

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ PROF.DR. ENVER ÖZKALP-PROF.DR. BİLÇİN MEYDAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0285.x	4-19
2	ARAŞTIRMALARDA İSTATİSTİK VE ETİK PROF. DR. NURAN BAYRAM DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0286.x	20-29
3	LABOUR LAW AWARENESS OF EMPLOYEES: A COMPARISON FROM GERMANY AND TURKEY PROF. DR. ÖMER SADULLAH-ASSOC.PROF.DR. FULYA AYDINLI KULAK-MELTEM SERMET DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0287.x	30-48
4	SKILLED WORKFORCE TRAINING PROGRAMS FOR THE TURKISH TEXTILE AND APPAREL INDUSTRY, CASE OF DENİZLİ ASSOC.PROF.DR.SEMA PALAMUTCU, NEDİM DOĞAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0288.X	49-60
5	DEĞİŞEN İŞ ORTAMINDA BİREYE AİT DİNAMİKLER: ÖZ-DENETİM'İN ROLÜ YARD. DOÇ. DR. ESRA ATILLA BAL DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0289.X	61-71
6	ULUSLARARASI TİCARETİN ADALETİNİ SORGULAMAK: ADİL TİCARET SİSTEMİ, ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ VE FINDIK İŞÇİLERİ İÇİN "ADALET" ARAYIŞI YARD.DOÇ.DR.ASLI ŞEN TAŞBAŞI DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0290.X	72-92
7	KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI ve FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ YARD. DOÇ. DR. HAKAN SEZEREL, YARD. DOÇ. DR. SEDAT BOSTAN, YARD. DOÇ. DR. TARHAN OKAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0291.X	93-118
8	ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI -DR. FİKRET SÖZBİLİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0292.X	119-140
9	MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR: NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL? PROF. DR. SERKAN BAYRAKTAROĞLU, DOÇ. DR. YASEMİN ÖZDEMİR, ARŞ. GÖR. MUSTAFA ARAS, ARŞ. GÖR. SAMET ÖZDEMİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0293.X	141-157
10	KARMA ÇALIŞMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ DOÇ.DR.AHMET AKIN , ARŞ.GÖR.MEHMET BAŞÖREN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0294.X	161-167
11	GENDER DIFFERENCES IN WORK EXPERIENCES AND WORK AND LEARNING OUTCOMES AMONG EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING SECTOR IN TURKEY: AN EXPLORATORY STUDY PROF.DR.RONALD BURKE, PROF.DR.MUSTAFA KOYUNCU, JACOB WOLPIN, ASST.PROF.DR.FÜSUN TEKİN ACAR, KADİFE KOYUNCU DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0295.x	168-183

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. IsGuc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç.Dr.Erdem Cam (ÇASGEM)

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Prof.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zellanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.İşık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

- Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)*
Prof.Dr.Serpil Aytaç (Uludağ University)
Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)
Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)
Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (İstanbul Şehir University)
Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)
Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüc” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2015

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2015



KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI ve FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ

Yard. Doç. Dr. Hakan SEZEREL

Anadolu Üniversitesi, Turizm Fakültesi
Turizm İşletmeciliği Bölümü

Yard. Doç. Dr. Sedat BOSTAN

Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Yüksek Okulu
Sağlık Yönetimi Bölümü

Yard. Doç. Dr. Tarhan OKAN¹

Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon ABD

ÖZET

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları kişiliğe yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarının (psikolojik şiddetin), çalışanlar üzerindeki direkt ve/veya indirekt fizyolojik etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Psikolojik etkilerin aracı (mediator) değişken olarak ele alındığı araştırma modeli, 1187 sağlık çalışanından elde edilen verilerle sınanmıştır. Sonuç olarak, psikolojik etkilerin, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının çeşitli boyutları (doğrudan, dolaylı ve aleni) ile fizyolojik etkiler arasındaki ilişkide aracılık rolüne kanıt sağlanmıştır. Geliştirilen model hekimler, hemşireler, idari personel, dışarıdan temin edilen (outsourc) personel ve diğer sağlık personeli için ayrı ayrı sınanmıştır. Buna göre, modelde sınanan aracılık etkilerine; hemşireler, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli için çeşitli düzeylerde –kısmen- kanıt sağlanabildiği, hekimler ve idari personel için ise öngörülen modele –ilişkilere- kanıt sağlanamadığı görülmektedir. Çalışmada, ayrıca, maruz kalınan yıldırma davranışları ve bu davranışların etkilerinin, mesleki pozisyon bakımından farklı görünümde olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Kişiliğe Yönelik Yıldırma Davranışları, Psikolojik Etkiler, Fizyolojik Etkiler, Sağlık Çalışanları, Aracılık Etkisi*

¹ İletişim Kurulacak Yazar. E-Posta: tarhanokan@hotmail.com

THE MEDIATOR ROLE OF PSYCHOLOGICAL EFFECTS BETWEEN MOBBING BEHAVIORS TOWARDS PERSONALITY AND PHYSIOCOLOGICAL EFFECTS

ABSTRACT

The study attempts to reveal the direct or/and the indirect physical effects of mobbing behaviors (the psychological violence) on employees. The research model which posits the psychological effects as the mediator variable tested via the data drawn from 1187 health employees. Consequently, it is found that the psychological effects mediate the relationship between mobbing behaviors (direct, indirect, and explicit) and physiological effects. The model also applied to organizational positions namely, physicians, nurses, administrative staff, outsources staff and the other health staff. Accordingly, when the data suggest the mediator role of physiological effects is partially valid for nurses, outsourced staff, and the other health staff, it does not suggest any mediator role for physicians or/and the administrative staff. In addition, the exposed mobbing behaviors and the effects of mobbing have different aspects.

Keywords: *Mobbing Behaviors towards Personality, Psychological Effects, Physiological Effects, Health Employees, and the Mediator Effect.*

1. GİRİŞ

Varlığının iş yaşamı kadar eski olduğu düşünülen ve izi, devlet kurumları başta olmak üzere, hemen tüm kurumlarda yüzyıllar öncesine kadar sürülebilen (Baykal, 2005; Kirel, 2007:319) “yıldırmanın (mobbing’in)” son yıllarda akademik çevrelerde popülerlik kazanışının nedenleri çeşitlidir. Bu nedenlerden en belirgin olanı, yıldırmanın kamu sektöründen özel sektöre, hemen tüm endüstri dallarında görülmesi; birey, örgüt ve topluma yıkıcı etkileri olmasıdır (Uluğ ve Beydoğan, 2009a:63, 2009b:55). Diğer bir neden, işyerlerinde oluşan etik dışı davranışların en yaygın biçimlerinden biri olarak nitelendirilebilecek yıldırmanın, örtük karakteri sebebiyle yönetilmesinin güçlüğüdür (Kirel, 2007: 321). Üçüncü neden ise, konunun gerek son dönemdeki yasal düzenlemeler ve genelgeler, gerekse kamu kurumları bünyesinde oluşturulan kurullar(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 2014)ve sayısı giderek artan akademik çalışmalarla her geçen gün daha fazla gündeme gelmesidir.

İş yaşamında, etkileri çalışanların intiharına kadar gidebilen (Kirel, 2007:319) yıldırma olgusu, psikolojik taciz, psikolojik istismar, psikolojik şiddet, işyeri saldırganlığı, duygusal taciz gibi tanımlamalarla karakterize edilen (Namie, 2007: 43) ve çalışanlar üzerinde stres ve kaygı gibi psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan bazı “fizyolojik, psikolojik ve sosyal” problemlere neden olan (Yıldırım ve Yıldırım, 2007: 1444; Yıldırım ve Yıldırım, 2010: 560; *italik vurgu yazarlara aittir*) çeşitli davranışları ifade etmektedir. Türkiye’de ise bu davranışları ifade etmek için ilk çalışmalarda duygusal taciz, duygusal saldırı, psikolojik şiddet, psikolojik taciz, yıldırma gibi kavramsallaştırmalara gidilmekle birlikte (Tutar, 2004; Solmuş, 2005; Çobanoğlu, 2005; Tınaz 2006, Yıldırım vd., 2007;

**KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ**
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

Yıldırım ve Yıldırım, 2008; Yıldırım ve Yıldırım 2010), “mobbing” kavramının kullanımı konusunda bir uzlaşma sağlandığı görülmektedir². Mobbing olarak kavramsallaştırılan davranışlar ise cinsel tacizi de kapsayacak biçimde, hem fiziksel/fizyolojik hem de psikolojik şiddet davranışlarını ifade etmektedir (Kirel, 2007; Uluğ ve Beydoğan, 2009a:64, 2009b:57). Uluslararası yazında, yıldırma (mobbing) davranışlarını ifade etmek için; “taciz”, “kurbanlaştırma”, “psikolojik terör”, “bullying” gibi kavramlaştırmalara gidilmiş olup hepsinin ortak yanı, belirli bir örgütteki bir çalışana, aynı örgütteki diğer çalışanlar tarafından sistematik ve uzun süreli olumsuz davranışları ifade etmeleridir (Skogstad vd., 2007:59; Einarsen, vd, 2003:3). Yıldırma tanımlamasında etkili olan aktörler ise, yıldırma davranışlarını uygulayan yıldırma failleri ile yıldırma davranışlarının hedefi olan yıldırma kurbanları/mağdurlarıdır. Yıldırma kavramı Leymann (1990: 120) tarafından “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye sistematik olarak yöneltilen düşmanca ve etik dışı iletişim” olarak tanımlanmıştır. Bu davranışların, yıldırma kurbanlarına ve yıldırma izleyicilerine yönelik; sosyal, psikolojik, mesleki ve fizyolojik zararlar verdiği bilinmektedir (Skogstat vd., 2007:60).

