

FARKLI ÖRGÜTSEL YAPILARDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBING) YAYGINLIĞI, ÖNLENMESİ VE CİNSİYET DEĞİŞKENİ ÜZERİNE NİTEL BİR ANALİZ

A QUALITATIVE ANALYSIS ON PREVALENCE OF MOBBING, PREVENTION AND GENDER VARIABLE IN DIFFERENT ORGANIZATIONAL STRUCTURES

Aydın ÇİVİLİDAĞ,

Yrd.Doç.Dr., Akdeniz Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, aydinc@akdeniz.edu.tr

ÖZ: Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de farklı örgütsel yapılarda işyerinde psikolojik tacizi inceleyen çalışmalarda psikolojik taciz olgusunun yaygınlığını, cinsiyet değişkenine göre elde edilen sonuçlarını ve önlenmesine yönelik önerileri içerik analizi yaparak çözümlenmektedir. Türkiye’deki ulusal veri tabanlarının yer aldığı ULAKBİM ve Dergi Park veri tabanlarında Türkçede sıklıkla kullanılan “Mobbing, Psikolojik Taciz, Yıldırma, Duygusal Taciz, İşyerinde Psikolojik Şiddet” anahtar kavramları ile tarama yapılmış ve 65 araştırma çalışma kapsamına alınmıştır. Bu araştırmalar, 7 farklı iş alanında (Banka ve Finans, Eğitim, Turizm ve Konaklama, Sağlık, Üniversite, Farklı Kamu Kurumları ve Farklı Özel Kurumlar) sınıflandırılmıştır. Sonuçlara göre; Banka ve Finans alanında psikolojik tacizin yaygınlığı %25 ile %47, Turizm ve Konaklama alanında %27.4 ile %47, Eğitim alanında %4.1 ile %67, Sağlık alanında %12 ile %78.7, Farklı Özel Kurumlarda %15.68 ile %88.7 ve Farklı Kamu Kurumlarında %15.10 ile %44 arasında olduğu belirlenmiştir. Tüm iş alanlarında cinsiyet değişkeni ile psikolojik taciz arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik her bir iş alanındaki araştırmalarda araştırmacılar tarafından farklı öneriler getirildiği belirlenirken, Banka ve Finans, Turizm ve Konaklama hariç diğer iş alanlarında işyerinde psikolojik tacize yönelik eğitimlerin ve dolayısıyla farkındalığın artırılmasının ortak öneri olarak öne çıktığı görülmüştür. Konu ile ilgili ulaşılabilen çalışmalardan sağlanan bulgular, ilgili literatür dikkate alınarak tartışılmıştır.

Anahtar sözcükler: İşyerinde Psikolojik Taciz, Farklı Örgütsel Yapılar, İşyerinde Psikolojik Tacizi Önleme, Cinsiyet, Psikolojik Tacizin Yaygınlığı

ABSTRACT: The purpose of this research is to analyse prevalence of the mobbing phenomenon, results that were obtained in accordance to gender variable and proposals to prevent the mobbing in research papers by using content analysis. Therefore, a search was done by using the key words “Mobbing, Psychological Harassment, Emotional Abuse, Psychological Violence” in the data bases of ULAKBIM and Dergi Park where the national databases take place) and 65 research papers were included. These research papers were categorized in to 7 different sectors (Banking & Finance, Education, Tourism & Hospitality, Health, University, Different Public Institutions and Different Private Institutions). According to the results, it was found that the frequency of mobbing is ranged 25%-47% in Banking & Finance sectors,%27.4-%47 in Tourism & Hospitality sector, 4.1%-67% in Education sector, 12% - 78.7% in Health sector, 15.68% - 88.7% in Different Private Institutions and 15.10% - 44% in Different Public Institutions. Also it was found that there was no significant difference in mobbing according to gender variable for whole sectors. It was found that different suggestions were made by researchers for each work areas in research for preventing mobbing, however it was observed that a common suggestion for preventing mobbing in work areas except Banking & Finance and Tourism & Hospitality is giving education and increasing the awareness on psychological mobbing in work places. The findings were obtained from the research related to the scope was discussed in the light of the literature.

Keywords: Mobbing, Different Organizational Structures, Prevent of Mobbing, Gender, Prevalence of Mobbing

1. Giriş

1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz, psikolojik taciz (mobbing) terimini hayvanların bir yabancıyı ya da avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. 1980’li yıllarda ise, Dr. Heinz Leymann, söz konusu terimi işyerlerinde yetişkinler arasında da benzer grup şiddetini keşfettiğinde kullanmıştır. Leymann, kendilerini iş yerinde zor kişiler olarak tanımlayan kişileri araştırmış ve bunların aslında zor kişiler olmadığını dolayısıyla bu kişilerin davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğundan kaynaklanmadığını belirlemiştir. Leymann, zor kişiler olarak

adlandırılan kişilerin aslında işyeri yapısı ve kültürünün bu kişileri zor sıfatıyla damgaladığını belirleyerek, bu durumu psikolojik taciz olarak tanımlamıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s.3). İşyerinde psikolojik taciz, psikolojik gerilim olarak tanımlanır ve sıklıkla bir kişiden daha fazla psikolojik taciz uygulayanı (mobbers) gerektirir. Teorik olarak, psikolojik taciz, işyerinde sosyal olarak stres yapıcı faktörlerin en aşırı türüdür. Sosyal stres faktörlerinden farklı olarak psikolojik taciz, artan çatışma sıklığıyla taciz davranışlarının sistemli ve uzun süreli olarak hedefteki kişiye uygulanmasıdır (Zapf, 1999, p.70). İşyerinde psikolojik taciz, grup halinde saldırgan davranışlar ve tutumları içererek, tekrar tekrar meydana gelir ve korkutma, taciz ve tehditle çalışanı olumsuz bir şekilde etkiler, bundan başka psikolojik ve duygusal zorlanma, fiziksel sıkıntı, üretim azalması, tükenmişlik ve zayıf örgütsel bağlanmayla da ilişkilidir (Piotrowski, 2012, p.44).

Kavram olarak incelendiğinde psikolojik taciz, iş yaşamında bir ya da birkaç kişiden bir kişiye yönelik doğrudan sistemli bir şekilde düşmanca ve etik olmayan iletişimi içerir, mağdur umutsuz, savunmasız bir duruma itilir. Psikolojik taciz davranışları, belirgin bir sıklıkta en az haftada bir kez ve uzun bir dönemde en az altı ay süresince gerçekleşir. Bu durum, işyerinde psikolojik taciz olgusunun, kademeli olarak gelişen olumsuz bir sürece işaret ettiğini göstermektedir. İşyerinde psikolojik taciz sürecindeki kötü ve düşmanca davranışların, sıklığı ve uzun süre devam etmesi önemli psikolojik, psikosomatik ve sosyal sorunlarla sonuçlanmaktadır (Leymann, 1996, p.168).

Örgüt içinde psikolojik taciz uygulayan kişinin üç farklı konumu bulunmaktadır. Bunlar: Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz (dikey psikolojik taciz), psikolojik taciz davranışlarında bulunan kişi, kurbanına göre daha üst konumdadır. Bir bölüm yöneticisi, bir bölüm yetkilisi ya da daha üst görevde çalışan biri konumundadır. Eşdeğerler arasında psikolojik taciz (yatay psikolojik taciz), psikolojik taciz davranışlarında bulunan psikolojik tacizci ve kurban, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip aynı konumda iki iş arkadaşıdır. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz de ise; psikolojik taciz davranışlarında bulunan psikolojik tacizcinin, kurbanına göre örgüt hiyerarşisinde daha alt konumdadır (Tınaz, 2008, s.122). Genellikle alt pozisyondaki bir bireyin bir ya da birden fazla psikolojik tacizcinin, sistemli olumsuz sosyal eylemlerinin hedefi olmasıyla sonlanır. İşyerinde psikolojik taciz, bireyin psikolojik bütünlüğünü tehdit eden kötü davranışlar, doğrudan hedefte olma, kızdırılma, rahatsız edilme ve aşağılanmayı içermektedir. İşyerinde psikolojik taciz, doğrudan sözel taciz, suçlamalar, toplumda küçük düşürme gibi eylem biçimleri olarak kabul edilebilir aynı zamanda dedikodu, söylenti yayma, sosyal dışlamanın doğrudan ve daha ustaca yapılan biçimidir (Hauge, Skogstad ve Einarsen, 2009, p.350).

Deneysel ve teorik kanıtlara dayanarak Dieter Zapf, psikolojik taciz davranışının beş türünü kategorileştirmiştir. Bunlar (Einarsen, 1999, p.21):

1. İşle ilişkili, iş görevlerini değiştirme ya da onları güçleştirme,
2. Sosyal izolasyon,
3. Kişiliğe ya da kişinin özel yaşamına alay, aşağılama, dedikodu yoluyla saldırılar,
4. Sözel tehditler, eleştiriler, topluluk içinde bağırılmak, aşağılanmak,
5. Fiziksel şiddete maruz kalmak olarak sıralanmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkışı ile ilgili çok sayıda hipotez öne sürülse de gerçek neden tam olarak bilinmeyebilir. Leymann'a göre; işyerinden dışlanma ya da işten atılmaya kadar olan psikolojik taciz süreciyle ilgili kritik olaylar dört aşamada gelişir (Leymann, 1990, p.121-122).

1. Kritik olayın başlangıcı: Tetikleyici durum çoğunlukla bir çatışma ile başlar (genellikle aşırı iş yükü buna neden olur). İş yaşamında kritik olayların ayrıntıları ve diğer olası tetikleyici durumlar çok fazla bilinmez ve bu konuda farkındalık azdır.
2. İşyerinde psikolojik taciz ve damgalanma: Günlük yaşamda iletişim sürecindeki tacizler oldukça sık gözlemlenebilir, taciz olgusunun çerçevesi içindeki bu eylemler, uzun bir dönemde sürekli ve sistemli yapılarak zararlı etkiye neden olur. Gözlemlenen eylemlerde yaygın olan kanı kişinin cezalandırılmasına dayalı arzudur. Psikolojik taciz sürecindeki damgalanma, kurbanın itibarıyla ilgili söylenti yaymak, iftira atmak, alay etmektir. Kurbanın diğer kişilere kendisini ifade etmesine izin verilmez. Kurban, sosyal olarak izole edilir, iş verilmez ya da küçük düşürücü, aşağılayıcı anlamsız işler verilir. Şiddet ve şiddete yönelik tehditler söz konusudur.

3. Personel Yönetimi: Bu aşamada çalışanlar, ciddi adalet ihlalleri ile karşı karşıya kalabilirler. Yönetim, kurbanın iş arkadaşlarının önyargılarıyla hareket etmeye eğilimlidir. Bu işyerinde psikolojik taciz durumunun sonuçlarından biridir ve artık birey etiketlenmiştir. İşyerinde psikolojik taciz kurbanının problemleri davranışlarının altında onun kişiliğindeki sapıklığın yattığı varsayılır (Kurbanın savunmacı davranışlarını dışarıdan gözlemleyen kişi onun kişilik sorunlarından dolayı acı çektiğini düşünebilir).
4. Kovulma: Çalışanlar işyerinde psikolojik taciz söz konusu olduğunda, sürecin sonunda iş yaşamından uzaklaştırılırlar. İskandinav ülkelerinde daha fazla damgalanmanın neden olduğu uzun dönemli hastane izinleri, iş verilmemesi, aşağılayıcı iş ya da görevler ve psikiyatrik tedavi işten ayrılma ya da kovulmaya kadar giden tehlikeli durumlardır.

