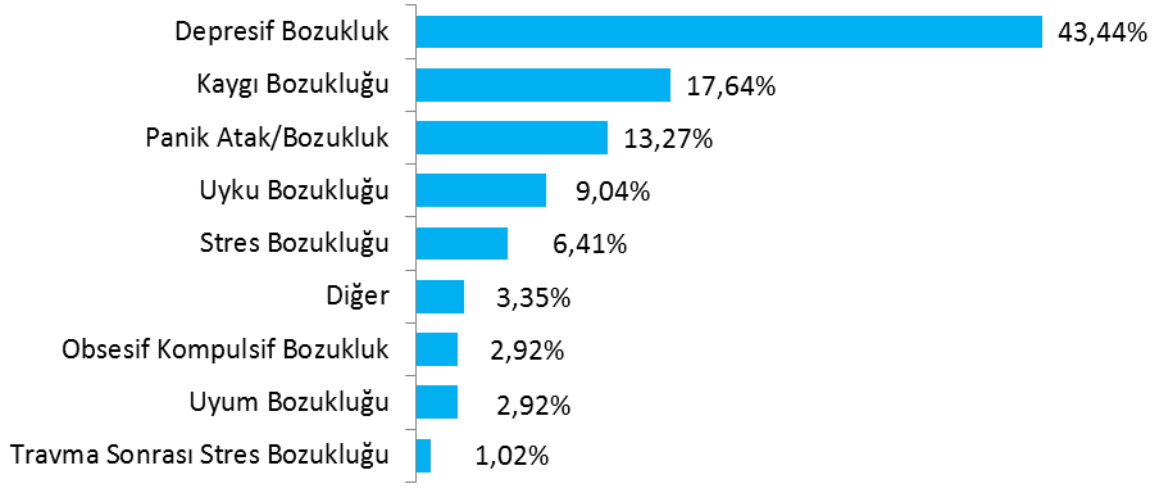
19. MOBBİNGİN MAĞDURUN SAĞLIĞINA ETKİLERİ

Mobbing'in mağdura etkileri 2 alt başlıkta toplanmış olup alınan tedavi şekilleri aşağıdaki gibidir.

1. **PSİKOLOJİK ETKİLERİ**
2. **FİZYOLOJİK ETKİLERİ**
3. **TEDAVİ ŞEKİLLER**

19.1. PSİKOLOJİK ETKİLERİ

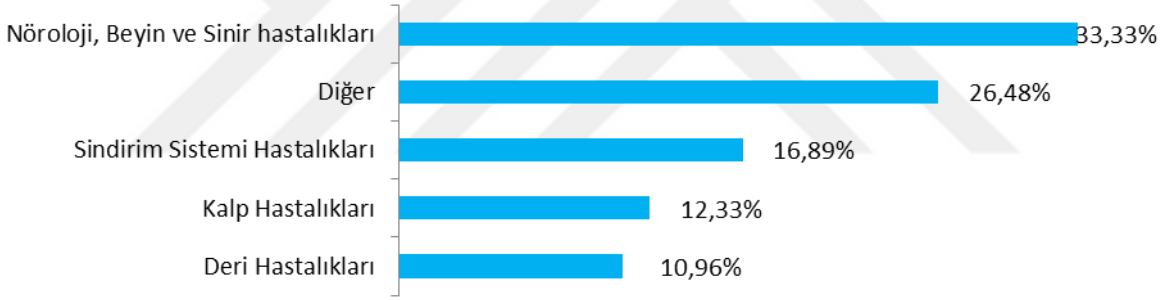
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların aldıkları "**Psikiyatrik Tanı**" olarak birinci sırada **% 43,44** oran ile " **Depresif Bozukluk**" bulunmaktadır