Yıldırma davranışlarının amaçları birbirinden farklı olabileceği gibi, davranışların etkileri de kişiden kişiye, kurumdan kuruma ve toplumdaki topluma farklılık göstermektedir. Bu durum, yıldırma kavramının diğer sosyal bilim kavramlarında olduğu gibi kültürel, sosyal, ekonomik ve politik koşullara bağlı olarak ortaya çıkmasıyla açıklanabilir. Yıldırma davranışlarının buldukları bağlama özgü olarak ortaya çıkmaları, söz konusu davranışlara yönelik evrensel bir sınıflandırma yapmayı güçleştirmektedir. Yıldırma kapsamına giren davranışlar çok çeşitli biçimlerde tanımlanmakla birlikte, alan yazında bu davranışları tanımlamak için belirli ölçütler sunulmaktadır. Bunlar, yıldırma kurbanı üzerindeki olumsuz etkileri, davranışların maksatlı olarak tekrar edilmesi, süre, sıklık, süreklilik ve yıldırma kurbanı aleyhine olan güç dengesizliğidir (Coyne vd., 2004: 302; Tehrani, 2004:358; Matthiesen ve Einarsen, 2010). Ayrıca, yıldırmanın çok boyutlu kişilik özellikleri, yıldırma kurbanının örgütsel pozisyonu ve sosyo-ekonomik koşulları gibi faktörlerin karşılıklı etkileşimiyle oluştuğu konusunda genel bir kabul söz konusudur (Özen, 2007:1).

Yıldırma, örgütlerde sıklıkla görülen yıkıcı bir olgu olmasına rağmen nedenleri ve sonuçları kolayca gözlenememektedir. Bu duruma, yıldırma konusunda araştırma yapmanın güçlüğü de eklendiğinde, konunun bu örtük karakterinin yıldırma yönetimini zorlaştırdığı görülmektedir (Kirel, 2007:321). Bahsedilen örtük karakterine karşın, işyerlerinde yıldırma davranışları, ülke ayırt etmeksizin tüm örgütlerde ortaya çıkmakta (Acar ve Dünder, 2008:114) ve birey, çalışma grubu ve örgüt düzeyindeki çeşitli dinamiklerden, olumlu veya olumsuz şekilde, etkilenmektedir (Sperry, 2009: 191). Bu noktada yıldırma olgusunun yönetilebilmesi için, yıldırmanın *nasıl bir bağlamda ortaya çıktığının*, nasıl bir profile sahip olduğunun (pozisyon ve demografik özellikler... vb.), yıldırma sürecine hangi özelliklerin katkı sağladığının ve ortaya çıkan sonuçların neler olduğunun (Bayrak-Kök, 2006:441, *italik vurgu yazarlara aittir*) bilinmesi önem kazanmaktadır.

Türkiye’de, 2000’li yıllar itibarıyla tartışılmaya başlanan fakat o zamana kadar alan yazında pek rastlanmayan yıldırma konusunun (Şahin ve Dünder 2011: 94; Yıldırım ve Yıldırım, 2007: 1450), son yıllarda üzerinde yürütülen çalışmalar bakımından giderek yaygınlaştığı ve çeşitlendiği görülmektedir. Yıldırma yazını, yıldırmanın psikolojik ve fizyolojik etkilerini çok kez ele almakla birlikte, Türkiye yazınında, özellikle de kamu örgütleri örneğinde yıldırmanın bireyler üzerindeki etkilerine yönelik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Göktürk ve Bulut, 2012). Bu nedenle, yıldırmanın etkilerine yönelik daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte, yıldırma davranışlarının fizyolojik ve psikolojik etkilerine yönelik birçok araştırma yapılmasına, diğer bir

² Mevcut çalışmada ise kavramın Türkçe bir karşılığının (*yıldırma vb.*) tercih edilmesi konusundaki hakem önerisi dikkate alınarak “mobbing” ifadesi yerine “yıldırma” kelimesi (*aynı anlamda*) kullanılmıştır.

deyişle, yıldırmanın bireylerde psikolojik ve fizyolojik etkiler yarattığına yönelik güçlü bulgular olmasına rağmen, bu ilişkinin nasıl işlediğine ilişkin kapsamlı bir modele rastlanılmamıştır. Böyle bir eksiklikten yola çıkılarak, bahsedilen ilişkilerin nasıl oluştuğunu açıklayacak bir model geliştirmek amacı ile yazındaki ipuçlarından da yararlanarak, yıldırma davranışları ile yıldırmanın fizyolojik etkileri arasında aracı değişkenlerin rol oynayabileceği düşünülmüş ve araştırma bu doğrultuda sürdürülmüştür. Yapılan detaylı alan yazın taramasının bulgularıyla, yıldırmanın fizyolojik etkilerinin yıldırmanın psikolojik etkileri aracılığıyla ortaya çıkabileceğine yönelik (*aracı-mediator*) hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmanın bu anlamda, mevcut yazına özgün bir katkı yapacağı umulmaktadır.

Çalışmada, yıldırma davranışlarının neden ve sonuçlarını, yıldırmanın etkilerini ve Türkiye’de kamu kurumlarında ve özellikle kamu hastanelerinde yapılan yıldırma araştırmalarına yönelik yazının sunulmasının ardından, yıldırmanın bireysel etkileri konusunda yapılmış olan görgül araştırmanın bulguları sunulmakta; son bölümde ise tartışma ve önerilere yer verilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Yıldırma, oldukça eski ve tüm kültürlerde var olan bir olgu olmakla birlikte, 1980’lerin başlarına kadar tanımlanmadığı ve sistematik olarak araştırılmadığı bilinmektedir (Leymann, 1996:165). Yıldırma kavramının içerdiği davranışları ilk kez işyeri bağlamında gözlemleyerek bu bağlama taşıyan Leymann’ın (*örneğin*, 1990, 1996) çalışmalarıdır³. Leymann tarafından (*örneğin*, 1990; 1996) yıldırmanın bireysel, grup/departman, örgütsel ve sosyal düzeylerde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurduğunun saptanması sonucu, izleyen yazın, ağırlıklı olarak kişilere yönelen yıldırma davranışlarına ve yıldırma davranışlarının tipolojilerine odaklanmıştır.

Yıldırmanın öncülleri incelendiğinde, yıldırmaya neden olan faktörleri; bireysel faktörler (Zapf ve Einarsen, 2003), sosyal faktörler (Neuman ve Baron, 2003) ve örgütsel faktörler (Hoel ve Salin, 2003) olarak incelemek mümkün görünmektedir. Bu çalışmada ise sağlık çalışanları açısından yıldırma kaynakları, örgütsel ve sektörel yapıdan kaynaklanan nedenler üzerinden taranmıştır. Kamu sektöründe, özellikle de sağlık alanında yıldırma, örgüt kültürü (Kuşçu, 2011), örgüt iklimi (Yılmaz vd., 2008), iş tatmini (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010), örgütsel bağlılık (Yıldız vd., 2013) gibi konularla ilişkilendirilmektedir. Özellikle örgütsel değişim süreçlerinde, örgütsel değişim ve yıldırma arasında, hem doğrudan hem de dolaylı bir ilişki gözlenmekte; bu ilişkiye, rol çatışması ve iş güvenliğinin olmayışı da aracılık ederek, yıldırmaya maruz kalmada etkili olabilmektedir (Baillien ve De Witte, 2009: 366). Bununla birlikte işin değişen yapısı, iş organizasyonu, örgütsel kültür ve iklim ile liderlik (Hoel ve Salin, 2003:204), yüksek stres, monotonluk, etik dışı uygulamalar, küçülme ve yeniden yapılanmalar (Davenport vd., 2003: 46-49) gibi etmenler de yıldırma davranışlarına zemin hazırlamaktadır.

Yıldırma, sektörel olarak ayırt edici bir olgu olmamasına rağmen, kimi mesleklerde yıldırma ile karşılaşma riskinin diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu ve özellikle, hizmetler sektöründe ve kamu hizmeti veren sağlık, eğitim gibi bürokratik örgütlerde karmaşık olmayan ve vasıf gerektirmeyen üretim odaklı örgütlere kıyasla yıldırmanın daha yaygın olduğu düşünülmektedir (Kokalan ve Tigrel, 2014:3085). Yıldırma konusunda yapılan ilk çalışmalardan bu yana, (Leymann, 1990,1996) hastanelerin yıldırmanın en çok görüldüğü örgütler arasında yer aldığı; dünya ölçeğinde sağlık çalışanlarının özellikle de gelişmekte olan ülkelerde yıldırmaya yaygın olarak maruz kaldığı belirtilmektedir (Chappell ve Di Martino, 2006: 269). Sağlık sektörü geleneksel olarak birçok sektöre nazaran daha hiyerarşik bir görünüm sunmakta ve bu nedenle de yıldırma davranışlarının “normalleşme” olanağı artmaktadır (Randle, 2007:52). Buna ek olarak, yoğun çalışma ortamı,

³ Leymann ve Gustavsson’ın (1984) çalışmalarının bu konuyu sistematik olarak ele alan ilk çalışma olduğu ifade edilmektedir (*aktaran*, Leymann, 1996: 165).

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

nepotizm ve sosyal statüleme bağlı ayrımcılık, sağlık sektöründe yıldırma davranışlarını tetikleyen etmenler olarak sıralanmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 141-142).

Yıldırma davranışlarının Türkiye’de en çok otomotiv, turizm, finans, eğitim ve sağlık sektörlerinde ortaya çıktığı (Kirel, 2007: 321) düşünülmektedir. Bununla birlikte, Türkiye’de yıldırma yazınına bakıldığında yıldırma çalışmalarının ağırlıklı olarak hastaneler ve sağlık çalışanları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, dünyadaki yıldırma araştırmaları ile koşutluk göstermektedir. Alan yazın; Türkiye’de sağlık alanında yıldırma davranışlarının *-özellikle hastanelerde-* yaygın olduğu; çoğunlukla hemşirelere yönelerek, yıldırma kurbanlarında duygusal ve fizyolojik etkilere yol açtığına yönelik bulgular sunmaktadır (Keser-Özcan ve Bilgin, 2011; Özen-Çöl, 2008).