İşyerinde psikolojik tacizin gelişme aşamaları, ülkelerin kültürel farklılıklarına göre değişiklikler göstermektedir. Leymann'ın modeli Kuzey Avrupa ülkelerinde dört aşamada gelişen psikolojik taciz sürecini açıklamakla birlikte, Akdeniz kültürüne özgü İtalyan-Ege modeli ise işyerinde psikolojik taciz sürecini altı aşamada açıklamaktadır. Bunlar (Çobanoğlu, 2005, s.92-95):

1. Çatışmaya Niyetlenmiş Olmak: Kurban belirlenmiş ve kurbanı yönelik çatışma durumu söz konusudur. Amaç üste çıkmak değil, rakibi köreltmek ve yıldırmaaktır. Tartışmalar iş boyutundan çıkarak özel sorunlara taşınmıştır.
2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Başlama Aşaması: Kurban kendisine ne olup bittiğini anlamaya, iş arkadaşlarının davranışlarındaki değişimi merak etmeye başlamıştır. Kurban acımasız saldırıların hedefi konumundadır.
3. İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi: Kurban, psikolojik tacizin üzerinde yarattığı aşırı stres ve gerilim içinde iştahsızlık ya da aşırı iştah, uyku bozuklukları vb. gibi birçok sağlık sorunları yaşamaya başlamakta, işyerine, kendisine ve arkadaşlarına olan güvenini yavaş yavaş kaybetmektedir.
4. Yönetimin Hatalı Tutumu ve İşyerinde Psikolojik Tacizi Görmezden Gelmesi: Bu aşamada psikolojik taciz iyice gün yüzüne çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetimi de kurbanın aleyhinde tavır almıştır. İşe geç gelme ve daha sık doktora gitme gibi artan psikolojik taciz belirtileri ortaya çıkmaktadır.
5. Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi: Bu aşamada kurbanda psikolojik ve fiziksel şikayetlerin artması sonucunda tedavi süreci ile birlikte ilaçlar ve terapiler, geçici rahatlamalara yol açmakta ancak işyerinde yaşanan taciz devam ettiği için işler daha da kötüye gitmektedir.
6. İşten Ayrılma: Bu aşama işyerinde psikolojik tacizin son safhasıdır. İşyerinde psikolojik taciz işten ayrılma, kurbanın kovulması, istifa etmesi ya da istifa ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması ya da daha büyük bir travmatik olaylarla sonuçlanabilir.

İşyerinde psikolojik taciz, anksiyete, depresyon, takıntı, travma sonrası stres bozukluğu ve psikosomatik şikayetler gibi çeşitli sağlık sorunlarına yol açabilir. Kurbanda ortaya çıkan bu sağlık sorunlarına örgütteki çalışanlar da sorunu kurbanda gördükleri için ona olumsuz tutum takınabilirler. Psikolojik taciz sosyal iklim ve sosyal desteği azaltarak bilgi akışını zayıflatır ve tüm bunlar; belirsizliği, örgütsel problemleri ve iş stresini artırabilir (Zapf, 1999, p.71-72).

Türkiye'de psikolojik taciz batıdaki ülkelere göre daha yeni gündeme gelen bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bunun nedeni psikolojik tacizin iş yaşamında mevcut olmaması değil, yeterince hissedilmemesi ve iş yaşamında bir olgu olarak tam anlamıyla anlaşılmağı olmasıdır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s.140). Finlandiya'da işyerinde psikolojik taciz üzerine yapılan bir araştırmanın ilk aşamasında katılımcılara işyerinde psikolojik tacize uğrayıp uğramadıkları sorulmuş; katılımcıların sadece %8.8'i işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. İşyerinde psikolojik taciz konusunda katılımcılara bilgilendirme yapıldıktan sonra ikinci aşamada katılımcıların %24'ü işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını söylemişlerdir. Bu durum, çalışanların çoğunun saldırgan davranışları işyerinde psikolojik taciz olarak değerlendirmedikleri şeklinde yorumlanmıştır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s.203).

Bu sebepten ötürü bu çalışma, Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz üzerine yapılan ve ulusal veri tabanında yer alan araştırmalar bağlamında bütüncül olarak incelenmeye çalışılmış, böylelikle hem psikolojik tacizin anlaşılmasına hem de literatüre katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda çalışmanın kapsamı, işyerinde psikolojik tacizin farklı iş alanlarındaki yaygınlığı, araştırmacıların psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin görüşleri, önerileri ve cinsiyet değişkenine göre işyerinde psikolojik tacizin hangi düzeyde farklılaştığının belirlenmesidir. Çalışmanın araştırma soruları şu şekilde oluşturulmuştur.

1. Farklı iş alanlarında yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin yaygınlık oranı nedir?
2. Farklı iş alanlarında yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma oranı nedir?
3. Farklı iş alanlarında yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin araştırmacıların önerileri nelerdir?

2. Yöntem

Yapılan bu çalışma nitel araştırma özelliği taşımaktadır. Bu sebeple yukarıda belirtilen araştırma soruları ile ilgili kaynaklar incelenmiş, gerekli verilerin toplanması amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden doküman tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, “araştırılması hedeflenen olgu ve olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar. Nitel araştırmada doküman incelemesi tek başına bir veri toplama yöntemi olabileceği gibi diğer veri toplama yöntemleri ile birlikte de kullanılabilir”(Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.217). Elde edilen veriler, içerik analizine tabi tutularak analiz edilmiştir. İçerik analizi Fox (1969), “sözel ve yazılı verilerin belirli bir problem veya amaç bakımından sınıflandırılması, özetlenmesi ve belirli bir anlam çıkarılması için taranarak kategorilere ayrılması olarak tarif edilebilir” (Akt. Arık, 1992, s.119).

Araştırmada farklı iş alanlarında çalışanlar üzerine yapılmış ve ulusal literatürde taranan ULAKBİM ve Dergi Park veri tabanlarında 2005-2015 yılları arasında yer alan araştırmalara yer verilmiştir. Bu araştırmalardan biri 2005’de, dördü 2006’da, üçü 2007’de, dokuzu 2008’de, üçü 2009’da, dördü 2010’da, onbiri 2011’de, onbiri 2012’de, yedisi 213’de, onbiri 2014’de ve biri 2015’de yayınlanmıştır. Araştırma doğrultusunda söz konusu veri tabanlarına araştırma konusu ile ilgili araştırmalarda sıklıkla kullanılan “Mobbing, Psikolojik Taciz, Yıldırma, Duygusal Taciz, İşyerinde Psikolojik Şiddet” terimleri anahtar kelime olarak girilmiş ve tarama yapılmıştır. Yapılan tarama sonucunda toplam 76 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan 11’i derleme türü olması nedeniyle 65’inin araştırma niteliğinde olduğu belirlenmiş ve yalnızca bunlar bu çalışma kapsamında incelemeye alınmış ve analize dahil edilmiştir (Bkz. Ek-1,s.25-29). Araştırma kapsamına alınan araştırmalar, araştırmacı tarafından 7 farklı iş alanına kategorik olarak ayrılarak araştırmalardaki katılımcı sayısı, araştırma yöntemi, veri analizi, cinsiyet değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz mağdurları ve işyerinde psikolojik taciz yaygınlık oranları incelenmiştir. Bunların dışında araştırma probleminde de yer aldığı şekliyle araştırmacıların psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin araştırma raporundaki yazılı önerileri de içerik analizine tabi tutulmuştur. Bunun için iş alanlarına göre sınıflandırılmış araştırmalar, ayrı ayrı okunmuş, psikolojik tacizin önlenmesine yönelik öneriler temalandırılmış ve temalandırmaya ilişkin kodlamalar yapılmış, iş alanlarına özgü bu kodlamalar araştırmacı tarafından belirlenen temalara tablo üzerinde yerleştirilmiştir. Çalışmanın dış geçerliliğini artırmak için belirlenen temalara ve iş alanlarına göre psikolojik tacizin önlenmesine yönelik önerilere tablo altlarında doğrudan alıntılar yapılarak yer verilmiştir.

Aşağıda çalışma kapsamında yer alan araştırmalara ilişkin araştırmacılar tarafından uygulanan analiz yöntemleri ve iş alanlarına yönelik frekans ve yüzdeler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarına İlişkin ULAKBİM ve Dergi Park'ta Yapılan Tarama Sonucunda Elde Edilen

İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmaları	f	%
Nitel Veri Analizi Uygulanan Araştırmalar	5	6.57
Nicel Veri Analizi Uygulanan Araştırmalar	60	78.94
Derleme Türü	11	14.47
Toplam	76	99.98
İş Alanları		
Banka & Finans	7	10.76
Eğitim	16	24.61
Sağlık	17	26.15
Turizm & Konaklama	5	7.69
Üniversite	5	7.69
Farklı Kamu Kurumları	6	9.23
Farklı Özel Kurumlar	9	13.84
Toplam	65	99.97

Frekans ve Yüzde Değerleri

Tablo 1 incelendiğinde, Ulusal veri tabanı ULAKBİM ve Dergi Park'ta İşyerinde psikolojik tacize yönelik yapılan araştırmalarda en fazla %78.94 oranıyla nicel veri analizine yönelik araştırma yönteminin araştırmacılar tarafından tercih edildiği ve en fazla % 26.15 oranıyla sağlık alanında araştırmalar yapıldığı, bunu %24.61 oranıyla eğitim alanındaki araştırmaların izlediği belirlenmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde çalışmadan elde edilen bulgulara, her bir iş alanına ilişkin ayrı alt başlıklar halinde aşağıda tablolar üzerinde yer verilmiştir. Buna göre, öncelikle her bir iş alanındaki araştırmalar, katılımcı sayısı, kullanılan araştırma yöntemi ve veri analizi, cinsiyet değişkenine göre işyerinde psikolojik taciz mağduru ve araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin yaygınlık oranları sistemli olarak araştırmacı tarafından sınıflandırılarak aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. İkinci aşamada ise çalışma kapsamında yer alan araştırmalara uygulanan içerik analizi ile her bir iş alanına özgü araştırmayı yapan araştırmacılar tarafından işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin önerilere tablolar eşliğinde yer verilmiş ve tablo altlarında da araştırmacıların konu ile ilgili önerilerine araştırmalarından doğrudan atıf yapılmıştır.