Grafik-26: Mobbingin psikolojik etkileri

19.2. FİZYOLOJİK ETKİLERİ

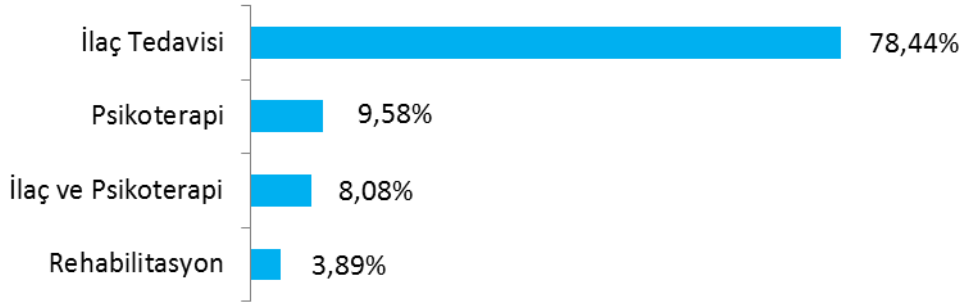
Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların aldıkları "**Tıbbi Tanı**" olarak birinci sırada **% 33,33** oranla ile **"Nöroloji, Beyin ve Sinir hastalıkları"** bulunmaktadır.



Grafik-27: Mobbingin fizyolojik etkileri

19.3. TEDAVİ ŞEKİLLERİ

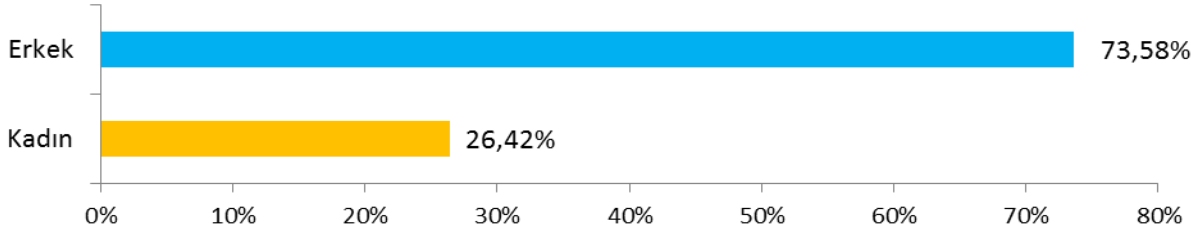
Mobbing mağdurlarının **% 78,44** oran ile "**İlaç Tedavisi**" almaktadır.



Grafik-28: Mobbing mağdurlarının tedavi edilme şekilleri

20. ŞİKAYET EDİLENİN CİNSİYETİ

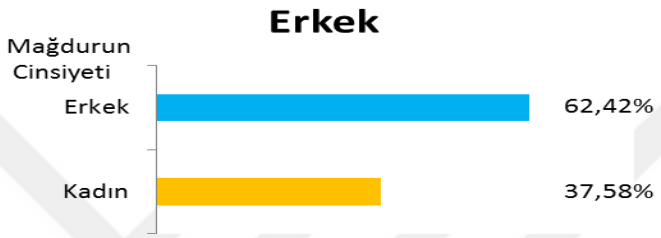
En fazla erkekler çalışanlardan şikayetçi olunmuştur.



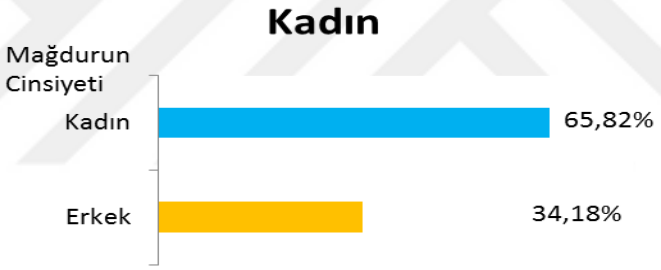
Grafik-29: Şikayet edilen cinsiyet dağılımı

21. MOBBİNG SALDIRILARI YAPANA GÖRE MAĞDUR CİNSİYETİ

Mobbing en fazla hemcinsi tarafından yapılmaktadır. Kadından kadına yönelik saldırı oranı daha fazladır.