Yıldırma davranışları ve bu davranışların yarattığı olumsuz iş atmosferi, örgütleri ve örgütte çalışan bireyleri etkilemekte ve yüksek düzeydeki stresle ilişkilendirilmektedir (Hauge vd., 2011). Örgüt düzeyinde doğrudan ve dolaylı maliyetler; hastalık izinleri, devamsızlık, verimliliğin düşmesi, yüksek iş gücü devir hızı sonucu yeni çalışanları işe alma, iş kaybı, açılan davalar sonucu tazminat ödeme olarak belirlenmiştir (Kirel, 2008: 67; Tınaz, 2006:160). Yıldırma mağdurları ayrıca daha düşük bir iş tatminine sahip olmakta ve işten ayrılmayı planlamaktadırlar (Yapıcı Akar, vd., 2011: 179). Bireysel düzeyde ise, yıldırmaya maruz kalan bireyler, fiziksel ve psikolojik etkilerine maruz kalmakta ve yüksek düzeyde stres, depresyon, özsaygı düşüklüğü en yaygın şikâyetler olarak tanımlanabilmektedir (Cowie vd., 2002: 34). Yıldırmaya maruz kalmamış bireylerle karşılaştırıldığında kurbanlar için; anksiyete, baş ağrıları, ülser, uykusuzluk, mizah duygusunu kaybetmek ve işe devamsızlık gibi duygusal ve fizyolojik problemler görülmektedir (Akgeyik vd., 2007). Yıldırma, yıldırma kurbanının özsaygısını düşürmekte, yalnızlık, yabancılaşma, nedeni belirsiz korkular yaşama, ağlama, uyku bozuklukları yaşama, alınganlık, izolasyon ve yalnızlık ile konsantrasyon bozukluğu gibi etkilere yol açmakta; yıldırmanın ileri seviyesini yaşayan kişiler için ise, sürekliliği olan anksiyete ve travma sonrası stres bozukluklarına (PTSD) rastlandığı kaydedilmektedir (Lovell ve Lee, 2011;Tınaz, 2006; Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003; Tutar, 2004; Einarsen, 1999; Kirel, 2007; Di Rosa vd., 2009).Sağlık alanında da yaşanan sözel, psikolojik ve diğer şiddet olaylarının, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yarattığı (Nart, 2014) ve depresyona neden olduğu (Yıldız ve Eliş-Yıldız 2009) belirlenmiştir. Bu tartışmalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: “Kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarındaki” artış “psikolojik etkilerin” artmasına yol açacaktır.

Alan yazında yer alan araştırmalar, yıldırma davranışının çalışan üzerindeki olumsuz sonuçlarının sadece yukarıda söz edilen psikolojik etkiler ile sınırlı kalmayacağını, yıldırmanın bu davranışlara maruz kalan bireylerde bir takım fizyolojik tepkilere de neden olacağını öngörmektedir. Söz konusu fizyolojik etkilerin çeşitli araştırmacılar tarafından, farklı belirtiler çerçevesinde incelendiği görülmektedir. Bu araştırmalar göz önüne alındığında; yıldırmaya maruz kalmanın, kilo kaybı, baş ağrıları, deri dökülmesi, sırt ağrıları, yüksek nabız ve tansiyon, kronik yorgunluk, cinsel istek bozuklukları, panik atak...vb. gibi çeşitli fizyolojik tepkiler biçiminde ortaya çıkacağı öne sürülmektedir (Lovell ve Lee, 2011;Tınaz, 2006; Davenport vd., 2003; Tutar, 2004; Einarsen, 1999; Di Rosa, vd., 2009; Akgeyik vd., 2007; Yıldırım vd., 2007; Gül, 2012). Bu açıklamalar ışığında, yıldırma davranışının fizyolojik etkileri konusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: “Kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarındaki” artış “fizyolojik etkilerin” artmasına yol açacaktır.

Yukarıdaki açıklamalar yıldırma davranışının gerek psikolojik gerekse fizyolojik boyutlarda ortaya çıkabilecek olası etkileri konusunda önemli nüveler sunmaktadır. Buna karşın, yıldırma davranışının psikolojik ve fizyolojik etkileri olacağı yönündeki iddiaları öne süren öncül

araştırmacıların, söz konusu etkilerin neden ve nasıl ortaya çıkacağı konusunda kapsamlı bir açıklama sunmadıkları görülmektedir. Özetlenecek olursa, yıldırma davranışları ile fizyolojik etkileri arasında doğrudan bir neden sonuç ilişkisinin olup olmadığı görgül olarak ele alınmamış, örtük olarak sunulan ilişki, daha çok kuramsal bir iddia olarak kalmıştır.

Bu çerçevede düşünüldüğünde çalışmada, psikolojik etkilerin, yıldırma davranışları ile fizyolojik etkiler arasındaki “*ilişkinin doğasına ışık tutan bir aracı değişken*” (Mathieu ve Taylor, 2006: 1038) olarak rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle yazındaki ipuçlarından hareketle, yıldırmanın fizyolojik etkilerinin ancak psikolojik etkileri yoluyla ortaya çıkabileceği varsayımına ulaşılmıştır. Yıldırma davranışlarının bir aracılık model içerisinde kullanıldığı sınırlı sayıdaki araştırmada ise sağlık çalışanları açısından depresyonun yıldırma maruz kalma ile yaşam doyumu arasında aracılık ettiği belirlenmiştir (Yavuzer ve Çivilidağ, 2014). Aynı zamanda yıldırma değişkeninin aracı olarak kullanıldığı çalışmalarda, yıldırmanın, rol belirsizliği, düşük sosyal destek ve kişilerarası yüksek düzeyde çatışmalar ile psikosomatik düzensizlikler ve devamsızlık eğilimi arasında aracı etkisinin olduğu görülmektedir (Figueiredo-Ferraz vd., 2012:455). Benzer biçimde, iş güvensizliği (job insecurity) ve rol çatışmasının (role conflict) örgütsel değişim ve yıldırma arasında aracılık etkisine sahip olduğu belirtilmektedir (Baillien ve De Witte, 2009:348). Yapılan çalışmalarda, yıldırma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide stresin, yıldırma ile iş doyumu arasındaki ilişkide tükenmişlik ve stresin, yıldırma ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide de tükenmişlik, stres ve iş doyumunun kısmi aracılık etkileri olduğu (Karakuş ve Çankaya, 2012: 232) ve örgütsel sessizliğin yıldırma ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide kısmi bir aracılık etkiye sahip olduğu da saptanmıştır (Taş vd., 2013:344). Bir başka çalışma ise yıldırmanın örgüt iklimi ve çalışanların sağlığı arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğunu saptamıştır (Giorgi, 2010). Bu açıklamalar ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: “Kişiliğe yönelik yıldırma davranışları” ile “fizyolojik etkiler” arasındaki ilişkide “psikolojik etkilerin” aracılık rolü vardır.

Geliştirilen hipotezler, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının, psikolojik ve fizyolojik etkilere yol açacağı ve yıldırma davranışları ile fizyolojik etkiler arasındaki ilişkinin tamamı ya da belirli bir kısmının psikolojik etkiler üzerinden ortaya çıkacağı iddiasını ortaya koymaktadır. Ancak burada akla gelen önemli bir soru, öngörülen bu ilişkilerin farklı iş grupları (*hekimler, hemşireler... vb.*) arasında farklılaşıp farklılaşmayacağıdır. Öncül çalışmalar böyle bir soru çerçevesinde değerlendirildiğinde ise yıldırmaı gerek farklı iş grupları ve çalışılan pozisyonlar gerekse çalışanların diğer demografik özellikleri çerçevesinde ele alan araştırmalara rastlanmaktadır. Farklı örneklerde yapılan öncül çalışmalarda kimileri, kişinin yaşı, akademik kariyeri (*uzmanlık*), çalışma statüsü (*tam zamanlı, sözleşmeli, saat başı*), çalışma süresi (*kıdem*) gibi özelliklerinin onun yıldırma kurbanı haline gelmesinde rol oynayabileceğini görgül olarak ortaya koymuştur (Çelik ve Peker, 2010). Kimileri ise kadın olma ya da azınlıktaki bir etnik aidiyetin potansiyel bir yıldırma kaynağı olabileceğini belirtmektedir (Sammani ve Singh, 2012: 583). Bununla birlikte çeşitli demografik özellikler bakımından anlamlı ilişkilerin elde edilemediği çalışmalar da mevcuttur (*örneğin*, Tınaz vd., 2013; Picakciefe vd., 2012; Şahin ve Dündar, 2012).

Yıldırma davranışına maruz kalma bakımından önemli bir diğer etkenin ise tarafların çalıştıkları pozisyon olabileceği (Tınaz, vd., 2013:41) ve çalışanın yıldırma davranışına maruz kalma olasılığının bulunduğu pozisyonun yüksekliği oranında daha az olacağı iddia edilmektedir (Lutgen-Sandvik vd., 2009:33’dan aktaran, Tınaz, vd., 2013:41). Bu noktada, hemşireler üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde; psikolojik şiddet bakımından pozisyon ve eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık oluşmadığını ortaya koyan çalışmalar (*örneğin*, Yıldırım, 2009) mevcut olmakla birlikte, hemşirelerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarında, onların daha düşük bir pozisyonda

**KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ**
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

bulunmalarının da belirli düzeyde etkisi olduğunu ortaya koyan çalışmalar (*örneğin*, Yıldırım ve Yıldırım, 2007) da bulunmaktadır. Sağlık çalışanları arasında daha kapsamlı bir karşılaştırma yapılmak istenildiğinde ise “*hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının doktorlara göre daha fazla yıldırıma maruz kaldıkları, daha fazla depresyon yaşadıkları ve yaşam doyumlarının daha düşük olduğunu*” (Yavuzer ve Çivilidağ, 2014: 121) belirleyen çalışmalar mevcuttur. Yazın, hiyerarşik durumun sağlık çalışanları için yıldırıma maruz kalma açısından önemli olduğuna yönelik bulgular sunmaktadır (Karatuna ve Tınaz, 2010). Öte yandan hemşirelerin yıldırıma maruz kalmada en riskli grup olduğu (Özen-Çöl, 2008:130; Yıldırım, 2009: 505) bunun yanında iş güvencesi daha az olan –*özel hastanelerde çalışan*-hemşirelerin yıldırıma maruz kalma olasılıklarının daha fazla olduğu öne sürülmektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2007: 1451). O halde iş güvencesi olmayan kısa dönem sözleşmeli çalışanların da yüksek risk grubu içinde olduğu söylenebilir. Bu açıdan, özellikle hizmet alımı yoluyla hastane dışından temin edilen işgücünün de yıldırma davranışlarına maruz kalma bakımından risk grubu içinde olduğu düşünülmektedir.

Bu açıklamalar ışığında kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının ve bu davranışların etkilerinin hekimler, hemşireler, idari personel, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli olarak tanımlanan pozisyonlar arasında farklı düzeylerde ortaya çıkabileceği ve hipotez edilen ilişkilerin de bu pozisyonlar için farklı görünümde şekillenebileceği öne sürülebilir.