3.1. Banka ve Finans ile Turizm ve Konaklama Alanına İlişkin Bulgular

Tablo 2. Banka ve Finans ile Turizm ve Konaklama Alanlarında Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarındaki, Katılımcı Sayısı, Cinsiyet ve Psikolojik Tacizin Yaygınlık Değerleri

Araştırmaların İş Alanı	Araştırmalar	Katılımcı Sayısı	Araştırma Yöntemi / Veri Analizi	Cinsiyete Göre Mobbing Mağduru	İşyerinde Psikolojik Tacizin Yaygınlık Oranı %
Banka ve Finans	B&f1	61	Survey/ Frekans, Yüzde, Ki Kare, Pearson Korelasyon	Anlamli Farklılık Yok P>.05	36
	B&f2	119	Survey/ Frekans, Yüzde, Ki Kare, Spearman Korelasyon	Erkek P<.05	--
	B&f3	80	Survey/ Frekans, Yüzde, Korelasyon	Anlamli Farklılık Yok P>.05	--
	B&F4	403	Survey/ Frekans, Yüzde	Kadın P<.05	25
	B&f5	77	Survey/ Frekans, Tek Yönlü Varyans Analizi, Korelasyon, Regresyon ve Faktör Analizi	--	47
	B&f6	143	Survey/ Frekans, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H ve Tukey Testi	Anlamli Farklılık Yok P>.05	--
	B&f7	189	Survey/ Frekans, t Testi, Tek Faktörlü Varyans Analizi	Kadın P<.05	--
Turizm ve Konaklama	Tur1	172	Survey/ Frekans, Yüzde, t Test, Anova, Faktör Analizi	Anlamli Farklılık Yok P>.05	43.8
	Tur2	510	Survey/ Frekans, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H	Anlamli Farklılık Yok P>.05	47
	Tur3	235	Survey/ Faktör Analizi, Korelasyon	--	--
	Tur4	328	Survey/ Frekans, Faktör Analizi, t Test, Korelasyon ve Regresyon	Anlamli Farklılık Yok P>.05	30.18

Tur5	427	Survey/ Frekans, Ki Kare	Kadın	27.4
			P<.05	

Tablo 2’de görüldüğü gibi; İşyerinde psikolojik taciz üzerine banka ve finans alanında yapılan 7 araştırma ve turizm alanında yapılan 5 araştırmada anket (survey) yöntemi kullanılmış olup, bu çalışmalardan banka ve finans alanındaki 3 araştırmada cinsiyete göre işyerinde psikolojik tacize ilişkin anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. 2 araştırmada işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının kadın çalışanlarda, erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenirken, 1 araştırmada da erkek çalışanların kadın çalışanlara göre işyerinde psikolojik tacize anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldıkları bulunmuştur. Turizm alanında ise, 1 araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre işyerinde psikolojik tacize anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Diğer çalışmalara bakıldığında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı ya da bu konuda bir analiz yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda psikolojik tacizin banka ve finans çalışanlarında yaygınlığı %25 ile %47 arasında değişirken, turizm ve konaklama çalışanlarında bu oran %27.4 ile %47 arasında değişmektedir.

Tablo 3. Banka ve Finans Alanındaki Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarında Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Araştırmacıların Önerileri

	İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Öneriler								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Banka ve Finans Alanındaki Araştırmalar	Sağlıklı İletişim	Örgüt Yönetiminin Adaletli Tutumu	İşgören Eğitimi	Rol Çatışmalarını Önleme	İş Zenginleştirme	İş Psikoloğu İstihdamı	Sosyal Aktiviteler	İşten Atma	Yasal Mevzuat
B&f1									
B&f2		√				√	√	√	
B&f3	√	√	√	√	√				
B&f4		√							√
B&f5	√		√	√	√				
B&f6									
B&f7									
f	2	3	2	2	2	1	1	1	1
%	13.33	20.00	13.33	13.33	13.33	6.66	6.66	6.66	6.66

Tablo 3 incelendiğinde, banka ve finans çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda araştırmacıların işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik önerilerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; araştırmacılardan üçü, %20 oranı ile “örgüt yönetiminin adaletli tutumunu”, iki araştırmacı, %13.33 oranı ile “sağlıklı iletişimi”, iki araştırmacı, %13.33 oranı ile “işgören eğitimi”, iki araştırmacı %13.33 oranı ile “rol çatışmalarını önlemeyi”, iki araştırmacı %13.33 oranı ile “iş zenginleştirmeyi” önermiştir. Az sayıdaki araştırmacı ise; “iş psikoloğu istihdamını”, “sosyal aktiviteleri, işten atmayı ve yasal mevzuatı” önermiştir. Aşağıda konu ile ilgili bazı araştırmacıların araştırmalarında yer verdikleri önerilerine doğrudan atıf yapılmıştır.

“İşgörenler, yöneticilerinin adil davrandıklarına inandıklarında ve hem örgüt içi hem de örgüt dışında örgüt hakkında olumlu düşüncelere tanık olduklarında, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye eğilimli olabilirler. İşyeri ve çalışan psikolojisi konusunda uzman kişiler istihdam edilmeli ve firmalar yöneticilerini kriz yönetimi, kaos yönetimi, iş etiği gibi konularda

eğitmelidir. Mobbingi önlemede şirketlerin insan kaynakları departmanlarına önemli roller düşmektedir. Öncelikler çalışanlar arası iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve daha yakın samimi bir ortam oluşturulması için iş saatlerinde ve iş dışı saatlerde çalışanların kaynaşıp beraber vakit geçireceği sosyal aktiviteler sıkça düzenlenmelidir. İşletmelerin mobbing uygulamalarından önceden haberdar olabileceği sistemler geliştirilerek, mobbing uygulayanlara yönelik gerekirse işten atmaya varabilecek cezalandırma prosedürleri getirilmelidir” (B&F2, 2,6,7,8).

“Mobbingi önleyebilmek için işletmenin öncelikle sağlıklı bir iletişime önem vermesi gerekmektedir. Örgütte oluşturulacak güven veren dürüst bir örgüt iklimi sayesinde şeffaf bir iletişim hem mağdur hem de örgüt yöneticileri için problemin çözümünde en önemli noktadır. Örgüt yönetiminin adaletli davranması ve mağdurun kendini ifade edebilmesi buna bağlıdır. Yöneticiler mobbingin ortaya çıkmasında önemli bir etken olan stresli çalışma ortamını iyileştirmek için stres kaynakları ve stres yönetimi hakkında işgörenin eğitimini sağlamalıdır. Ayrıca yöneticiler iş zenginleştirme, rol çatışmalarını önleme, çalışanların ihtiyaçlarına önem verme ve bunları gidermek için çaba sarfetmelidir. Yine mobbing nedenlerinden olan kıskançlığın önlenmesi için işletmeler terfi, yetki ve ücret gibi çatışma yaratacak konularda adil olmalıdırlar”(B&f3, 1,2,3,4,5,).

“İşgörenlerin stresli iş ortamından kaynaklı olarak psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları göz önüne alınarak, yöneticiler, iş zenginleştirme, olumlu örgüt iklimi yaratma, rol çatışmalarını önleme, iletişim kanallarını şeffaflaştırma, çalışanların gereksinimlerine önem verme ve bunları giderme yolunda çaba sarfetme, stres kaynakları ve stres yönetimi hakkında işgörenin eğitimini sağlama gibi yollarla işyerindeki stresi yönetmelidir” (B&f5, 1,3,4,5).

İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlemesine Yönelik Öneriler					
	1	2	3	4	5
Turizm ve Konaklama Alanındaki Araştırmalar	İşyerinde Psikolojik Taciz Karşıtı Politikalar Oluşturulması	Örgüt İçi Olumlu ve Açık İletişim	İşgören Eğitimi ve Rehabilitasyonu	Terfi, Ücret sisteminde Adil Yaklaşım	Şikayetlerin Dikkate Alınması ve Cezalandırma

Tablo 4: Turizm ve Konaklama Alanındaki Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarında Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Araştırmacıların Önerileri

Tur1					
Tur2	√	√			√
Tur3			√	√	
Tur4	√				√
Tur5	√	√			
Tur6					
f	3	2	1	1	2
%	33.33	22.22	11.11	11.11	22.22

Tablo 4 incelendiğinde; turizm ve konaklama çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda araştırmacıların işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik önerilerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; araştırmacılardan üçü %33.33 oranı ile “işyerinde psikolojik taciz karşıtı politikalar oluşturulması”, ikisi, %22.22 oranı ile “örgüt içi olumlu ve açık iletişim”, ikisi %22.22 oranı ile “şikâyetlerin dikkate alınması ve cezalandırma”, biri %11.11 oranı ile “işgören eğitimi ve rehabilitasyonu” ve biri %11.11 oranı ile “terfi, ücret sisteminde adil yaklaşımı” önermiştir. Aşağıda konu ile ilgili araştırmacıların araştırmalarında yer verdikleri önerilerine doğrudan atıf yapılmıştır.

“Yıldırma karşıtı politikalar hazırlanmalıdır. Üst yönetim, yıldırma eylemlerini önlemede kararlı olduğunu ve yıldırmanın kesinlikle hoş görülmeceğini vurguladıkları bir ifadeye bu politikada yer vermelidir. Personele yönelik eşit yaklaşım, her seviyedeki çalışanla açık iletişim ve personelin çalışma koşullarını etkileyecek konularda onların da karar verme sürecine katılımları sağlanmalıdır. Çalışanlardan gelecek şikâyetler dikkate alınmalı, şikâyetlerin üzerine ciddiyetle gidilmeli ve gereken soruşturma gerçekleştirilerek suçlular cezalandırılmalıdır”(Tur2, 1,2,5).

“Bu bağlamda, işletmelerin insan kaynakları departmanı yetkililerine, çalışanların ne tür yıldırma davranışlarına maruz kaldığını tespit etmeleri ve iş ortamındaki yıldırma davranışlarını tanımlamaya yönelik eğitim ve rehabilitasyon programları düzenlemeleri önerilebilir. Bu çerçevede yöneticilere, terfi sistemi, ücret sistemi gibi konulardaki uygulamaları rekabeti yıkıcı boyutlara götürecek veya rekabetten kaynaklanan yıldırma davranışlarına yol açmayacak şekilde düzenlemeleri önerilebilir”(Tur3, 3,4).

“Sektör yöneticileri, yıldırma davranışlarının olumsuz etkilerini azaltmak için yıldırmaya karşı politikalar geliştirebilir. Türkiye’de yeni bir kavram olan yıldırma eylemlerini ülke yasalarına yansıtıp, bu davranışları yapan kişiler cezalandırılabilir”(Tur4, 1,5).

“psikolojik şiddetten dolayı yönetime şikayette bulunma davranışlarının düşük olduğu, şikâyet sonucu şiddet uygulayan kişi ya da kişilere ceza verilmesine sıklıkla tanık olunmadığı anlaşılmaktadır. Bunun en temel nedeninin yönetim tarafından bu konulara gereken önemin verilmemesi olabilir. Psikolojik şiddete maruz kalma konusunda işletme yönetimlerinin çözüm üretici tutum göstermesi, ileride yaşanabilecek olası durumların dile getirilmesi açısından son derece önemlidir. Tüm işletmelerde olduğu gibi hizmetler sektöründe yer alan otel işletmelerinde de yüksek kalitede hizmet sunumu çalışanlara uygun atmosfer sağlanması ve bu ortamın sürekliliğinin kılınmasıyla olanaklıdır. Bu nedenle olumsuz ortamın giderebilmesi açısından otel işletmelerince gerekli önlemlerin alınması, hiyerarşik yapıdaki her katman arasında olumlu iletişimin yüksek olması sağlanmalıdır” (Tur5, 1,2).