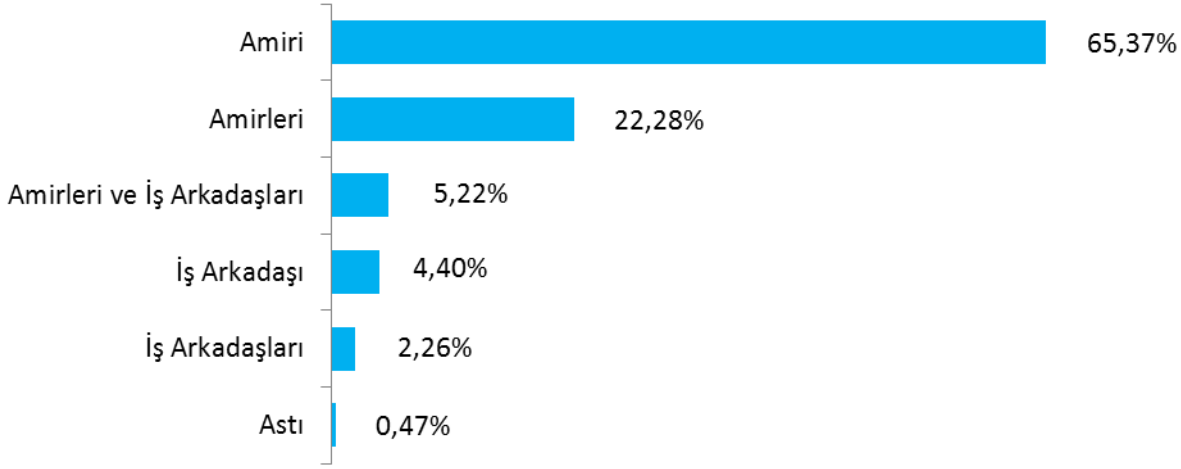
Grafik-30: Mobbing saldırıları yapan "**Erkek**" cinsiyetine göre mağdur cinsiyet dağılımı



Grafik-31: Mobbing saldırıları yapan "**Kadın**" cinsiyetine göre mağdur cinsiyet dağılımı

22. ŞİKAYET EDİLENLERİN STATÜSÜ

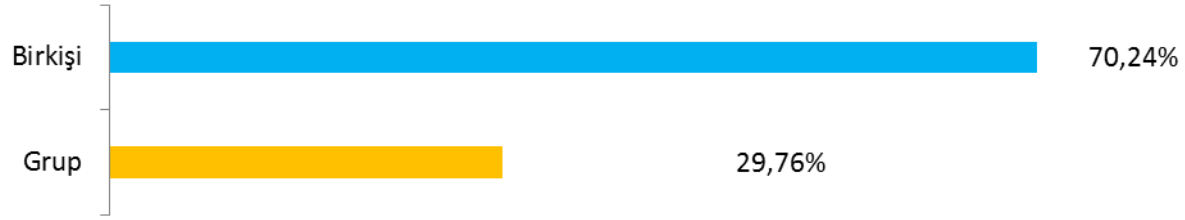
Mobbing yapanların **%65,37** oran ile **"Amiri"** tarafından yapılmaktadır.



Grafik-32: Şikayet edilenlerin statüsü

23. ŞİKAYET EDİLENLERİN DAĞILIMI

Mobbing **%70,24** oran ile "**Bir Kişi"** tarafından yapılmaktadır.



Grafik-33: şikayet edilenlerin statüsü

24. İLLERE GÖRE BAŞVURU DAĞILIMLARI

Mobbing başvurusunda bulunanların il dağılımı aşağıda yer almaktadır. Bayburt İlinden mobbing başvurusu gelmemiştir.