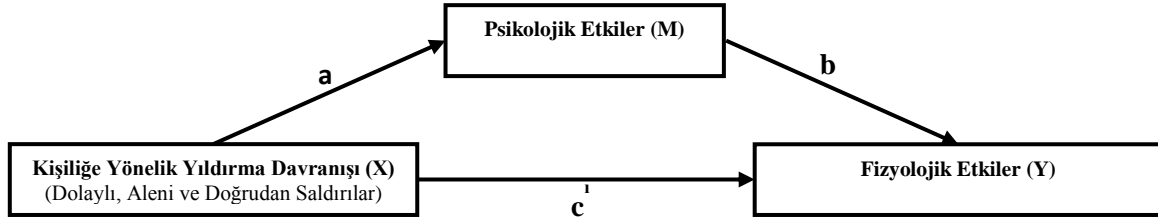
3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın varsayımları çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli, sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının, çalışanlar üzerinde direkt veya birtakım psikolojik etkiler aracılığı ile ortaya çıkabilecek fizyolojik etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Söz konusu ilişkilerin test edilmesi için Şekil 1’de ifade edilen “*aracılık (mediation) analiz modeli*” (Baron ve Kenny, 1986; MacKinnon vd, 2000) kullanılmıştır. Baron ve Kenny’ye (1986:1176) göre bir değişkenin “*aracı (mediator)*” olarak işlev görebilmesi için bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin nedenini açıklaması gerekmektedir. Böyle bir nedensellik ilişkisinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisi ($a.b+c^1$) aracı değişken üzerinden ortaya çıkacak bir endirekt etki ($a.b$) ile bağımlı değişken üzerindeki bir direkt (*doğrudan*) etkinin⁴ (c^1) toplamı olmaktadır (MacKinnon vd, 2000:174). Araştırma modeli bu çerçevede yorumlandığında, öne sürülen temel varsayım, “*kişiliğe yönelik yıldırma davranışının*”, bu yıldırıma maruz kalan çalışanlar üzerinde ortaya çıkabileceği düşünülen “*fizyolojik etkilerinin*” gerçekte potansiyel “*psikolojik etkiler*” nedeniyle meydana geleceğidir⁵.

⁴ Çalışmada kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının uygulanan faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutları “DOLAYLI, ALENİ ve DOĞRUDAN” olarak adlandırılmıştır. Bu noktada bir kavramsal karışıklığa neden olmamak için mediator analizin varsayımları çerçevesinde tanımlanan ilişkiler için; “doğrudan ve dolaylı ilişkiler” yerine “direkt” ve “endirekt” kavramları kullanılmıştır.

⁵ Modelin temel varsayımı öne sürülürken dikkate alınması gereken bir nokta, açıklayıcı değişken olarak ele alınan yıldırma davranışlarının ve modeli etkileyecek diğer değişkenlerin ölçülmesi konusundaki zorluktur. Bu noktada yıldırma davranışı ve etkileri arasındaki ilişkiyi etkileyecek çok sayıda değişkenin ölçülmesi ve modele ilave edilmesi mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda, kişilerin depresyon ve benzeri psikolojik sorunlara yatkınlıkları, örgüt yapısı ve kültüründen kaynaklanan nedenler, kişinin konuya ilişkin farkındalık düzeyi gibi değişkenler modele dâhil edilememiştir. Bunun yanı sıra çalışma kesitsel nitelikte olup farklı zamanlarda tekrar edilmemesinden kaynaklanan kısıtların da modelin yorumlanmasında dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Aracılık modelin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından tanımlanan varsayımlar kullanılmıştır. Bu varsayımlar, geliştirilen modelde yer alan değişkenler üzerinden yorumlandığında, aracılık hipotezine (H₃) kanıt sağlanabilmesi için; “kişiliğe yönelik yıldırma davranışının” (X; *bağımsız değişken*) “psikolojik etkiler” (M; *aracı değişken*) üzerindeki etkisinin (H₁) test edilmesi ve anlamlı olması (Model 1); “kişiliğe yönelik yıldırma davranışının”, “fizyolojik etkiler” (Y; *bağımlı değişken*) üzerindeki etkisinin (H₂) test edilmesi ve anlamlı olması⁶ (Model 2) ve “kişiliğe yönelik yıldırma davranışı” (*bağımsız değişken*) ile “psikolojik etkilerin” (*aracı değişken*), “fizyolojik etkiler” üzerindeki etkisinin birlikte test edildiği modelde (Model 3), “psikolojik etkilerin” katsayısının anlamlı olması, “kişiliğe yönelik yıldırma davranışının” katsayısının ise anlamsız olması (tam *-perfect-* aracılık) veya bir önceki modele göre azalması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176-1177). Araştırma modelimiz çerçevesinde değerlendirildiğinde bir “*tam aracılık*” etkinin elde edilmesi, “kişiliğe yönelik yıldırma davranışı” ile “fizyolojik etkiler” arasında direkt olarak anlamlı bir ilişki olmadığını, bunun yerine “psikolojik etkiler” üzerinden ortaya çıkacak bir indirekt etkinin söz konusu olduğunu gösterecektir⁷.

3.2. Örneklem

Çalışmanın analizleri birey (*sağlık çalışanları*) düzeyinde yürütülmüştür. Çalışmanın amacı ve kısıtları çerçevesinde ana evren, Trabzon, Rize ve Gümüşhane illerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarından oluşmuştur. Veri toplama aşamasında örnekleme dâhil edilen kurumlardan gereken izinler alındıktan sonra, söz konusu kurumlarda görev yapan sağlık çalışanlarına ulaşılarak hazırlanan anketi doldurmayı kabul eden çalışanlara anket uygulanmıştır. Veri toplama aşamasının sonucunda elde edilen formlar değerlendirilmiş ve toplam 1187 adet anket örnekleme⁸ dâhil edilmiştir.

3.3. Ölçme

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formunun ilk kısmında yer alan sorular, hastanenin bulunduğu il, cinsiyet, çalışma süresi, yaş ve pozisyon gibi demografik özellikleri ölçmeyi amaçlamaktadır. İkinci kısımda ise yıldırma ve yıldırmanın etkilerine dair sorular yer almaktadır. Yıldırma davranışları ve etkilerine yönelik soruların tamamı için 1 (*kesinlikle katılmıyorum*)’den 5 (*kesinlikle katılıyorum*)’a uzanan 5 noktalı likert tipi tepki skalası kullanılmıştır.

Çalışmanın bağımsız değişkenini oluşturan “*kişiliğe yönelik yıldırma davranışı (psikolojik şiddet)*” Yıldırım ve diğerleri (2007) ve Yıldırım ve Yıldırım (2008) tarafından sağlık sektörüne yönelik olarak

⁶ Mediator etki ve indirekt etki birbirinin yerine kullanılmakla birlikte bu ikisi arasında bir ayırmadan da bahsedilmektedir. Buna göre indirekt etkinin ortaya çıkabilmesi için bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki bir “toplam etkinin” varlığına kanıt sağlanması şart olmamakla birlikte, mediation etki indirekt etkinin özel bir türü olarak nitelendirilebilecek olup, bu etki için toplam etkinin varlığına kanıt sağlamak gerekmektedir (Preacher ve Hayes, 2004: 719). Söz konusu ilişkilerin testi için Baron ve Kenny’nin (1986) varsayımlarını referans alan mevcut çalışmada da toplam etkinin anlamsız olması durumunda mediation hipotez ret edilmiş ve indirekt etkinin varlığı – anlamlılığı- konusunda ayrı bir değerlendirme yapılmamıştır.

⁷ Toplam etki, direkt etki ve indirekt etkinin toplamı olduğuna göre (MacKinnon vd, 2000:174), direkt etkinin anlamsız olduğu durumda, asıl ilişkinin indirekt etki üzerinden ortaya çıktığı söylenebilir.

⁸ Örneklemin genel özellikleri ve örnekleme dâhil edilen çalışanların demografik özellikleri verilerin analizi ve bulgular kısmında (Tablo 1) ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

geliştirilen “işyerinde psikolojik şiddet davranışları” ölçeğinden alınmıştır. Orijinal formatı 33 sorudan oluşan ölçek işyerinde psikolojik şiddeti; “bireylerin işten izolasyonu” (11 Soru), “mesleki statüye saldırı” (9 Soru), “kişiliğe saldırı” (9 Soru) ve “direkt negatif davranışlar” (4 Soru) olmak üzere dört boyutta ölçmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu ölçeğin geçerlemesi yine Yıldırım ve Yıldırım (2008) tarafından yapılmış ve ölçeğin Türkçe bir formatı da Yıldırım ve Yıldırım (2010) tarafından kullanılmıştır. Çalışmanın amacı ve kapsamı gereği bu ölçek içerisinde “kişiliğe saldırıyı” temsil eden 9 adet soru çalışmanın bağımsız değişkeninin ölçümü için kullanılmıştır. Türkçeye çevrilmiş ifadeler (Tablo 2) Yıldırım ve Yıldırım (2010) çalışmalarından alınmıştır.