Aşağıda Tablo 5’ de eğitim ve üniversite alanlarında çalışan akademisyen, öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde yapılan araştırmalarla ilgili katılımcı sayısı, araştırma yöntemi, veri analizi, cinsiyete göre işyerinde psikolojik taciz mağdurları ve işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin sayısal değerlere yer verilmiştir.

3.2. Eğitim ve Üniversite Alanına İlişkin Bulgular

Tablo 5. Eğitim ve Üniversite Alanlarında Çalışan Öğretmen, Okul Yöneticileri ve Akademisyenler Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarındaki, Katılımcı Sayısı, Cinsiyet ve Psikolojik Tacizin Yaygınlık Değerleri

Araştırmaların İş Alanı	Araştırmalar	Katılımcı Sayısı	Araştırma Yöntemi / Veri Analizi	Cinsiyete Göre Mobbing Mağduru	İşyerinde Psikolojik Tacizin Yaygınlık Oranı %
	Eğitim1	777	Survey/ Ki Kare	--	--
	Eğitim2	237	Survey/Faktör Analizi, Path Analizi	--	--
	Eğitim3	357	Survey/ Çok Yönlü Varyans Analizi	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--
	Eğitim4	382	Survey/ t Testi, Çok Yönlü Varyans Analizi	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--
	Eğitim5	373	Survey/Kruskal Wallis H, Mann Whitney U	--	--
	Eğitim6	775	Survey/ Path Analizi	--	--
	Eğitim7	395	Survey/Çoklu Regresyon Analizi	--	--
	Eğitim8	105	Survey/t Testi, Kruskal Wallis H, Mann Whitney U	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--
	Eğitim9	124	Survey/t Testi Tek Yönlü Varyans Analizi	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--
Eğitim Çalışanları (İlk-Orta-Liselerdeki Yönetici ve Öğretmenler)	Eğitim10	347	Survey/ Ki Kare, Tek Yönlü Varyans Analizi	--	67
	Eğitim11	1316	Survey/t tTesti, Ki Kare	Erkek P<.05	4.1 Her gün
	Eğitim12	283	Survey/ Pearson Korelasyon ve		

		Regresyon Analizi		--	--
Eğitim	Eğitim13	91	Survey/ t Testi, Varyans Analizi	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--
	Eğitim14	500	Survey/Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon ve Çoklu Regresyon Analizi	--	--
	Eğitim15	225	Survey/ Frekans, Yüzde	--	41
	Eğitim16	58	Nitel/ İçerik Analizi	--	--
	Univ1	229	Survey/t Testi, Varyans Analizi	--	--
	Univ2	50	Survey/Frekans, Varyans Analizi	--	--
Üniversite	Univ3	12	Nitel/İçerik Analizi	--	--
	Univ4	8	Nitel/İçerik Analizi	--	--
	Univ5	5	Nitel/ İçerik Analizi	--	--

Tablo 5’de görüldüğü gibi; işyerinde psikolojik taciz ile ilgili öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde 15 anket ve 1 nitel olmak üzere toplam 16 araştırma, Üniversitelerdeki akademisyenler üzerinde ise 2 anket ve 3 nitel olmak üzere toplam 5 araştırma yer almaktadır. Bu çalışmalardan eğitim alanındaki 1 çalışmada işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının erkek çalışanlarda kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer çalışmalara bakıldığında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı ya da bu konuda bir analiz yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda, işyerinde psikolojik tacizin eğitim çalışanlarında yaygınlığı %4.1 (Her gün) ile %67 arasında değişirken, Üniversitedeki akademisyenlerde hem cinsiyet değişkenine hem de psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin herhangi bir bulgu ortaya konmamıştır.

İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlemesine Yönelik Öneriler									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Eğitim Alanındaki Araştırmalar (İlkokul, Ortaokul ve Lise)	İşyerinde Psikolojik Tacizle Başa çıkma Eğitimleri	Okulda Görev ve İş Yükü Dağılımında Eşitlik	Olumlu Okul Kültürü	Okulda Etkili ve Olumlu İletişim Etkileşim Ortamı	Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Konusunda Eğitilmesi	Yönetim Düzeyinde Etik Kurullar Oluşturulması	Daha Çok Araştırma Yapılması	Okulda Sosyal Faaliyetler Yapılması	Yasal Mevzuat Düzenlenmesi
Eğitim1									√
Eğitim2	√						√		
Eğitim3									
Eğitim4	√			√					√
Eğitim5	√						√		
Eğitim6	√	√		√	√	√			
Eğitim7									
Eğitim8	√						√		

Eğitim9	√		√	√			√		
Eğitim10		√		√			√		√
Eğitim11									
Eğitim12			√						√
Eğitim13	√		√				√		
Eğitim14									
Eğitim15	√				√		√		√
Eğitim16				√					√
f	8	2	3	5	2	2	6	2	4
%	23.52	5.88	8.82	14.70	5.88	5.88	17.64	5.88	11.76

Tablo 6: Eğitim Alanında Çalışan Öğretmen ve Okul Yöneticileri Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarında Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Araştırmacıların Önerileri

Tablo 6’da eğitim alanında çalışan öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik araştırmacıların önerilerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde; araştırmacıardan sekizi %23.52 oranı ile “işyerinde psikolojik tacizle başa çıkma eğitimleri” yapılmasını önerirken, altısı araştırmacı %17.64 oranı ile “daha çok araştırma yapılmasını” önermiştir. Ayrıca beş araştırmacı %14.70 oranıyla “okulda etkili ve olumlu iletişim etkileşim ortamı oluşturulmasını” önermiştir. Dört araştırmacı ise; %11.76 oranı ile “yasal mevzuat düzenlemeyi” önermiştir. Aşağıda konu ile ilgili bazı araştırmacıların araştırmalarında yer verdikleri görüşlerine doğrudan atıf yapılmıştır.

“Yapılan araştırma sonucu, okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerinin okullardaki örgütsel güveni arttırdığı ve yıldırma davranışlarını azalttığı ortaya konmuştur. Bu nedenle, okul yöneticileri etik ilkelerden haberdar olmalı, bunları iyi anlamalı ve uygulamalıdır. Bu amaçla okul yöneticilerinin etik liderlik becerilerini geliştirecek eğitim programları hazırlanabilir ve okul yöneticilerine eğitim verilebilir. Okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki ilişki güçlendirilmeli ve okulda görevler ve iş yükü eşit şekilde dağıtılmalıdır. Okulda insan ilişkilerini, iletişimi ve performansı olumsuz yönlerden etkileyen değişkenlerden biri olarak yıldırma, okul yöneticileri tarafından fark edilmeli ve gerekli tedbirler alınarak önlenmelidir. Okullarda etik ilkelerin tam olarak uygulanabilmesi için il, ilçe ve okul düzeyinde etik kurullar oluşturulmalıdır. Okul müdürlerinin etik ilkelere uymayan davranışları bu kurullar tarafından izlenmeli ve gereği yapılmalıdır”(Eğitim6, 1,2,4,5,6).

“Dolayısıyla daha etkin ve başarılı olmak isteyen okullarda bu tür olumsuz durumlarla mücadele edilerek, bu vakaların en aza indirilmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun için mobbing ve tükenmişlik konuları ile ilgili programlar düzenlenerek gerekli eğitimler verilmeli ve bunlarla ilgili farkındalık sağlanmalıdır. Özellikle yöneticilerin çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar oluşturmak ve kurum kültürü oluşturmak için gerekli çabayı göstermesi gerekmektedir. Bu konularla ilgili olarak çalışanlarla açık iletişim kanalları kurulmalıdır. Bu araştırmada kullanılan örneklem miktarı sınırlıdır, dolayısıyla sonuçlar tüm beden eğitimi ve spor öğretmenlerine genellenemez. Elde edilen sonuçların genel olup olmadığını belirleyebilmek için daha fazla araştırmaya gereksinim vardır” (Eğitim9, 1,3,4,7).

“Bu çalışma sonucu, öğretmen ve yöneticilerin küçük bir grup da olsa yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu nedenle, eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirme programlarına, meslek etiği, temel iletişim becerileri, örgüt psikolojisi vb. dersler konulmalıdır. Bu araştırmada yıldırma davranışları en fazla uygulayanların yöneticiler olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle, MEB okul yöneticiliği hizmet içi eğitimlerinde meslek etiği, temel iletişim becerileri, örgüt psikolojisi vb. ders ve konular ayrıntılı olarak verilmelidir. İşyerinde yıldırmanın okuldaki örgüt iklimi, liderlik biçimleri, yıldırma mağdurlarının

kişilik özelliklerini inceleyen daha derin araştırmalar yapılmalıdır. Bu çalışma sonucu, öğretmen ve yöneticilerin küçük bir grup da olsa yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu durumu önleyebilmek için, işyerinde yıldırmaı önleyici yasal düzenlemelere gidilmelidir” (Eğitim15, 1,5,7,9).

Tablo 7: Üniversitelerde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarında Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Araştırmacıların Önerileri

İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Öneriler						
	1	2	3	4	5	6
Üniversitede						
çalışan	Farkındalık	Görev	Paylaşımıcı	Disiplinler	Yönetim	Yasal Mevzuat
Akademisyen	Eğitimleri	Tanımlarının	Örgüt Kültürü	arası	Düzeyinde Etik	Düzenlenmesi ve
ler üzerine		Belirlenmesi	Oluşturulması	Araştırmalar	Kurullar	Yaptırımı
Araştırmalar					Oluşturulması	
Üniv1	√					√
Univ2						
Üniv3			√			
Univ4	√				√	√
Univ5	√	√	√	√		√
f	3	1	2	1	1	3
%	27.27	9.09	18.18	9.09	9.09	27.27

Tablo 7 incelendiğinde, üniversitelerde çalışan akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda işyerinde psikolojik tacizi önlemek için araştırmacılar üçü %27.27 oranı ile “işyerinde psikolojik tacize ilgili farkındalık eğitimleri”, üçü %27.27 oranı ile “yasal mevzuat düzenlenmesi ve yaptırımı” önerirken, iki araştırmacı %18.18 oranı ile “paylaşımıcı örgüt kültürü oluşturulmasını” önermiştir. Bunların dışında az sayıdaki araştırmacı ise; “akademisyenlerin görev tanımlarının belirlenmesi, disiplinler arası araştırmalar, yönetim düzeyinde etik kurullar oluşturulmasını” işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik öneriler olarak sunmuştur. Aşağıda konu ile ilgili araştırmacıların görüşlerine doğrudan atıf yapılmıştır.

“Psikolojik tacize karşı alınması gereken en büyük önlem farkındalığın artırılmasıdır. Dünya’da ve Türkiye’de psikolojik tacize karşı alınmış kanunların sayısı yetersizdir. Kamu kurumları ve yasa koyucular, birçok insani ve aileyi etkileyen bu toplumsal yaraya karşı daha duyarlı davranmalıdırlar” (Univ1, 1,6).