Kamu Sektörü		
İller	Adet	% Dağılımı
İl Bilgisi Paylaşılmamış	1.018	17,81%
İstanbul	873	15,27%
Ankara	704	12,31%
İzmir	331	5,79%
Antalya	148	2,59%
Bursa	115	2,01%
Kocaeli	109	1,91%
Balıkesir	95	1,66%
Adana	95	1,66%
Konya	91	1,59%
Mersin	84	1,47%
Kayseri	75	1,31%
Gaziantep	65	1,14%
Tekirdağ	64	1,12%
Muğla	59	1,03%
Erzurum	59	1,03%
Manisa	59	1,03%
Denizli	58	1,01%
Sivas	57	1,00%
Samsun	57	1,00%
Diyarbakır	55	0,96%
Hatay	54	0,94%
Eskişehir	50	0,87%
Van	50	0,87%
Aydın	46	0,80%

Özel Sektör		
İller	Adet	% Dağılımı
İstanbul	6.903	31,77%
İl Bilgisi Paylaşılmamış	3.783	17,41%
Ankara	1.748	8,04%
İzmir	1.495	6,88%
Antalya	1.105	5,09%
Kocaeli	864	3,98%
Bursa	767	3,53%
Tekirdağ	398	1,83%
Eskişehir	358	1,65%
Muğla	303	1,39%
Adana	286	1,32%
Manisa	273	1,26%
Kayseri	267	1,23%
Mersin	250	1,15%
Gaziantep	237	1,09%
Konya	217	1,00%
Sakarya	192	0,88%
Samsun	131	0,60%
Denizli	124	0,57%
Düzce	112	0,52%
Balıkesir	108	0,50%
Aydın	104	0,48%
Kahramanmaraş	100	0,46%
Hatay	85	0,39%
Sivas	81	0,37%

Şanlıurfa	46	0,80%
Kahramanmaraş	46	0,80%
Sakarya	45	0,79%
Çorum	44	0,77%
Trabzon	41	0,72%
Kütahya	39	0,68%
Çanakkale	37	0,65%
Elazığ	36	0,63%
Edirne	35	0,61%
Erzincan	35	0,61%
Mardin	35	0,61%
Afyon	34	0,59%
Zonguldak	32	0,56%
Malatya	31	0,54%
Isparta	31	0,54%
Kırıkkale	29	0,51%
Bolu	29	0,51%
Ordu	28	0,49%
Karaman	27	0,47%
Aksaray	25	0,44%
Rize	25	0,44%
Karabük	25	0,44%
Kırşehir	24	0,42%
Kırklareli	22	0,38%
Giresun	21	0,37%
Ağrı	20	0,35%
Kars	19	0,33%
Kastamonu	19	0,33%
Tokat	19	0,33%
Burdur	19	0,33%
Yalova	19	0,33%
Bartın	18	0,31%
Bingöl	17	0,30%
Şırnak	17	0,30%
Yozgat	17	0,30%
Nevşehir	17	0,30%
Bilecik	16	0,28%
Kilis	15	0,26%
Gümüşhane	14	0,24%
Iğdır	14	0,24%
Batman	14	0,24%
Hakkari	14	0,24%
Niğde	14	0,24%
Muş	13	0,23%
Sinop	12	0,21%

Kütahya	75	0,35%
Afyon	63	0,29%
Erzincan	61	0,28%
Zonguldak	60	0,28%
Diyarbakır	59	0,27%
Şanlıurfa	57	0,26%
Isparta	57	0,26%
Kırklareli	56	0,26%
Malatya	53	0,24%
Çanakkale	51	0,23%
Yalova	49	0,23%
Uşak	49	0,23%
Erzurum	47	0,22%
Edirne	45	0,21%
Bilecik	45	0,21%
Trabzon	44	0,20%
Ordu	42	0,19%
Bolu	37	0,17%
Karaman	35	0,16%
Çorum	31	0,14%
Kastamonu	31	0,14%
Tokat	28	0,13%
Elazığ	27	0,12%
Van	25	0,12%
Giresun	24	0,11%
Nevşehir	23	0,11%
Kırıkkale	21	0,10%
Osmaniye	19	0,09%
Bartın	19	0,09%
Artvin	17	0,08%
Adıyaman	16	0,07%
Karabük	16	0,07%
Mardin	15	0,07%
Aksaray	15	0,07%
Rize	15	0,07%
Muş	15	0,07%
Yozgat	14	0,06%
Burdur	13	0,06%
Kırşehir	12	0,06%
Niğde	11	0,05%
Amasya	7	0,03%
Batman	6	0,03%
Kars	6	0,03%
Bingöl	5	0,02%
Siirt	4	0,02%