İşyerinde karşılaşılan psikolojik şiddetin psikolojik ve fizyolojik etkilerini ölçmek amacıyla yine Yıldırım ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek “psikolojik etkiler” (15 soru), “fizyolojik etkiler” (8 Soru) ve “çalışma performansı üzerindeki etkileri” (8 Soru) ölçmeyi amaçlayan 31 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin Yıldırım ve Yıldırım (2010) tarafından yeniden güncellenen Türkçe formatında daha önce psikolojik etkiler boyutunda yer verilen ve “maruz kaldığım davranışlar nedeniyle psikolojik destek alıyorum” şeklinde ifade edilen bir soruya yer verilmediği görülmektedir. Bu sorunun içeriği de değerlendirilerek söz konusu soruya çalışma için hazırlanan ölçekte de yer verilmemiştir. Bu çerçevede çalışmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda hazırlanan ölçekte çalışma performansına etkiler boyutu kapsam dışında bırakılarak, “psikolojik etkiler” (14 soru) ve “fizyolojik etkiler” (8 soru) ile temsil edilmiştir. Türkçeye çevrilmiş ifadeler (Tablo 3) ise yine Yıldırım ve Yıldırım (2010) çalışmalarından alınmıştır. Öte yandan Yıldırım ve Yıldırım (2010) tarafından kullanılan sonraki formatta Yıldırım vd, (2007) tarafından “psikolojik etkiler” boyutunda yer verilen “kendimi stresli ve yorgun hissediyorum” ve “depresyonda olduğumu düşünüyorum” ifadelerinin “sağlık üzerindeki etkiler/fizyolojik etkiler” boyutunda değerlendirildiği dikkat çekmektedir. Anket hazırlanırken bu sorulara psikolojik etkiler kısmında yer verilerek, hangi boyutta yer alacaklarının yapılacak keşfedici faktör analizi sonucunda belirlenmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

3.4. Veri Analiz Yöntemi

Yapılacak analizlerle bilimsel nitelikte bilgi üretilmesi, analiz sonuçlarının yorumlanarak, hipotezlerin kabul veya ret edilmesi için “hatalardan arındırma” veya “sağlamlık” ile ilgili olan güvenilirlik ve “ölçüm amacına uygunluk”, “ölçüm yapılan ana kütleyle genelleme yapabilme” veya uygunluk ile ilgili olan geçerlilik analizlerinin yapılması gerektiği öne sürülmektedir (Şencan, 2005: 1-2). Bu çerçevede veri analiz sürecinin ilk aşamasında ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Çalışmada güvenilirliğin test edilmesi için, Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir kabul edilmesi için hesaplanan güvenilirlik katsayısının 0,70’in üzerinde olması gerektiği öne sürülmektedir (Büyüköztürk, 2009: 171). Ölçeklerin yapı geçerliliklerinin sınanması için ise keşfedici (*exploratory*) faktör analizi (EFA) ve doğrulayıcı (*confirmatory*) faktör analizi (CFA) kullanılmıştır (Şencan, 2005: 779).

Araştırma modelinin test edilmesi amacıyla Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. YEM’de belirlenen modellerin veri ile uyumunu değerlendirmek için çeşitli uyum indeksleri kullanılmaktadır. Bu uyum indeksleri içerisinde en yaygın ki-kare (χ^2) istatistiği olarak bilinmektedir. Modelin veri ile uyumunun tatminkâr olması için hesaplanan χ^2 istatistiğinin anlamsız olması beklenmektedir (Cheung ve Rensvold, 2002: 234). Bununla birlikte χ^2 istatistiğinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu ve büyük örneklerde genellikle anlamsız χ^2 değerleri elde edilemediği bilinmektedir (Barrett, 2007: 816; Şimşek, 2007: 14) ve bu nedenle belirli bir örneklem büyüklüğüne sahip olan çalışmalar χ^2 istatistiği yerine alternatif ölçütleri dikkate almaktadır (*örneğin*, Briscoe vd, 2006). Bu durumda kullanılan bir diğer ölçüt χ^2 değerinin serbestlik derecesine (*df*) bölümü sonucu

elde edilecek oranın yorumlanmasıdır. Modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olması için bu oranın 2'nin altında olması beklenirken, 5'in altındaki değerler için de kabul edilebilir bir uyum iyiliğinden bahsedilebilmektedir (Şimşek, 2007: 14). Bu bilgiler ışığında çalışmada örneklem büyüklüğü (n=1187) göz önüne alınarak χ^2 yerine alternatif uyum indeksleri dikkate alınmıştır. Modelin veri uyumunu değerlendirmek üzere kullanılan yaygın alternatif uyum indeksleri, Comperative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Normed Fit Index (NFI) ve Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) olarak belirtilebilir (Cheung ve Rensvold, 2002: 234). Modelin veri uyumunun "kabul edilebilir" olması için CFI, TLI, NFI değerlerinin ,90'ın üzerinde olması, RMSEA değerinin ise ,08'in altında olması beklenmektedir (Hair vd 1998: 660-661 ve Arbuckle, 1997: 551-572'den aktaran, Wang ve Armstrong, 2001: 9).

3.5. Örneklemin Genel Özellikleri ile Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Örnekleme dâhil edilen sağlık çalışanlarının demografik özelliklere göre dağılımları Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1. Örneklemin Genel Özellikleri

		Frekans	Yüzde
İl	Gümüşhane	65	5,5
	Trabzon	451	38,0
	Rize	671	56,5
Cinsiyet	Kadın	706	59,5
	Erkek	478	40,3
	Kayıp veri	3	,3
Çalışma Süresi	1-10	661	55,7
	10-20	316	26,6
	21+	207	17,4
	Kayıp veri	3	,3
Yaş	18-30	356	30,0
	31-40	409	34,5
	41-50	364	30,7
	51+	56	4,7
	Kayıp veri	2	,2
Pozisyon	Hekim	90	7,6
	Hemşire	307	25,9
	Diğer Sağlık Personeli	294	24,8
	Dışarıdan temin edilen	348	29,3
	İdari	148	12,5
TOPLAM		1187	100

Tablo 1'e göre, sağlık çalışanlarının yaklaşık yarısı (%56,5) Rize de görev yapmaktadır. Çalışanların yarıdan fazlası (%59,5) kadın olup, çoğunluğu 1-10 yıllık (%55,7) çalışma süresine sahiptir. Çalışanların yaşlarına bakıldığında 51 yaş üstü çalışanların oldukça küçük bir yüzdeye (%4,7) sahip oldukları görülmektedir. Sağlık çalışanları çalıştıkları pozisyonlar açısından değerlendirildiğinde hemşire (%25,9), diğer sağlık personeli (%24,8) ve dışarıdan temin edilen (%29,3) yüzdelерinin birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Buna karşın hekimler (%7,6) ve idari personel (%12,5) daha düşük bir orana sahiptir.

**KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ**
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

Kişiliğe yönelik yıldırma davranışı ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve elde edilen faktörlere dair güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de özetlenmektedir. Uygulanan keşfedici faktör analizinde, kullanılan en yaygın rotasyon yöntemi olan ve faktörlerin daha kolay yorumlanmasını sağlayacak şekilde bir faktör üzerindeki yüksek yüke sahip değişken sayısının minimum olmasını sağlayan yöntem olarak, “varimax ortogonal faktör rotasyonu” uygulanmıştır (Albayrak, 2006: 163). Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri, tek boyutlu bir yapıyı öngören kuramsal beklentiden (Yıldırım vd, 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2008) farklı olarak üç faktör altında toplanmıştır. Elde edilen faktörlerin içerdikleri maddeler incelendiğinde, söz konusu faktör yapısının belirli bir tutarlılığa sahip olduğu düşünülmüştür. Bu bağlamda 5 maddeyi içeren ilk faktör “kişiliğe yönelik dolaylı saldırılar (DOLAYLI)” olarak, 2 maddeden oluşan ikinci faktör “üçüncü şahıslar yani diğerleri önünde yapılan aleni saldırılar (ALENİ)” olarak ve 2 maddeden oluşan üçüncü faktör ise “doğrudan saldırılar (DOĞRUDAN)” olarak adlandırılmıştır. Elde edilen bu faktörler toplam varyansın %65,998’ini açıklamaktadır. Faktör yükleri (EFA) incelendiğinde, en düşük faktör yükünün ,654 olduğu görülmektedir. Bu yük değerleri, maddelerin dâhil oldukları faktörlerle yeterince güçlü bir ilişki gösterdiklerini ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2009:124). Uygulanan Barlett Testi ($\chi^2=3437,125$; $df=36$; $P<,000$) evren korelasyon matrisinin birim matris olmaması gerektiği yönündeki varsayımın sağlanması anlamına gelmektedir. Öte yandan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü de değişkenlerin faktör analizine uygunluğunun (,812) “çok iyi” olarak nitelendirilebilecek sınırlar dâhilinde olduğunu ifade etmektedir (Akgül, 2005: 450).

Keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen 3 faktörlü yapının veri ile uyumunu değerlendirmek üzere ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmıştır (Tablo 2). CFA modeli oluşturulurken, model uyumuna katkı sağlamak üzere önerilen ve kuramsal açıdan da mantıklı kabul edilebilecek düzeltme (*modification*) indisleri dikkate alınarak aynı faktörü temsil eden bazı değişkenlerin hata terimleri arasında kovaryans tanımlaması yapılmıştır (Şimşek, 2007: 89-90). Bu kapsamda Per 7 ve Per 6 değişkenlerinin hata terimleri ilişkilendirilmiş ve bu aşamadan sonra test edilen tüm modellerde belirtilen modifiye edilmiş yapı kullanılmıştır. Modifiye edilmiş modellere dair uyum indeksleri, 3 faktörlü yapının veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=3,233$; CFI=,985; TLI=,976; NFI=,978; RMSEA=,043). Elde edilen faktörler için hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayıları, güvenilirlik düzeyinin her üç faktör için de ($\alpha=,75$; ,82 ve ,80) kabul edilebilir sınırın (,70) üzerinde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2. Kişiliğe Yönelik Yıldırma Davranışları Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi (EFA),
Doğrulatory Faktör Analizi (CFA) ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Ölçek maddeleri	DOLAYLI	ALENİ	DOĞRUDAN
	EFA/CFA ¹	EFA/CFA	EFA/CFA
Per 2. Sizinle ilgili asılsız söylemlerde bulunulması.	,686 / ,719		
Per 7. Ruh sağlığınızın yerinde olmadığını ima edilmesi.	,677 / ,493		
Per 8. Dürüstlüğünüzün ve güvenilirliğinizin sorgulanması.	,664 / ,612		
Per 6. Özel yaşantınızla ilgili asılsız söylentiler çıkarılması.	,659 / ,528		
Per 9. Sizinle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması / rapor tutulması.	,654 / ,658		
Per 5. Başkalarının yanında sizi küçük düşürücü davranılması (beden dili kullanılması).		,844 / ,835	
Per 4. Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması.		,840 / ,838	
Per 1. Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşma.			,881 / ,761
Per 3. Sözlü tehdit edilme.			,799 / ,872
Açıklanan Varyans (%)	26,248	20,608	19,142
Açıklanan Toplam Varyans (%)		65,998	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test		,812	
Barlett's Test of Sphericity		$\chi^2=3437,125$; $df=36$ ($P<,000$)	
CFA uyum indeksleri: $\chi^2/df=3,233$; CFI=,985; TLI=,976; NFI=,978; RMSEA=,043			
Cronbach's Alpha	,75	,82	,80