“Also in the present study, academic staff mentioned that in order to prevent mobbing, workers should be informed about the process and they should supervise one another and foster sanctions. With the help of committees with members from law, work ethics, educational management fields, seminars could be carried out in order to create social awareness” (Univ4, 1,5,6).

“Toplumsal baş etme yolları olarak; toplumsal farkındalık geliştirilmesi, sağlık kurumlarında danışma ve destek birimleri oluşturulması, mobberleri cezalandıracak, caydırarak yasalar gibi hukuksal düzenlemelerin yapılması, sendikalar, vakıflar ve meslek örgütlerinin, insan kaynakları bölümlerinin, yöneticilerin ve çalışanların, mobbing konusunda bilinçlendirilmesi sağlanabilir, mobbingi ortadan kaldıracak paylaşımıcı bir örgüt kültürü geliştirilebilir. Örgüt yapılanmasındaki (yatay ve dikey) süreçler belirlenip görev tanımları ve nesnel bir işbölümü yapılabilir. Mobbingi engelleme konusunda, eğitim, yönetim, sağlık, psikoloji ve hukuk gibi alanlarda disiplinler arası çalışmalar yapılabilir” (Univ5, 1,6,3,2,4).

Aşağıda Tablo 8’ de sağlık alanında çalışanlar üzerinde yapılan işyerinde psikolojik taciz araştırmalarıyla ilgili katılımcı sayısı, araştırma yöntemi, veri analizi, cinsiyete göre işyerinde psikolojik taciz mağdurları ve işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin sayısal değerlere yer verilmiştir.

3.3. Sağlık Alanına İlişkin Bulgular

Tablo 8: Sağlık Alanında Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarındaki, Katılımcı Sayısı, Cinsiyet ve Psikolojik Tacizin Yaygınlık Değerleri

Araştırmaların İş Alanı	Araştırmalar	Katılımcı Sayısı	Araştırma Yöntemi/ Veri Analizi	Cinsiyete Göre Mobbing Mağduru	İşyerinde Psikolojik Tacizin Yaygınlık Oranı %
	Sağlık1	270	Survey/ t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Regresyon	Anlamli Farklilik Yok P>.05	--
	Sağlık2	244	Survey/ t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi	Kadın P<.05	74
	Sağlık3	126	Survey/Kruskal Wallis H, Mann Whitney U	Anlamli Farklilik Yok P>.05	12
	Sağlık4	216	Survey/ t Testi, Çok Yönlü Varyans Analizi	Anlamli Farklilik Yok P>.05	41.66
	Sağlık5	121	Survey/ MANOVA	Kadın P<.05	29.8
	Sağlık6	220	Survey/ Frekans, Yüzde, Ki Kare	--	--
Sağlık	Sağlık7	322	Survey/ Frekans, Yüzde, Varyans Analizi	--	--

Sağlık8	121	Survey/ Frekans, Yüzde, Ki Kare	--	29.8
Sağlık9	185	Survey/Kruskal Wallis H, Mann Whitney U, Korelasyon Analizi	Erkek P<.05	--
Sağlık10	514	Survey/ Frekans, Yüzde, Ki Kare	--	70.4

İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlemesine Yönelik Öneriler							
1	2	3	4	5	6	7	8

Sağlık11	395	Survey/ t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi	Erkek P<.05	--
Sağlık12	588	Survey/ Frekans, Yüzde, Ki Kare	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	60.4
Sağlık13	514	Survey/ Frekans, Yüzde, t Testi, MANOVA, Ki Kare	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	70.4
Sağlık14	119	Survey/t Testi, Varyans Analizi, Kruskal Wallis H, Kendal Korelasyon	--	--
Sağlık15	210	Survey/ Yüzde, Spearman Korelasyon	--	63
Sağlık16	320	Survey/frekans, t testi, Anova, Ki Kare, Pearson Korelasyon,	--	78.7
Sağlık17	321	Survey/ Faktör Analizi, Korelasyon	--	--

Tablo 8 incelendiğinde, işyerinde psikolojik taciz üzerine sağlık alanında yapılan 17 araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup, bu çalışmalardan 2' sinde kadın çalışanların ve 2'sinde de erkek çalışanların işyerinde psikolojik tacize anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldığı belirlenmiştir. Diğer çalışmalara bakıldığında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı ya da bu konuda bir analiz yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin sağlık çalışanlarında yaygınlığının %12 ile %78.7 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Sağlık Çalışanları Üzerine Araştırmalar	Farkındalık Eğitimleri	Adil Terfi ve Ödüllendirme Kriterleri	Güven Verici Ortam	Örgütlerde Etik Kültür Oluşturulması	Görev ve Sorumlulukların Açık Olması	Yasal Mevzuat Düzenlenmesi ve Yaptırım	Mobbing Danışma Birimi Kurulması	Akademik Araştırmalar Yapılması
Sağlık1	√							√
Sağlık 2	√	√			√	√	√	√
Sağlık 3	√							
Sağlık 4	√		√					
Sağlık 5	√	√		√	√	√	√	√
Sağlık 6								
Sağlık 7								
Sağlık 8	√		√	√		√		
Sağlık 9	√				√			
Sağlık 10	√		√	√	√			√
Sağlık 11	√				√			√
Sağlık 12	√		√					
Sağlık 13								
Sağlık 14	√						√	
Sağlık 15								√
Sağlık 16	√	√	√		√	√		
Sağlık17	√			√	√			
f	13	3	5	4	7	4	3	6
%	28.88	6.66	11.11	8.88	15.55	8.88	6.66	13.33

Tablo 9. Sağlık Alanında Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarında Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Araştırmacıların Önerileri

Tablo 9 incelendiğinde, sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik araştırmacıların önerilerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; araştırmacılardan 13’ü %28.88 oranı ile “işyerinde psikolojik tacizle ilgili farkındalık eğitimleri yapılmasını” önerirken, yedi araştırmacı %15.55 oranı ile “görev ve sorumlulukların açık olmasını” önermiştir. Bunların dışında altı araştırmacı %13.33 oranı ile sağlık alanında psikolojik tacizin önlenmesine yönelik “akademik araştırmalar yapılmasını” önerirken, beş araştırmacı %11.11 oranı ile “güven verici ortam oluşturulmasını” önermiştir. Aşağıda konu ile ilgili bazı araştırmacıların araştırmalarında yer verdikleri görüşlerine doğrudan atıf yapılmıştır.

“İşyerlerinde gerek yönetim, gerekse çalışanlar bakımından alınacak tedbirler ve yapılacak düzenlemeler için, bu sorunun farkındalığının sağlanması oldukça önemlidir. Asistan hekimler başta olmak üzere Sağlık Bakanlığı, üniversite hastaneleri ve diğer sağlık kuruluşlarında görev yapan hekimlerin mobbing, tükenmişlik, iş tatmini, stres, iş performansı gibi konular üzerinde büyük ölçekte araştırmalar yapmak, hem literatüre katkı hem de sağlık sektöründe insan kaynaklarının verimli ve etkili kullanımı noktasında önemli faydalar sağlayabilir”(Sağlık1, 1,6).

“Çalışanlara yönelik mobbinge ilgili tüm örgütü kapsayan, hizmet içi eğitimler ve seminerler düzenlemek de önemlidir. Bu eğitimle, çalışanlara sahip oldukları hakları ve mobbing karşısında uygulayabilecekleri çözüm yollarının gösterilmesi sağlanabilir... Ayrıca, çalışanlar arasında adil bir ödüllendirme ve ceza sistemi de mobbing davranışlarını önleyici bir faktör olabilir. Örgütlerde mobbing önlenmek isteniyorsa, mobbingin işyerinde kurulan ilişkilerin sağlığı, refahı ve etkinliği üzerinde çok büyük bir etkisi olduğuna inanılması gerekmektedir. Sağlıklı bir ilişkinin sağlanabilmesi için de çalışanlar arasındaki görev ve sorumlulukların net olarak belirlenmesi ve performans sisteminin iyi bir şekilde uygulanması gerekmektedir... mobbing ile ilgili konuların ve suçların kanunlara geçirilmesi sağlanmalı ve çalışanların, ilgili kanundan yararlanabilmeleri için yol

gösterilmelidir. Son zamanlarda, Borçlar Kanunu'nda mobbing ile ilgili açık bir düzenleme getirilmiş olsa da esaslı bir düzenlemenin İş Kanunu'nda da yer alması gerekmektedir. Örgüt içindeki uygulamalar ve prosedürler mobbing konusunda yetersiz kaldığı zaman, daha ileri psikolojik gerginlikleri ve hayal kırıklıklarını önleyebilmek ve iş yaşam kalitesinin artırılması için örgüt içinde veya dışında, mobbing ile ilgili danışma ve rehabilitasyon merkezleri veya bölümleri kurulabilir. Mobbingin ciddi bir örgütsel ve yönetsel bir sorun olduğu kabul edilmeli ve ayrımcılık, cinsel taciz ve diğer şiddet türleri arasındaki farklılığın ortaya konması ve farkındalığın artırılması için bu konuda yapılan akademik araştırmalar artırılmalıdır” (Sağlık2, 1,2,5,6,7,8).

“Çalışanlara yönelik mobbinge ilişkin hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenmelidir. Örgütlerde çalışanlar arasında adil bir ödüllendirme ve ceza sistemi oluşturulmalı ve etkin biçimde işletilmelidir. Örgütlerde güçlü bir etik kültür oluşturulmalıdır. Çalışanlar arasında görev ve sorumluluk açısından belirsizlikler kaldırılmalı ve etkin bir performans sistemi uygulanmalıdır. Mobbinge ilişkin konu ve suçların yasal dayanağı oluşturulmalıdır. Çalışanlara yönelik mobbing danışma ve rehabilitasyon merkezleri veya bölümleri, sağlık merkezlerinde veya işletmelerde oluşturulmalıdır. Mobbingin ciddi bir örgütsel ve yönetsel sorun olduğunun kabul edilmesi, cinsel taciz ve diğer şiddet türleri arasındaki farklılığının konması için bu konuda akademik çalışmalar arttırılmalıdır (Sağlık5, 1,2,4,5,6,7,8).

“İşgörenlerin stresli iş ortamından kaynaklı olarak mobbinge maruz kaldıkları göz önüne alınarak, yöneticiler, iş zenginleştirme, olumlu örgüt iklimi yaratma, rol çatışmalarını önleme, iletişim kanallarını şeffaflaştırma, çalışanların gereksinimlerine önem verme ve bunları giderme yolunda çaba sarfetme, stres kaynakları ve stres yönetimi hakkında işgörenin eğitimi sağlama gibi yollarla işyerindeki stresi yönetmelidir. Mobbingin nedenleri arasında yer alan kıskançlık, her ne kadar mobbing uygulayanın kişilik problemlerinden kaynaklanmış olsa da, işletmeler ücret, yetki, terfi gibi çalışanlar arasında çatışma yaratacak konularda adil ve dikkatli davranarak bu konuda politikalar geliştirmelidir. İşletmelerdeki iletişim sürecinin etkili olabilmesi amacıyla güven veren dürüst bir örgüt iklimi oluşturulmalıdır. İşletmelerde mobbingi önleyebilmek için öncelikle işletmenin vizyon ve misyonunun açıkça ortaya konulması ve herkes tarafından anlaşılması sağlanmalıdır. Her işletmenin kendi bünyesinde etik kodları bulunmalı ve disiplin kurallarının her çalışana aynı şekilde uygulanmasında hassas davranılmalıdır (Sağlık16, 1,2,3,5,6).