Çankırı	12	0,21%
Artvin	11	0,19%
Uşak	11	0,19%
Bitlis	11	0,19%
Düzce	10	0,17%
Tunceli	9	0,16%
Osmaniye	9	0,16%
Amasya	8	0,14%
Adıyaman	8	0,14%
Siirt	5	0,09%
Ardahan	3	0,05%
Genel Toplam	5.717	100%

Çankırı	4	0,02%
Bitlis	3	0,01%
Tunceli	3	0,01%
Şırnak	3	0,01%
Gümüşhane	2	0,01%
Ağrı	2	0,01%
Sinop	1	0,005%
Hakkari	1	0,005%
Genel Toplam	21.730	100%

Tablo-3: İllere göre başvuru dağılımı

25. PSİKOLOJİK YILDIRMAYLA İLGİLİ MÜCADELE ÖNERİLERİ

- Mobbingi önleyici kapsamlı yasal düzenlemelerin yapılması,
- Mobbingi önleyici cezai yaptırımların uygulanması
- Kamu kurum ve kuruluşlarındaki mobbing başvurularını inceleyecek birimlerin oluşturulması,
- Mobbing başvurularının etkin bir şekilde denetlenmesi ve sonuçlandırılması,
- Mobbing uygulayanların (mobber) kamuoyuna deşifre edilmesi,
- Sağlık kurum ve kuruluşlarından mobbing mağdurlarının tedavi edileceği birimlerin oluşturulması
- Mobbing ile ilgili kamu spotlarının oluşturulması
- Çalışma Bakanlığınca, mobbing başvurularının inceleneceği ve denetleneceği bir birim oluşturulması

26. PSİKOLOJİK YILDIRMAYA ÖRNEK BAŞVURULAR

D.K: Mermer üretim Sanayiinde 5 yıldır üretim ve planlama sorumlusu olarak çalışıyorum. 5 yıldır devam eden bir mobbing maruz kalıyorum. 2013 yılında iş değiştirdim fakat psikolojik şiddet devam etti. İş yerleri bir birleri ile bağlantılıymış. Önceden ALO 170 ‘den destek aldım. 70 yaşında erkek müdürüm tarafından mağdur ediliyorum. Psikiyatrik destek alıyorum ve ilaç tedavisi görüyorum.

M.U: Akademisyen olarak çalışıyorum. İşyerinde 1995 yıldan beri oluşmuş bir yapılanma var. 11 aydır mağdur ediliyorum. Beni toplantılara davet etmiyorlar, işle ilgili bilgi verilmiyor, dışlanıyorum. Görev yeri değişikliği yapıldı ve mahkeme kararı ile görevime geri döndüm. Bu olaydan sonra zaman zaman hakaretlere maruz kaldım. Görev yerim sürekli değiştiriliyor. Mesleki kimliğim dışında hiç bir iş verilmeden işe gelip gidiyorum. Rektörlüğü ve üst amirlere başvurdum sonuç alamadım. Ayrımcılığa maruz kalıyorum. Dini inancımla başlayan farklı uygulamalar işyerindeki usulsüzlüklerle ilgili açtığım davayla da farklı yaptırımlar yapıldı. İşyerinde hiçbir zaman kabullenilmedim. Basit konularda hakkımda tutanaklar tutuldu.