¹CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

Yıldırmanın psikolojik ve fizyolojik etkilerinin nasıl bir yapıda şekilleneceğini ortaya koymak için yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda (Tablo 3), psikolojik etkiler (PSY) ve fizyolojik etkiler (PHY) kuramsal beklentilerle uyumlu olacak şekilde iki farklı faktör altında toplanmıştır. Faktör analizi sırasında aynı anda birden fazla faktöre yüklenen "binişik" maddelerin ölçekten çıkarılabileceği öne sürülmektedir (Büyüköztürk, 2009:125). Bu bilgi ışığında Psikolojik etkiler boyutuna ait 4 madde ve fizyolojik etkiler boyutundan 2 madde ölçekten çıkarılmıştır. Elde edilen faktörler toplam varyansın %56,447'lik kısmını açıklamaktadır. En düşük faktör yükünün ,440 olduğu görülmektedir. Barlett testi Barlett Testi ($\chi^2=9648,412$; $df=120$; $P<,000$) ve KMO testi (,940) ise verilerin faktör analizine uygunluğuna destek sağlamaktadır. Bu yapı için uygulanan CFA'de (Tablo 3), önerilen düzeltme indisleri dikkate alınarak, psikolojik etkiler faktörü için (Psy10 – Psy8), (Psy6 – Psy3), (Psy6 – Psy8), (Psy13 – Psy11) ve (Psy7 – Psy5) değişkenlerinin hata terimleri arasındaki ilişkiler tanımlanmıştır. Fizyolojik etkiler için ise (Phy 1 – Phy 6) ve (Phy8 – Phy5) değişkenlerinin hata terimleri ilişkilendirilmiştir. Bu aşamadan sonra test edilen tüm modellerde belirtilen modifiye edilmiş yapılar kullanılmıştır. CFA sonuçları 2 faktörlü yapının veri ile uyumunun ($\chi^2/df=5,461$; CFI=,955; TLI=,944; NFI=,946; RMSEA=,061)⁹ tatminkâr kabul edilebileceğini göstermektedir. Güvenilirlik analizi sonuçları (Tablo 3) ise hem psikolojik etkiler ($\alpha=,90$) hem de fizyolojik etkiler ($\alpha=,85$) için yeterli düzeyde güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir.

⁹ Hesaplanan χ^2/df değeri nispeten yüksek görünmektedir. Ancak verilerin analizi kısmında yapılan açıklamalar ışığında bu durumun örneklem büyüklüğünün yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Öte yandan hesaplanan diğer uyum indekslerinin yüksek değerlere sahip olmasının (<,90) tatminkâr bir veri uyumuna kanıt sağladığı söylenebilir.

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

Tablo 3. Yıldırmanın Psikolojik ve Fizyolojik Etkileri Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi (EFA), Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek maddeleri	PSY	PHY
	EFA/CFA ¹	EFA/CFA
Psy 10. Kendimi ihanete uğramış gibi hissediyorum.	,804 / ,764	
Psy 6. Kendime olan güvenim ve saygımın azaldığını hissediyorum.	,780 / ,739	
Psy 3. İşe gelirken korkuyor, iş yerinde bulunmak istemiyorum.	,768 / ,790	
Psy 8. Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.	,763 / ,663	
Psy 9. İçimden ağlama isteği geliyor.	,753 / ,778	
Psy 2. Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum / yaşıyorum.	,650 / ,659	
Psy 11. Görünür bir neden yokken kötü bir şey olacakmış korkusu yaşıyorum.	,649 / ,708	
Psy 13. Aşırı tedirginim ve kolayca ürküyorum.	,649 / ,693	
Psy 7. İş dışındaki hayatım (evliliğim ve ailem) bundan olumsuz olarak etkileniyor.	,513 / ,622	
Psy 5. İşyerimde kimseye güvenmiyorum.	,440 / ,508	
Phy 4. Mide bağırsak şikâyetlerim oluyor.		,810 / ,751
Phy 3. Kan basıncımda değişiklikler yaşıyorum.		,751 / ,737
Phy 1. Uyku düzenim bozuldu.		,734 / ,679
Phy 8. Baş ağrılarım oluyor.		,704 / ,698
Phy 6. Göğüs ağrısı ve kalp çarpıntısı oluyor.		,689 / ,673
Phy 5. Aşırı yemek yeme isteği ya da iştahta azalma oluyor.		,569 / ,661
Açıklanan Varyans (%)	32,046	24,400
Açıklanan Toplam Varyans (%)		56,447
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test		,940
Barlett's Test of Sphericity	$\chi^2=9648,412$; $df=120$ ($P<,000$)	
CFA uyum indeksleri: $\chi^2/df=5,461$; CFI=,955; TLI=,944; NFI=,946; RMSEA=,061		
Cronbach's Alpha	,90	,85

¹CFA sonuçları modifiye edilmiş modele aittir. CFA için standardize edilmiş katsayılar raporlanmıştır.

3.6. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Tanımlayıcı İstatistikler ve Çalışılan Pozisyonlar Arasında Yıldırma ve Etkileri Bakımından Farklılıklar

Örneklemin bütünü için değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 4'de özetlenmektedir. Ortalamalar değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaya sahip kişiliğe yönelik şiddet boyutu ALENİ iken ($\bar{X} = 1,46$; $s.d. = ,79$), bu boyutu DOĞRUDAN ($\bar{X} = 1,25$; $s.d. = ,66$) ve DOLAYLI ($\bar{X} = 1,22$; $s.d. = ,43$) boyutları izlemektedir. PHY boyutu ortalaması 1,41 olarak hesaplanırken PSY ortalaması 1,39'dur. Korelasyon katsayıları incelendiğinde bağımlı değişken olarak ele alınan PHY'nin hem PSY ($r=,663$; $P<,01$) ile hem de kişiliğe yönelik yıldırma davranışı boyutları ile anlamlı ($P<,01$) ve pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının

,80'in altında olduğu görülmektedir. Bu durum çoklu doğrusal bağlantı sorununun ortaya çıkmadığı yönünde yorumlanabilir (Bryman ve Cramer, 1997:257).

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizleri*

	\bar{X}	s.d.	1	2	3	4	5
1-DOLAYLI	1,22	,43	1				
2-ALENİ	1,46	,79	,469	1			
3-DOĞRUDAN	1,25	,66	,441	,443	1		
4-PSY	1,39	,58	,526	,432	,433	1	
5-PHY	1,41	,52	,628	,589	,438	,663	1

* Tüm katsayılar 0,01 seviyesinde anlamlıdır; s.d=standart sapma

Kişiliğe yönelik yıldırma davranışları, psikolojik etkiler ve fizyolojik etkilerin çalışılan pozisyona göre farklılık gösterip göstermeyeceğini test etmek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5'de özetlenmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde çalışılan pozisyonlar arasında, DOLAYLI (F=2,31; P=,056), ALENİ (F=3,04; P=,017), DOĞRUDAN (F=3,23; P=,012) ve PHY (F=3,82; P=,004) ortalamaları bakımından anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. PSY değişkeni için ise anlamlı farklılık gözlenmemiştir. (P>,10). Levene varyans homojenliği testi sonucunda, değişkenler için varyansın homojen olmadığı görülmektedir. Bu bulgular ışığında gözlemlenen anlamlı farklılıkların hangi grup ortalamalarından kaynaklandığını test etmek amacıyla homojen olmayan varyans varsayımı altındaki "Dunnett's C" "Post-Hoc" testi uygulanmıştır. Post hoc test sonuçları yorumlandığında dışarıdan temin edilen personelin ALENİ ortalamasının idari personel ve hekimlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu ve DOĞRUDAN ortalaması bakımından hemşirelerin dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personelinden daha düşük bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. PHY değişkeni için ise hemşireler, diğer sağlık personeli ve dışarıdan temin edilen personelden daha düşük ortalamaya sahiptir.

Tablo 5. Kişiliğe Yönelik Yıldırma Davranışları, Psikolojik Etkiler ve Fizyolojik Etkilerin Mesleki Pozisyonlar Bakımından Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

	Hekim (N=90)		Hemşire (N=307)		İdari (N=148)		Dış. Temin. (N=348)		Diğer (N=294)		ANOVA ^{1,2}	
	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	F	P
1-DOLAYLI	1,29	,53	1,15	,38	1,23	,49	1,24	,46	1,22	,36	2,31	,056
2-ALENİ	1,32 ^a	,67	1,41 ^{a,b}	,71	1,35 ^a	,80	1,55 ^b	,84	1,50 ^{a,b}	,81	3,04	,017
3-DOĞRUDAN	1,17 ^{a,b}	,39	1,16 ^a	,47	1,22 ^{a,b}	,56	1,31 ^b	,72	1,32 ^b	,84	3,23	,012
4-PSY	1,32	,60	1,41	,62	1,34	,56	1,39	,57	1,42	,55	1,01	,401
5-PHY	1,32 ^{a,b}	,52	1,34 ^a	,45	1,41 ^{a,b}	,55	1,45 ^b	,54	1,47 ^b	,51	3,82	,004

¹ Dunett's C Post Hoc test kullanılmıştır (anlamlılık düzeyi P<,10 olarak kabul edilmiştir); ² a: Birinci grup; b: İkinci grup.

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

3.7. Yapısal Eşitlik Model Sonuçları ve Hipotezlerin Testine Yönelik Bulgular

Geliştirilen araştırma modeli Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir (Tablo 6). Model kısmında yapılan açıklamalar hatırlanacak olursa Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yöntem, aracılık ilişkilerin ortaya konulması için 3 ayrı modelin test edilmesini gerektirmektedir. Bu çerçevede “Model 1a”, bağımsız değişken olarak ele alınan kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının aracı değişken (*psikolojik etkiler*) üzerindeki etkisini -örneklem bütünü için- test etmektedir. Uyum indeksi değerlerine göre söz konusu modelin veri ile uyumunun tatminkâr olduğu söylenebilir ($\chi^2/df=4,044$; CFI=,958; TLI=,949; NFI=,945; RMSEA=,051). Model 1a kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının; dolaylı saldırılar (DOLAYLI) ($\beta=,458$; $P<,01$), başkalarının yanında yapılan aleni saldırılar (ALENİ) ($\beta=,139$; $P<,01$) ve doğrudan saldırılar (DOĞRUDAN) ($\beta=,158$; $P<,01$) boyutlarının her üçünün de psikolojik etkiler (PSY) üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular ışığında H_1 hipotezi örneklemin bütünü için destek bulmaktadır. Kişiliğe yönelik yıldırma davranışının fizyolojik etkiler (PHY) üzerindeki etkisini test eden Model 2a da tatminkâr bir veri uyumu göstermektedir ($\chi^2/df=3,179$; CFI=,972; TLI=,964; NFI=,960; RMSEA=,043). Bu modele dair bulgular DOLAYLI ($\beta=,277$; $P<,01$) ve DOĞRUDAN ($\beta=,152$; $P<,01$) değişkenlerinin PHY üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunu ortaya koyarken ALENİ için daha düşük bir anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü bir etkiden bahsedilebilir ($\beta=,090$; $P<,10$). Bu bulgular ışığında H_2 hipotezi de örneklemin bütünü için desteklenmektedir.