Aşağıda Tablo 10’ da farklı özel ve kamu kurumlarında yapılan araştırmalarla ilgili katılımcı sayısı, araştırma yöntemi, veri analizi, cinsiyete göre işyerinde psikolojik taciz mağdurları ve işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin sayısal değerlere yer verilmiştir.

3.4. Farklı Özel Kurumlar ve Farklı Kamu Kurumları Alanına İlişkin Bulgular

Tablo 10: Farklı Özel Kurumlarda ve Farklı Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarındaki, Katılımcı Sayısı, Cinsiyet ve Psikolojik Tacizin Yaygınlık Değerleri

Araştırmaların İş Alanı	Araştırmalar	Katılımcı Sayısı	Araştırma Yöntemi/ Veri Analizi	Cinsiyete Göre Mobbing Mağduru	İşyerinde Psikolojik Tacizin Yaygınlık Oranı %
Farklı Özel Kurumlar (Tekstil, Otomotiv, Hizmet, Ziraat, Finans, Eğitim, Turizm, Teknoloji, İlaç, Havayolu Çalışanları, KOBİ Çalışanları, Otomotiv Yan Sanayi ve Mobilya Çalışanları)	FÖK1	204	Survey/ Frekans, Yüzde, t Testi, Ki Kare	--	15.68
	FÖK2	248	Survey/ t Test, Çoklu Regresyon Analizi	--	56.2
	FÖK3	192	Survey/ Frekans, Ki Kare	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	88.7
	FÖK4	182	Survey/ Frekans, Faktör Analizi ve Çoklu Regresyon	--	41.6
	FÖK5	40	Survey/Frekans, Tek Yönlü Anova ve Korelasyon	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--
	FÖK6	167	Survey/ Mann Whitney U, Kruskal Wallis H	--	35.3
	FÖK7	10	Nitel (Vaka Analizi)	--	--
	FÖK8	138	Survey/ Frekans, Korelasyon, Regresyon Analizi	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--
	FÖK9	334	Survey/ Faktör Analizi, Regresyon Analizi, Korelasyon	--	--
Farklı Kamu Kurumları (Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları, Sağlık, Milli Eğitim ve PTT Çalışanları, Kamu Sağlık Çalışanları, Banka Çalışanları, Futbol Antrenörleri, İl Özel İdare Çalışanları)	FKK1	325	Survey/ Frekans, Yüzde, t Testi, Faktör Analizi	Kadın P<.001	44
	FKK2	320	Survey/ Çoklu Varyans Analizi	--	--
	FKK3	182	Survey/ Frekans, Yüzde, Ki Kare	--	--
	FKK4	124	Survey/ Frekans, Yüzde, Korelasyon, Hiyerarşik Regresyon	--	--
	FKK5	515	Survey/ Mann Whitney U, Kruskal Wallis H	--	15.1
	FKK6	75	Survey/ t Testi, Frekans, Yüzde, Anova ve Regresyon Analizi	Anlamlı Farklılık Yok P>.05	--

Tablo 10’da da görüldüğü gibi; işyerinde psikolojik taciz üzerine farklı özel kurumlarda çalışanlar üzerinde araştırmacılar tarafından 8 araştırmada anket ve 1 araştırmada nitel yöntem olmak üzere toplam 9 araştırma ve farklı kamu kurumlarında çalışanlar üzerindeki 6 araştırmada ise anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmalardan farklı özel kurumlarda çalışanlar üzerine yapılan araştırmaların 3’ünde cinsiyet değişkenine yönelik anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan 6 araştırmada ise cinsiyet değişkenine yönelik analiz yapılmadığı belirlenmiştir. Farklı kamu kurumlarında çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalardan 1’inde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenirken, diğer 5 araştırmadan 1’inde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmazken 4 araştırmada ise cinsiyete göre analiz yapılmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin farklı özel kurumlarda çalışanlarda yaygınlığı %15.68 ile %88.7 arasında değişirken, farklı kamu kurumlarında çalışanlar arasında bu oran %15.1 ile %44 arasında değişmektedir.

Tablo 11. Farklı Özel Kurumlarda Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarında Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Araştırmacıların Önerileri

İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Öneriler							
	1	2	3	4	5	6	7
Farklı Özel Kurumlarda ki Araştırmalar	Farkındalık İçin Eğitim	Mağdurlara Örgütsel Destek Sağlanması	Örgüt Yönetiminin Adaletli Tutumu	Şikayet İçin Telefon Hatları Oluşturulması	Yaptırım ya da Caydırıcı Ceza Verilmesi	Yasal Düzenleme Yapılması	Araştırmalar Yapılması
FÖK1	√	√					
FÖK2	√		√				√
FÖK3	√						√
FÖK4		√					√
FÖK5	√						√
FÖK6	√			√	√	√	
FÖK7	√			√		√	
FÖK8	√						
FÖK9			√			√	
f	7	2	2	2	1	3	4
%	33.33	9.52	9.52	9.52	4.76	14.28	19.04

Tablo 11 incelendiğinde, farklı özel kurum çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik araştırmacıların önerilerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; araştırmacıların yedisi %33.33 oranı ile “farkındalık için eğitim yapılmasını” önerirken, dört araştırmacı %19.04 oranıyla “araştırmalar yapılmasını” önermiştir. Ayrıca üç araştırmacı %14.28 oranı ile “yasal düzenleme yapılmasını” önermiştir. Diğer öneriler ise; iki araştırmacı, %9.52 oranıyla “mağdurlara örgütsel destek sağlanması”, iki araştırmacı, %9.52 oranıyla “örgüt yönetiminin adaletli tutumu”, iki araştırmacı, %9.52 oranıyla “şikayet için telefon hatları oluşturulması” ve bir araştırmacı, %4.76 oranıyla “yaptırım ya da caydırıcı ceza verilmesini” önermiştir. Aşağıda konu ile ilgili bazı araştırmacıların araştırmalarında yer verdikleri görüşlerine doğrudan atıf yapılmıştır.

“Bütün çalışanların, sıfır tolerans politikası, güvenli bir işyerinin önemi, tehditlerin kabul edilemez olduğu ve işyeri şiddeti konusunda nasıl yardım alabilecekleri gibi konularda eğitilmesi gerekir. Ayrıca ne tür davranışların işyeri şiddeti kapsamına

girdiği yönünde bilgilendirici eğitim faaliyetleri düzenlenmesi gerekmektedir. İşyeri şiddeti veya işyeri saldırganlığı mağdurlarına yönelik örgütsel ve sosyal destek sağlanmalıdır.”(FÖK1, 1,2).

“As the findings of the present research demonstrated, mobbing practices damage organizational relations, lower job satisfaction and give rise to increased turnover intentions. Therefore it is very important to build up individual and organizational awareness concerning mobbing by investigating it from different perspectives of organizational behavior and HRM. Though it would not be possible to completely eradicate mobbing in organizations where people are in constant interaction, organizational practices aiming at trust, justice and commitment have been usefully employed in dealing with mobbing. Therefore exploration of the relations between mobbing and (i) organizational commitment, justice, trust; (ii) culture; (Hi) empowerment; (iv) personality differences, and (v) cultural differences are recommended for future research (FÖK2, 1,3,7).

“Mobbinge karşı alınması gereken önlemlere değinilecek olursak; bireyler ve kurumlar mobbing hakkında bilinçlendirilmeli, gerekli eğitimler arttırılmalı, mobbing mağdurlarının hakları konusunda bilgi edinebileceği ya da şikâyetlerini yapabileceği telefon hatları oluşturulmalıdır. Çalışanlarına mobbing yaptığı kesinleşen işyerleri ya da kişilere uygulanan yaptırımlar ağırlaştırılmalıdır. Mobbing konusunda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır” (FÖK6, 1,4,5,6).

“Ayrıca örgütlerin içinde de önlemler alınmalı, çalışanlar mobbing konusunda bilgilendirilmelidir. Kurbanların çoğu mobbinge maruz kalmaya başladıklarından itibaren kademe kademe yalnızlaştıklarını anlatmaktadırlar. Yalnız olmadıklarını hissedebilmeleri için devletin ilgili kurumlarına bağlı danışma masaları oluşturulmalı, gerekli haller için ücretsiz yasal ve tıbbi yardım ve danışma hakkı tanınmalı, telefon hatları kurulmalı ve sanal ortamda kurbanların kimliklerini deşifre etmeden deneyimlerini paylaşacağı platformlar oluşturulmalıdır. Kuşkusuz yasal düzenlemeler ve emsal niteliği oluşturabilecek davalar, ceza almadan sıyrılabileceğini düşünerek tacize devam eden zorbaları engelleyecek en etkili önlem olacaktır” (FÖK7, 1,4,6).

Tablo 12: Farklı Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerinde Yapılan İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırmalarında Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Araştırmacıların Önerileri

	İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Öneriler					
	1	2	3	4	5	6
Farklı Kamu Kurumlarındaki Araştırmalar	Eğitim ve Bilinçlenme	Adil ve İletişime Açık Yöneticiler	Açık Kurumsal İletişim	Psikolojik Taciz Davranışlarının Yasada Açık Olması	Kanun ve Yasaların Uygulanması	Araştırmalar Yapılması
FKK1	√	√		√		√
FKK2			√			
FKK3		√				
FKK4					√	
FKK5						
FKK6		√	√		√	
f	1	3	2	1	2	1
%	11.10	37.50	22.22	11.10	22.22	11.10

Tablo 12 incelendiğinde; Farklı kamu kurumu çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizi önlenmesine yönelik araştırmacıların önerilerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; araştırmacılar üçü %37.50 oranı ile “adil ve iletişime açık yöneticileri önerirken”, iki araştırmacı %22.22 oranıyla “açık kurumsal iletişimi” ve yine iki araştırmacı %22.22 oranıyla “kanun ve yasaların uygulanmasını” önermiştir. Ayrıca bir araştırmacı %11.10 oranıyla “eğitim ve bilinçlenmeyi”, bir araştırmacı %11.10 oranıyla “psikolojik taciz davranışlarının yasada açık olmasını” ve yine bir diğer araştırmacı da %11.10 oranıyla “araştırmalar yapılmasını” önermiştir. Aşağıda konu ile ilgili bazı araştırmacıların araştırmalarında yer verdikleri görüşlerine doğrudan atıf yapılmıştır.