B.Ö: Bankacılık sektöründe 3 yıldır çalışıyorum. 1 buçuk yıldır yönetmen yardımcısı tarafından psikolojik tacize maruz kalıyorum. Sesini yükselterek konuşuyor hakaret ediyor müşteri önünde küçük düşüyor. Müdüre hakkımda asılsız şikâyetlerde bulunuyor beni karalıyor. Konuşmam kısıtlanıyor kendimi ifade ettirmiyor. Sürekli hatamı arıyor ve eleştiriyor. Dedikodular yapıyor ve kılık kıyafetimi eleştiriyor. Dışlanmamı sağlıyor ve beni öteliyor. Kendine yakın olan kişilerin işlerini bana vererek iş yükümü artıyor. Molalarımı kullandırmıyor. Lavabo ihtiyaçlarım talep ettiğim için müşteri önünde hakaretler ediyor. Yetkili ve yetkin olmadığım işlerle ilgili işlem yapmamı istiyor. İşyerine gelen iç denetmenlere beni şikayet ediyor. İşyerimde migren ve mide rahatsızlıklarım oluştu. İlaç tedavisi alıyorum.

F.D: 6 yıldır belediyede müdür pozisyonunda çalışmaktayım. İşe iade davasını kazandıktan sonra belediye başkanı tarafından mobbinge maruz kalmaya başladım. 6 aydır mobbing mağduruyum. Belediye başkanı tarafından diğer müdürlerin kendi odaları ve bilgisayarları bulunmaktayken benim alt statüdeki personellerle aynı odada ve bilgisayarsız olarak çalışmamı belirtmektedir. İstifa etmem yönünde söylemlerle karşılaşıyorum. Ayrıca dışlanma ve ayrımcılıkta yapılmaktadır. Konuyu kamu personeli olmamdan dolayı bir üst idari yol olan kaymakama bildirdim ancak kaymakam da siyasi olarak belediye başkanıyla aynı görüşten olması nedeniyle, hem verdiğim dilekçeyi işleme almadı hem de belediye başkanını arayarak kendisine iletti. Ayrıca belgelerim üst birimlere de iletilmiyor. Ciddi düzeyde yıldırma politikasıyla karşılaşıyorum.

B.B: Üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışmaktayım ancak dekan bey tarafından ben ve diğer çalışma arkadaşlarım psikolojik yıldırma davranışlarıyla karşılaşıyoruz. Söz konusu dekan bey tarafından iftira atılarak rektöre yanlış bilgiler verilmesi, laboratuvar ekipmanlarının kullanımı veya tedariki için problem çıkartılması ve bu nedenle derslerimin aksaması, üniversitedeki hocaların ve üstlerin gözünde saygınlığımın azaltılması ve sosyal çevreme yanlış bilgiler vererek beni yalnızlaştırma çabaları ile karşılaşmaktayım. Hem kendim hem de diğer öğretim görevlisi arkadaşlarım için bilgi almak istiyorum.

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1978 doğumludur. 1995 yılında İstanbul, İdealtepe Hasan Şadoğlu Lisesi'nden mezun olmuş, 1995 – 1998 yılları arasında özel bir şirkette finans bölümünde çalışmıştır. 1998 – 2002 yılları arasında, İstanbul Üniversitesi, Psikoloji Bölümü'nde lisans eğitimini, 2002 – 2005 yılları arasında, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, Sosyal Bilimler ABD'da yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. 2002 – 2005 yılları arasında Rorschach ve Projektif Testler Derneği'nden Rorschach ve TAT eğitimleri almış, 2002 – 2003 yılları arasında İçgörü Psikoterapi Merkezi'nde Teorik Psikanaliz Seminerleri'ne katılmış, 2007 – 2008 yılları arasında K- IFTI Psikoterapi Merkezi'nde, Aile Terapisi Temel Eğitimi'ni almıştır.

2002 – 2016 yılları arasında Aile Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğü'nün çeşitli birimlerinde çalışmış, 2016 yılında Maltepe Belediyesi'ne geçerek, Belediye Tıp Merkezi'nde çalışmaya başlamıştır. Ayrıca görevlendirme ile; Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü'nde ve İstanbul Kültür Üniversitesi, İletişim Sanatları Bölümü'nde ders vermiştir.