Baron ve Kenny (1986) referans alındığında aracılık ilişkiden bahsedilebilmesi için Tablo 6’da yer alan Model 3 sonuçları oldukça önem taşımaktadır. Örneklemin bütünü için elde edilen Model 3a’nın uyum indeksleri söz konusu modelin veri ile uyumunun tatminkâr kabul edilebileceğini göstermektedir ($\chi^2/df=4,036$; CFI=,943; TLI=,934; NFI=,926; RMSEA=,051). Kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının PSY üzerindeki etkileri bu model için de anlamlıdır ((DOLAYLI: $\beta=,457$; $P<,01$), (ALENİ: $\beta=,139$; $P<,01$) ve (DOĞRUDAN: $\beta=,158$; $P<,01$)). Analiz sonuçları ayrıca bu modelde aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olması gerektiği yönündeki beklentiyi ($\beta=,761$; $P<,01$) ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki (*direkt*) etkisinin azalması veya anlamsız olması yönündeki beklentiyi ((DOLAYLI: $\beta=-,063$; $P>,10$), (ALENİ: $\beta=-,022$; $P>,10$) ve (DOĞRUDAN: $\beta=,032$; $P>,10$)) karşılamaktadır. Bir tam *-perfect-* aracılık etkinin ortaya çıktığını ifade eden (Baron ve Kenny, 1986) bu bulgu ışığında H_3 hipotezi de örneklemin bütünü için destek bulmaktadır.

Çalışmanın amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezler ayrıca hekimler, hemşireler, idari personel, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli için ayrı ayrı test edilerek, öngörülen ilişkilerin bu meslek grupları için nasıl bir yapıda ortaya çıkacağı sınanmıştır. Bu noktada hekimler için test edilen Model 1b ve Model 3b için varyans tahminlerinin negatif olması sorunu; idari personel için test edilen tüm modellerde ise kovaryans matrisinin kesin artı olmaması *-pozitif tanımlanamaması-* (*not positive definite*) sorunu ile karşılaşmış olduğundan bu modeller “kabul edilebilir” değildir (*bu konudaki değerlendirme için*, Şimşek, 2007: 66-68).

Hemşireler için test edilen modellere ait uyum indeksleri değerlendirildiğinde her üç model için de (Model 1c; Model 2c ve Model 3c) veri uyumunun kabul edilebilir sınırlara yakın olduğu görülmektedir. Hemşireler için test edilen Model 1c, bağımsız değişkenleri oluşturan DOLAYLI ($\beta=,324$; $P<,01$), ve DOĞRUDAN ($\beta=,458$; $P<,01$) boyutlarının PSY üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. ALENİ değişkeni için ise anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır ($\beta=,027$; $P>,10$). Benzer şekilde Model 2c’de DOLAYLI ($\beta=,476$; $P<,01$), ve DOĞRUDAN ($\beta=,239$; $P<,10$) boyutlarının PHY üzerindeki etkisi anlamlı iken ALENİ değişkeni için hesaplanan katsayı anlamlı değildir ($\beta=-,029$; $P>,10$). Bu bulgular ışığında H_1 ve H_2 hipotezleri örneklemini oluşturan hemşireler için

kısmen (sadece DOLAYLI ve DOĞRUDAN değişkenleri için) kabul edilmiştir. Hemşireler test edilen Model 3c bulguları incelendiğinde, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının PSY üzerindeki etkisinin, ALENİ için anlamsız iken yine DOLAYLI ve DOĞRUDAN için anlamlı olduğu ((DOLAYLI: $\beta=,327$; $P<,01$), (ALENİ: $\beta=,025$; $P>,10$), (DOĞRUDAN: $\beta=,460$; $P<,01$)) ve PSY'nin PHY üzerindeki etkisinin de anlamlı olduğu ($\beta=,540$; $P<,01$) görülmektedir. DOĞRUDAN değişkeninin PHY üzerindeki etkisi için daha önce Model 2'de elde edilen anlamlı ilişki Model 3'de anlamsızdır ($\beta=,008$; $P>,10$). DOLAYLI değişkeninin PHY üzerindeki etkisi için elde edilen katsayı anlamlı olmakla birlikte ($\beta=,298$; $P<,01$), bu katsayının Model 2'deki değerinden ($\beta=,476$; $P<,01$) daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Buna göre psikolojik etkiler, hemşireler için; kişiliğe yönelik yıldırma davranışının DOĞRUDAN boyutu ile fizyolojik etkiler arasındaki ilişkide tam aracılık, DOLAYLI boyutu ile fizyolojik etkiler arasındaki ilişkide ise kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Bu bulgular ışığında H_3 hipotezi örnekleme oluşturan hemşireler için test edildiğinde kısmen destek bulmaktadır.

Dışarıdan temin edilen personel için test edilen modellere (Model 1e, Model 2e ve Model 3e) ait uyum indeksleri değerlendirildiğinde bu değerlerin de kabul edilebilir sınırlara yakın oldukları söylenebilir. Dışarıdan temin edilen personel için DOLAYLI ($\beta=,469$; $P<,01$), ve ALENİ ($\beta=,204$; $P<,01$) PSY üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (Model 1e). Bu değişkenlerin PHY üzerindeki etkilerine bakıldığında ise (Model 2e) anlamlı ilişkilerin bu defa DOLAYLI ($\beta=,200$; $P<,05$), ve DOĞRUDAN ($\beta=,334$; $P<,01$) boyutlarında ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bulgular ışığında dışarıdan temin edilen personel için H_1 hipotezi (DOLAYLI ve ALENİ için) ve H_2 (DOLAYLI ve DOĞRUDAN için) kısmen desteklenmektedir. Bu bulgular aracılık modelle ilgili referans alınan varsayımlar çerçevesinde değerlendirildiğinde aracı hipotezin de ALENİ ve DOĞRUDAN için ret edilmesi anlamına gelmektedir. DOLAYLI için değerlendirildiğinde ise bu değişkenin PHY üzerindeki etkisine dair Model 2e de anlamlı olan katsayı değerinin Model 3e'de anlamsız olduğu görülmektedir ($\beta=-,143$; $P>,10$). Buna göre H_3 hipotezi dışarıdan temin edilen personel için de kısmen (sadece DOLAYLI için) destek bulmaktadır.

Diğer sağlık personeli için modellere (Model 1f, 2f, 3f) ait uyum indeksleri değerlendirildiğinde bu değerlerin de nispeten düşük olmakla birlikte kabul edilebilir sınırlara yakın değerlerde oldukları söylenebilir. Sağlık personelinin DOLAYLI ($\beta=,384$; $P<,01$), ve DOĞRUDAN ($\beta=,180$; $P<,05$) boyutları PSY üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir (Model 1f). Model 2f'de ise sadece DOLAYLI değişkeni için anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($\beta=,246$; $P<,05$). DOLAYLI değişkeninin PHY üzerinde Model 2f'de anlamlı olan katsayısı, Model 3f için anlamlı değildir ($\beta=-,049$; $P>,10$). Buna göre, sağlık personeli için H_1 (DOLAYLI ve DOĞRUDAN için), H_2 (sadece DOLAYLI için) ve H_3 (sadece DOLAYLI için) hipotezleri kısmen destek bulmaktadır.

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

Tablo 6. Toplam, Direkt ve Aracılık Etkilere Dair Yapısal Eşitlik Analiz Sonuçları^{1, 2}

	Tüm	Hekim	Hemşire	İdari	Dışarıdan	Diğer
Model 1 (H₁)	<i>Model 1a</i>	<i>Model 1b³</i>	<i>Model 1c</i>	<i>Model 1d⁴</i>	<i>Model 1e</i>	<i>Model 1f</i>
DOLAYLI → PSY	,458**	-	,324**	-	,469**	,384**
ALENİ → PSY	,139**	-	,027	-	,204**	,041
DOĞRUDAN → PSY	,158**	-	,458**	-	,112	,180*
<i>x²/df</i>	4,044	-	2,521	-	2,469	2,788
CFI	,958	-	,934	-	,934	,882
TLI	,949	-	,920	-	,920	,856
NFI	,945	-	,897	-	,895	,830
RMSEA	,051	-	,071	-	,065	,078
Model 2 (H₂)	<i>Model 2a</i>	<i>Model 2b</i>	<i>Model 2c</i>	<i>Model 2d⁴</i>	<i>Model 2e</i>	<i>Model 2f</i>
DOLAYLI → PHY	,277**	-,222	,476**	-	,200*	,246*
ALENİ → PHY	,090*	,446	-,029	-	,090	-,022
DOĞRUDAN → PHY	,152**	,523	,239*	-	,334**	,100
<i>x²/df</i>	3,179	3,355	2,080	-	3,301	1,648
CFI	,972	,805	,947	-	,911	,965
TLI	,964	,748	,931	-	,885	,954
NFI	,960	,750	,904	-	,879	,916
RMSEA	,043	,163	,059	-	,081	,047
Model 3 (H₃)	<i>Model 3a</i>	<i>Model 3b³</i>	<i>Model 3c</i>	<i>Model 3d⁴</i>	<i>Model 3e</i>	<i>Model 3f</i>
DOLAYLI → PSY	,457**	-	,327**	-	,472**	,390**
ALENİ → PSY	,139**	-	,025	-	,201**	,041
DOĞRUDAN → PSY	,158**	-	,460**	-	,111	,174*
DOLAYLI → PHY	-,063	-	,298**	-	-,143	-,049
ALENİ → PHY	-,022	-	-,056	-	-,059	-,068
DOĞRUDAN → PHY	,032	-	,008	-	,253**	-,038
PSY → PHY	,761**	-	,540**	-	,732**	,799**
<i>x²/df</i>	4,036	-	2,515	-	2,574	2,542
CFI	,943	-	,907	-	,905	,872
TLI	,934	-	,891	-	,890	,851
NFI	,926	-	,855	-	,856	,808
RMSEA	,051	-	,070	-	,067	,073

¹Modifiye edilmiş model sonuçlarıdır; ²Standardize edilmiş tahmin değerleri (regresyon katsayıları) raporlanmıştır.