“Yıldırma davranışlarını önlemek için alınacak olunan önlemler zamanında alınabilmeli, çalışanlar bu konuda bilinçlendirilmeli ayrıca kurum çalışanlarına uzman kişiler tarafından bu konu hakkında hizmet içi eğitimler verilmelidir. Yöneticiliğe getirilecek olan insanların kendilerini yetiştirmiş, adaletli, farklılıklara hoşgörüsüyle bakabilen, iletişime açık kişilerden seçilmesine dikkat edilmelidir. Türkiye’de yıldırma ile ilgili yapılan yıldırma (mobbing) kanunlarının içeriğinin herkesçe bilinebilmesi için açık olması ve hangi davranışların yıldırma olduğu net bir şekilde belirlenerek yıldırmanın engellenmesi yoluna gidilmelidir. Yıldırma hakkında yapılan araştırmalar sayıca artırılmalı, çıkan sonuçlar özellikle kitle iletişim araçlarından ve teknolojik imkanlardan yararlanılarak paylaşılmalıdır”(FKK1, 1,2,4,6).

“Kamu kurumlarında çalışanlara yönelik psikolojik taciz davranışlarının en aza indirilmesinde aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasında yarar vardır. Kurum içi iletişimin açık hale getirilmesi”(FKK2, 3).

“Bu nedenle yönetimlere büyük görevler düşmektedir. İşgörenler arasında olumlu ve yapıcı bir rekabetin sağlanması, iş barışının ve huzurlu çalışma ortamlarının oluşturulması, adalet ve güven esaslı ilişkilerin geliştirilerek liyakate önem verilmesi, bir ölçüde mobbingin beslediği kaynakların kurutulmasına ve olası çatışma alanlarının daha kolay kontrol edilmesine olanak sağlayacaktır. Farklıkların yönetimi, farklılıkların avantaja dönüştürülmesini sağlayacak en önemli beceri olarak yöneticilerin ilgisini beklemektedir”(FKK3, 2).

“To prevent this effect, necessary actions should be taken. In order to achieve this, organizations can follow worldwide examples to ensure their employees they are protected by rules, laws or formal attitudes”(FKK4, 5).

“Son olarak da organizasyonların iletişim kanallarının açık olması, şeffaf bir yapının bulunması, bilgi akışının sürekli ve doğru olması, yöneticilerin önyargılı davranmaması ve yeni fikir, görüş ve eleştirilere açık olması, Kurumların, mobbingi önlemeye ve mobbing uygulayanları cezalandırmaya yönelik prosedürler oluşturmaları mobbinge engel olmak adına önemli bir adım olacaktır”(FKK6, 2,3,5).

4. Sonuç ve Tartışma

İşyerinde psikolojik taciz olgusu kişiler arası ilişki ve etkileşimi gerektiren hemen hemen her iş alanında çalışanlar için ciddi ve önemli bir sorundur. Özellikle yoğun insanlar arası etkileşimi gerektiren hizmet iş alanlarındaki örgütlerde çalışanlar, eğer katı hiyerarşik örgütlenme yapısının olduğu, diğer bir ifadeyle demokratik ve katılımcı yönetimden uzak, sosyal ilişkileri güçlendirici politikalar uygulanmayan ve adil ödüllendirme ya da terfi sistemi bulunmayan örgütlerde çalışıyorlarsa işyerinde psikolojik tacizin hedefi olma riskiyle daha fazla karşı karşıya bulunmaktadır.

Bu çalışmada ülkemizde son on yılda iş yaşamında giderek önemi anlaşılan işyerinde psikolojik taciz olgusu ulusal veri tabanları olan ULAKBİM ve Dergi Park’ta yer alan farklı iş alanlarındaki çalışanlar üzerinde yapılan araştırma sonuçları doğrultusunda incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, sırasıyla çalışma soruları bağlamında ele alınarak aşağıda sunulmuştur.

Çalışmanın ilk sorusu, “Farklı iş alanlarında yapılan araştırmalarda psikolojik tacizin yaygınlık oranı nedir?” şeklindeydi. Bu soruya yönelik yapılan analiz sonucunda; Araştırma kapsamında yer alan araştırmalarda, işyerinde psikolojik tacize maruz

kalanların en yaygın olarak %15.68 ile %88.7 arasında farklı özel kurumlardaki çalışanlar olduğu, bunu %12 ile %78.7 arasında sağlık alanında çalışanların izlediği, üçüncü sırada %4.1 (Her gün) ile %67 oranıyla eğitim alanı çalışanlarının takip ettiği, dördüncü sırada, %27.4 ile %47 arasındaki oranla turizm ve konaklama çalışanlarının yer aldığı, banka ve finans çalışanlarında işyerinde psikolojik tacize maruz kalmanın %25 ile %47 oranı arasında değiştiği ve son olarak, %15.1 ile %44 arasında farklı kamu kurumlarında çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç literatürdeki çok sayıda araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir (Çivilidağ, 2014, p.14; Çöl, 2008, s.121-122; Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2004, p.104-109; Einarsen ve Skogstad, 1996, p.185; Gökçe, 2006, s.4; Mumel, Jan, Treven ve Malc, 2015, p.8; Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s.218-219; Vartia, 2008, p. 203;). İşyerinde psikolojik tacizin özel kurumlarda yaygın olması bu kurumlarda çalışanların iş ve sosyal güvencelerinin daha az olmasından kaynaklanabildiği gibi çalışma ortamı, iş yükünün fazlalığı, uzun çalışma süreleri, üstlerin çalışanlardan beklentilerinin fazla olması, örgüt içi açık ve şeffaf iletişimin yetersiz olması veya olmaması, çalışanlar için örgütsel ve sosyal destek kaynaklarının bulunmaması, adil terfi ve ödüllendirme sisteminin yetersiz olması veya olmaması, işyerinde çalışanlar arasındaki rekabetin fazla olması gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Ayrıca sağlık, eğitim, turizm ve konaklama, banka ve finans alanlarında psikolojik tacizin yaygın olması bu iş alanlarının insanlar arası yoğun etkileşimi gerektirmesi nedeniyle küçük anlaşmazlıklar, çatışmalar, yönetim ve örgütsel yapı ve koşullar da uygunsa kolay bir şekilde işyerinde psikolojik tacize dönüşebilmektedir. Elde edilen bu sonuçlardan farklı olarak, özel kurumlar dışında kar amacı gütmeyen sadece kamu yararına çalışmalar yapan kurumlarda da işyerinde psikolojik tacize rastlandığı belirlenmiştir (TBMM Komisyon Raporu, 2011, s.7).

Çalışmada yer alan ikinci soru, “*Farklı iş alanlarında yapılan araştırmalarda psikolojik tacizin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma oranı nedir?*” şeklindeydi. Bu soruya yönelik yapılan analiz sonucunda; banka ve finans alanındaki 7 araştırmanın 3’ünde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 2 araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı, 1 araştırmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir, 1 araştırmada ise cinsiyete yönelik analiz yapılmadığı belirlenmiştir. Turizm ve konaklama alanındaki 5 araştırmanın 3’ünde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 1 araştırmada kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir, 1 araştırmada ise cinsiyete yönelik analiz yapılmamıştır. Eğitim alanındaki 16 araştırmanın 5’inde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 1 araştırmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı bulunmuştur. 10 araştırmada ise cinsiyete yönelik analiz yapılmadığı belirlenmiştir. Sağlık alanındaki 17 araştırmanın 5’inde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 2 araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı, bu sonucun aksine 2 araştırmada ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir. 8 araştırmada ise cinsiyete yönelik analiz yapılmadığı belirlenmiştir. Farklı özel kurumlardaki 9 araştırmanın 3’ünde cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmazken, 6 araştırmada ise cinsiyete yönelik analiz yapılmamıştır. Farklı kamu kurumlarındaki 6 araştırmanın 1’inde cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmazken, 1 araştırmada kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir, 4 araştırmada ise cinsiyete yönelik analiz yapılmamıştır.

Cinsiyete göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalma bakımından araştırmada yer alan iş alanları doğrultusunda kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı düzeyde önemli bir farklılığın söz konusu olmadığı söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar, işyerinde psikolojik taciz üzerine farklı iş alanlarında yapılan ve literatürde yer alan araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Bentley, vd., 2012, p. 356; Çivilidağ ve Sargın, 2013, p. 63; Deniz, 2007, s.85; Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994, p. 390; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014, s.119). Cinsiyet değişkenine ilişkin olarak yapılan analizlerde çalışma alanlarında kadın ve erkek çalışanların sayısının yanı sıra çalışanların işyerinde psikolojik tacizi nasıl algıladığı da araştırma sonuçlarına etki edebilecek önemli bir husustur.

Çalışmada yer alan üçüncü soru, “Farklı iş alanlarında yapılan araştırmalarda işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin araştırmacıların önerileri nelerdir?” şeklindeydi. Bu soruya yönelik yapılan analiz sonucunda; iş alanlarına yönelik olarak araştırmacıların farklı öneriler getirdiği belirlenmiştir, ancak banka ve finans ile turizm ve konaklama dışındaki sağlık, eğitim, üniversite, farklı özel kurumlar ve farklı kamu kurumlarında işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için araştırmacılar, işyerinde psikolojik taciz hakkında farkındalığın artırılması ve işyerinde psikolojik tacizle baş edebilmek için eğitimleri daha fazla önermişlerdir. İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için banka ve finans alanında yapılan araştırmalarda araştırmacılar, “örgüt yönetiminin adaletli tutum sergilemesini”; Turizm ve konaklama alanında ise, “psikolojik taciz karşıtı politikalar oluşturulmasını” önermişlerdir. Bunların dışında iş alanlarına göre araştırmacıların sonraki önerileri incelendiğinde; eğitim alanında, “daha çok araştırma yapılması”, üniversitelerde yasal mevzuat düzenlenmesi ve yaptırım yapılmasını; sağlık alanında, “görev ve sorumlulukların açık olmasını”; farklı özel kurumlarda, “araştırmalar yapılmasını” ve farklı kamu kurumlarında, “adil ve iletişime açık yöneticiler olmasını” önerdikleri belirlenmiştir.

Bu sonuçlara göre; araştırmacılar tarafından işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak iş alanlarına özgü farklı öneriler getirildiği anlaşılmaktadır. Ancak bu önerilerin bazı iş alanlarında ortak yönleri olduğu da ifade edilebilir. Söz gelimi, banka ve finans ile turizm ve konaklama ve ayrıca farklı kamu kurumlarındaki iş kollarında araştırmacılar tarafından işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik ağırlıklı olarak yöneticilerin özellikleri ve yönetimle ilgili uygulama ve politikalara ilişkin öneriler sunulduğu ifade edilebilir. Eğitim, üniversiteler, sağlık ve farklı özel kurumlarda ise psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin olarak, çalışanlara işyerinde psikolojik taciz hakkında eğitimler verilmesi ve çalışanlarda işyerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık oluşturulması doğrultusunda araştırmacılar tarafından önerilere daha fazla ağırlık verildiği söylenebilir.

5. Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışma, işyerinde psikolojik taciz konusu üzerine ULAKBİM ve Dergi PARK'taki veri tabanlarında yer alan ve bu araştırma kapsamında incelenen araştırma sonuçlarıyla ve bu araştırma sonuçlarına uygulanan içerik analizi yöntemi ile sınırlıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığı, cinsiyet değişkenine göre durumu, araştırmacıların işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin görüşleri, ulusal ve uluslararası veri tabanlarındaki araştırmalarla daha kapsamlı ve karşılaştırılmalı olarak incelenebilir. Ayrıca işyerinde psikolojik tacizi uygulayan saldırganlar, mağdurlar ya da işyerinde psikolojik tacize şahit olanlarla ilgili derinlemesine araştırmalar yapılabilir. Bunların dışında işyerinde psikolojik taciz olgusu farklı örgütsel yapılarda betimsel yöntemlerle veya daha farklı yöntemlerle ve farklı değişkenlerle ilişkili olarak da incelenebilir.

Kaynakça

Arık, A. (1992). Psikolojide Bilimsel Yöntem, İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi: İstanbul.

Bentley, T., Catley, B., Cooper, H.T., Gardner, D., O'Driscoll, M.P., Dale, A., Trenberth, L. (2012). Perceptions of Workplace Bullying in the New Zealand Travel Industry: Prevalence and Management Strategies, *Tourism Management*, 351-360, doi:10.1016/j.tourman.2011.04.004.

Çivilidağ, A., Sargın, N. (2013). Academics' Mobbing and Job Satisfaction Levels, *The Online Journal of Counseling and Education*, 2(2), 55-66.

Çivilidağ, A. (2014). Hotel Employees' Mobbing, Burnout, Job Satisfaction And Perceived Organizational Support: A Research On Hospitality In Turkey, *European Scientific Journal*, 10, (35), 1-22.

Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, 1.Baskı: İstanbul, Timaş Yayınları.

Çöl, S.Ö. (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 107-134.

Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviri Editörü: Osman Cem Önertoy), 1. Baskı: İstanbul, Sistem Yayınları.

Deniz, D. (2007). İşyerinde Örgütsel Yıldırıma Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları Ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Einarsen, S., Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and Harassment 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. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 185-201. doi: 10.1080/13594329608414854

Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, 20,(1/2), 16 – 27, <http://dx.doi.org/10.1108/01437729910268588>

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L. (2004). Bullying and Emotional Abuse in the Workplace International perspectives in research and practice, Taylor & Francis e-Library.

https://books.google.com.tr/books?hl=en&lr=&id=6L0HYxz1CdUC&oi=fnd&pg=PP1&dq=hoel+mobbing&ots=9XAQruXNTZ&sig=dL8rczodq5fleOWIc_69nbzCaKU#v=onepage&q=hoel%20mobbing&f=false, Erişim: 05.06.2015

Gökçe, A.T. (2006). İşyerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Hauge, L.J., 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, doi: 10.1080/02678370903395568

Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24, (3), 139-161.

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Mumel, D., Jan, S., Treven, S., Malc, D. (2015). Mobbing in Slovenia: Prevalence, Mobbing Victim Characteristics, and The Connection With Post-Traumatic Stress Disorder, *Our Economy (Nase Gospodarstvo)*, 61 (1), 3-12. doi: 10.1515/ngoe-2015-0001.

Piotrowski, C. (2012). From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations, *Organization Development Journal*, 30(4), 43-52.

Poussard, J.M., Çamuroğlu, M.İ. (2009). Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus, 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.

TBMM Komisyon Raporu. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri -Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6

Tınaz, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2.Baskı: İstanbul, Beta Yayınları.

Vartia, M. (2008). The Sources of Bullying–Psychological Work Environment And Organizational Climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 203-214, doi:10.1080/13594329608414855

Yavuzer, Y., Çivilidağ, A. (2014). Mediator Role of Depression on the Relationship Between Mobbing and Life Satisfaction of Health Professionals, *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 27:115-125, doi: 10.5350/DAJPN2014270203

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 9.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related And Personal Causes of Mobbing/Bullying At Work, *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70 – 85, doi: <http://dx.doi.org/10.1108/01437729910268669>

EK-1: Araştırma Kapsamında Yer Alan 65 Araştırmaya İlişkin Referans Listesi

Banka ve Finans Alanlarındaki Araştırmalar:

Çoban, S., Nakip, M. (2007). Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama İle İlişkisi: Nevşehir’de Bulunan Bankalar Örneği, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21, 307-320.

Poyraz, K., Aksoy, Ş. (2012). Mobbing İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, DPUJSS, 32 (1), 183-202.

Karacıoğlu, F., Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26, (1), 59-75.

Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen Ş., Omay, U. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 1-54. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iuifm/article/viewFile/1023007141/1023006659>

Demir, Y., Çavuş, M.F. (2009). Mobbing’in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Haziran 2009, 2(1), 13-23.

Özdemir, E., Ünsar, A.S., Oğuzhan, A. (2012). İşyerinde Psikolojik Yıldırmanın İş Tatminine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3), 129-148.

Kök, S. B. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.

Eğitim Alanındaki Araştırmalar:

Altınok, V. (2014). Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Psikolojik Şiddet Anlayışı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 213-224.

Karakuş, M., Çankaya, İ.H. (2012). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.

Erdemir, S., Murat, M. (2014). İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (25), 323-340.

Çomak, E., Tunç, B. (2012). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 197-208.

Aksu, A., Balcı, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme, *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 1C0102, 4, (4), 1367-1380.

Cemalođlu, N. Kılınç, A.Ç. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki, *Eğitim ve Bilim*, 37, 137-151.

Cemalođlu, N., Daşçı, E. (2015). İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 129-166.

Çivilidağ, A., Sargın, N. (2011). Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği, *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 11-22.

Alkan, E. Yıldız, S.M., Bakır, M. (2011). Mobbingin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.

Cemalođlu, N., Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü, *bilig*, 46, 67-86.

Ertürk, A. (2013). Yıldırma Davranışları: Maruz Kalanlar ve Etkilenenler, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 161-173.

Cerit, Y. (2013). Paternalist Liderlik ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (2), 839-851.

Çivilidağ, A. (2012). Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 129-144.

Cemalođlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.

Gündüz, H.B., Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing(Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği), *Milli Eğitim*, 179, 269-282.

Sağlam, A.Ç.(2008). Teachers' Views about Mobbing (Psychological Violence) at Elementary Schools, *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133-142.

Farklı Kamu Kurumlarındaki Araştırmalar:

Hacıcaferoğlu, S., Çoban, B. (2011). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamında Maruz Kaldığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 38-50.

Demirel, Y. (2009). Psikolojik Taciz Davranışlarının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma, *TİSK AKADEMİ* (1), 118-136.

Asunakutlu, T., & Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 111-129.

Serin, A.E., Balkan, M.O., Doğan, H. (2014). The Perception And Causes Of Mobbing: Turkey Example, *Journal of Business, Economics & Finance*, 3(1), 5-17.

Cengiz, R., Yenel, F., Sunay, H. (2013). A Research on Mobbing Behaviors Football Trainers Face in Club Environment, *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15(1), 88-94.

Hasan, G., Özcan, N. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 107-134.

Farklı Özel Kurumlardaki Araştırmalar:

Dursun, S., Aytaç, S. (2011). İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama, *TİSK AKADEMİ* (1),6-29.

Akar, N.Y., Anafarta, N., Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study, *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 179-191.

Ünal, A., Karaahmet, E. (2008). Mobbing Among Employees In Bursa, Turkey: A Cross-Sectional Survey Study, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 10(2), 141-157.

Demirel, A.G., Ötken, A.B., Kunday, Ö. (2012). Mobbing And Work Alienation: Support From Colleagues As A Moderator, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, (1), 1-28.

Acar, A.B., Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 37 (2), 111-120.

Keskin, A., Canbaz, S. (2014). KOBİ'lerde Çalışanların Mobbinge Maruz Kalma Durumları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, (2), 161-196.

Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, *Journal of Yaşar University*, 18(5), 2995-3015.

Filizöz, B., Ay, F.A. (2011). Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (2), 229-241.

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.

Sağlık Alanındaki Araştırmalar:

Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137- 149.

Karsavuran, S. (2014). Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (26), 271-296.

- Demir, G., Bulucu, G.D., Özcan, A., Yılmaz, D., Şen, H. (2014). Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi, *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, (1), 1-5.
- Ateş, D., Kaplan, A., Öztürk, S., Zorlu, Ö., Akburak, M., Çelikel, E., Özpinar, Ü., Özkan, T. (2014). Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinde Klinik Stajda Mobbing, *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 30-38.
- Yılmaz, A., Özler, D.E., Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Çalış, M., Tokat, B. (2013). Örgüt Yapısı Ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(4), 103-120.
- Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2006). "Kıbrıs Türkü" ve "Türkiyeli" Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldıрма. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 145-176.
- Özler, D.E., Atalay, C.G., Şahin, M.D. (2008). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Tutar, H., Akbolat, M. (2012). Sağlık Çalışanlarının Yönetici Cinsiyetleri Bakımından Mobbing Algıları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 18-29.
- Şahin, B., Dündar, T. (2011). Sağlık Çalışanlarının Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarıyla Karşılaşma Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bolu İli Örneği, *TİSK AKADEMİ II*, 89-117.
- Karcıoğlu, F., Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- Sönmez, M., Karaoğlu, L., Eğri, M., Genç, M. F., Güneş, G., Pehlivan, E. (2013). Prevalence of Workplace Violence Against Health Staff in Malatya. *Bitlis Eren University Journal of Science and Technology*, 3(1), 26-31.
- Şahin, B., Dündar, T. (2011). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıрма (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(01), 129-159.
- Çakıroğlu, E., Tengilimoğlu, D. (2014). Mobbing (Yıldıрма) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi, *Electronic Journal of Vocational Colleges - Ağustos BÜROKON Özel Sayısı*, 167-188.
- Ançel, G., Yuva, E., Öztuna, D.G. (2012). Eş-Bağımlılık ve İşyerinde Mobbing Arasındaki İlişki, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 13, 104-109.
- Tengilimoğlu, D., Mansur, F.A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(3), 69-84.
- Karahan, A., Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Bir Çalışma, *Journal of Yasar University*, 9(33), 5692-5715.

Turizm ve Konaklama Alanındaki Araştırmalar:

Altıntaş, V., Yılmaz, Y., Çetinel, F. (2011). Mobbing In Accomodation Businesses: Sample of Antalya, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(4), 439-454.

Yeşiltaş, M., Demirçivi, B.M. (2010). İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21,(2), 199-217.

Avcı, U., Kaya, U. (2013). Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi*, 68, (2), 1-25.

Çalışkan, O., Tepeci, M. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.

Aydın, Ş., Özkul, E. (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Ote İşletmeleri Örneği, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2),169-186.

Üniversitelerdeki Araştırmalar:

Özyer, K., Orhan, U. (2012). Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 511-518.

Eroğlu, E., Solmaz, B. (2005). Örgütlerde İşgörenlere Yönelik Mobbing (Yıpranma) Davranışları ve Örgütsel İletişime Etkileri, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, 21, 143-154.

Yaman, E. (2010). Perception of Faculty Members Exposed to Mobbing about the Organizational Culture and Climate, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10 (1), 567-578.

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

Altunay, E., Oral, G., Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma, *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.