³Hekimler için test edilen bu modellerde varyans tahminlerinin negatif olması sorunu ile karşılaşmıştır.

⁴ İdari için test edilen bu modellerde kovaryans matrisinin pozitif tanımlanamaması (*not positive definite*) sorunu ile karşılaşmıştır.

* P<,10; * P<,05; ** P<,01

4. TARTIŞMA

Araştırma modelinin testi sonucunda elde edilen bulgular bütünsel olarak değerlendirildiğinde, yıldırma saldırılarına maruz kalan çalışanların alan yazında sıklıkla atıf yapılan fizyolojik etkilerinin (*örneğin, mide, bağırsak şikâyetleri, kan basıncında değişmeler, göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı, iştah bozuklukları... vb. (Yıldırım ve Yıldırım, 2010:564)*) gerçekte psikolojik etkiler aracılığı ile (*örneğin, güvensizlik, endişeler yaşama, suçluluk hissetme, korku... vb. (Yıldırım ve Yıldırım, 2010:564)*) ortaya çıktığı saptanmıştır. Geliştirilen aracılık modelin Mathieu ve Taylor (2006:1038) tarafından belirtilen varsayımı çerçevesinde yorumlandığında; aracı değişken olarak ele alınan psikolojik etkiler, kişiliğe yönelik yıldırma davranışı ile fizyolojik etkiler “*arasında var olan ilişkinin doğasına ışık tutan açıklayıcı bir mekanizma*” olarak işlev görmektedir. Geniş bir örnekleme (N=1187) elde edilen bu bulgu aynı zamanda, alan yazındaki yıldırma saldırılarının etkilerinin nasıl gerçekleştiğine açıklama getirilmesi konusundaki eksikliği de belirli ölçüde açıklığa kavuşturmuştur.

Çalışmanın öncül alan yazından farklılaşan bir diğer yönü; kişiliğe yönelik yıldırma davranışı kavramının “DOLAYLI”, “ALENİ” ve “DOĞRUDAN” olarak adlandırılan üç alt boyutta ele alınarak test edilmiş olmasıdır. Uygulanan keşfedici faktör analizi sonucunda daha önceki çalışmalarda tek boyutlu bir kavramsal yapı olarak ele alınan kişiliğe yönelik yıldırma davranışının, mevcut çalışmanın örneklemini oluşturan sağlık çalışanları için üç boyuttan oluşan bir yapı olarak algılandığı ortaya çıkmış ve bu yapı uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile de teyit edilmiştir.

Çalışmanın örneklemini çerçevesinde sağlayacağı düşünülen bir diğer katkısı ise geliştirilen kavramsal modelin, hem örneklemin bütünü için hem de hekimler, hemşireler, idari personel, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli olarak ele alınan meslek grupları için ayrı ayrı test edilerek sonuçların karşılaştırmalı olarak yorumlanması olarak belirtilebilir. Böyle bir yaklaşım temelinde, yıldırma saldırılarının etkilerinde çalışanların mesleki konumları ve örgüt hiyerarşisindeki yerlerinin de belirleyici olabileceği varsayımına dayanmaktadır. Kamu sağlık (*hastane*) sektöründe oluşan mesleki hiyerarşi bu bakış açısı çerçevesinde incelendiğinde hekimlerin klinik, laboratuvar şefi gibi ekip lideri pozisyonunda rol aldıkları, hemşirelerin, hekimler tarafından belirlenmiş olan tedavi hizmetlerini yürüten ve hekime karşı sorumluluğu üstlenen sağlık bakım hizmeti sorumlusu oldukları bilinmektedir. Sağlık teknisyen ve teknikerleri ise laboratuvar hizmetlerinde yer alan teknik sağlık personelinin oluşturmaktadır. Bu hiyerarşik yapının en alt basamağında, hizmet satın alma yöntemiyle çalıştırılan sözleşmeli hastane personeli bulunmaktadır. Hastanelerde idari personel ise doğrudan sağlık hizmeti sunmayı, sağlık hizmeti sürecini destekleyen bir rol oynamaktadır.

Çalışmanın ilk hipotezi, yıldırma saldırılarının, bir takım psikolojik etkilere neden olacağına dair “direkt” bir ilişkiyi sınamaktadır. Örneklemin bütünü için elde edilen bulgular, bu yöndeki hipotezi doğrular niteliktedir. Buna göre yıldırma davranışlarının, tanımlanan her üç alt boyutu, sağlık çalışanlarında direkt olarak psikolojik etkilere neden olmakta ve hastane çalışanlarının kişiliğine yönelik DOLAYLI saldırılar, üçüncü şahısların yanındaki ALENİ saldırılar ve DOĞRUDAN saldırılardaki artış, bu çalışanlarda ortaya çıkacak psikolojik etkilerin artması ile sonuçlanmaktadır. Örneklemin bütünü için elde edilen bu ilişkiler, her bir meslek grubu için ayrı ayrı değerlendirildiğinde; DOLAYLI saldırıların PSY üzerindeki etkilerinin, hemşireler, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli için de anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Dolaylı saldırılar için elde edilen bu ilişkiler, gerek alan yazın gerekse kültürel bağlam çerçevesinde değerlendirildiğinde şaşırtıcı görünmemektedir. Kişiliğe yönelik dolaylı saldırıların sonucu olarak ortaya çıkan, “insanların özel yaşantıları ve kendileri ile ilgili asılsız söylentiler çıkarılması”, “ruh sağlıklarının yerinde olmadığı”

**KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ
İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ**
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

iması”, “dürüstlüklerinin ve güvenilirliklerinin sorgulanması”, “haksız gerekçelerle yazışmalar yapılması / rapor tutulması” (Yıldırım ve Yıldırım, 2010: 563) gibi uygulamalar, onların sosyal itibarlarını tehdit etmekte ve bu durum kişilerde işe gelme korkusu, ağlama isteği benzeri psikolojik sonuçlara neden olmaktadır. Çünkü özellikle –Türkiye gibi- “ortaklaşa davranışçı” kültürlerde “utanma duygusu” ve buna bağlı olarak ortaya çıkan “yüzün kurtarılması” yani başkalarının yüzüne utanmadan bakabilme arayışının kişilerin yaşamlarında merkezi bir role sahip olduğu bilinmektedir (Sargut, 2010:185). Bu anlamda, itibara yönelik olarak algılanan DOLAYLI saldırılar meslek grubu fark etmeksizin, tüm çalışanları (*hekimler ve idari hariç*) psikolojik olarak etkilemektedir.

DOLAYLI saldırılarla başa çıkmanın güçlüğü, bir anlamda, kişilerin kendilerine yönelik suçlamalara yanıt verebilme yetilerini ellerinden alınması ile ilgilidir. Kişiler, çoğu zaman kendilerine yönelen saldırıların kaynağını anlayamadıkları ve hayali bir kişi ya da grup tarafından suçlandıkları için, bu saldırıların psikolojik etkilere dönüşmesi daha olası görünmektedir. Bu zorluk tüm meslek grupları için geçerli kabul edilebilmekle birlikte, ALENİ ve DOĞRUDAN saldırıların neden olacağı sonuçların ortaya çıkmasında, yıldırma faili ile kurbanın örgütsel hiyerarşideki konumları ve bu konumlar içerisinde tanımlanan potansiyel güç dengesinin de rol oynayacağı öne sürülebilir. Örneğin elde edilen bulgular, ALENİ saldırıların PSY üzerindeki etkisinin, yalnızca, dışarıdan temin edilen personel için anlamlı olduğunu göstermektedir. ALENİ saldırılara dair ANOVA sonuçları da bu boyutta en yüksek ortalamaya sahip olan grubun, dışarıdan temin edilen personel olduğunu göstermektedir. Daha önce değinildiği gibi, dışarıdan temin edilen personel sağlık sistemi içerisinde şekillenen hiyerarşinin en alt basamağında yer almaktadır. Söz konusu personel bu hiyerarşik konum içerisinde, iş güvencesi ve özlük hakları bakımından da örnekleme oluşturan diğer meslek gruplarına nazaran çok daha zayıf konumdadır. Zaten diğerlerine göre yüksek oranda ALENİ saldırılara maruz kalan bu personel, kendi aleyhine tanımlanan güç dengesizliği içerisinde bu saldırılara yanıt verme ve kendilerini savunma yeteneğine de yeterince sahip olamamaktadır. Bu bağlamda ALENİ saldırıların diğer gruplar için PSY’ye yol açmama nedeni, DOLAYLI saldırılarla baş etmeye kıyasla, ALENİ saldırıların faillerinin belirli olması olarak düşünülebilir. Kısacası, çalışmadaki meslek gruplarındaki kişiler, hemşireler ve diğer sağlık personeli, muhatapları belli olan bu saldırılara karşı koyma yetenekleri, sayesinde kendilerini savunabilmekte ve bu saldırılardan dışarıdan temin edilen personele benzer şekilde etkilenmemektedirler.

Masaya yumruk vurulması veya sözlü tehdit edilme gibi DOĞRUDAN saldırıların PSY üzerindeki etkisi için ise, hemşireler ve diğer sağlık personeli için elde edilen pozitif yönlü ilişkiler, dışarıdan temin edilen personel için anlamlı değildir. Bu bulgu oldukça dikkat çekicidir. Diğer bir ifadeyle, ALENİ saldırılardan etkilenme bakımından, tam ters bir durum söz konusudur. Elde edilen ortalamalar arasındaki farklar (ANOVA) incelendiğinde DOĞRUDAN saldırılar bakımından en düşük ortalamaya sahip olan grubun hemşireler olduğu dikkat çekmektedir. Diğer sağlık personeli ve dışarıdan temin edilen personel ise yüksek ortalamaya sahip grup olarak tanımlanabilmektedir. Diğer sağlık personelinin oluşturan ve daha çok laboratuvar hizmetlerinde yer alan sağlık teknisyen ve teknikerleri, işlerinin doğası gereği hemşireler gibi teknik konularda görev yapmaktadırlar. Her iki iş de sağlık konularında özellikli bir mesleki eğitim almış olmayı ve tecrübeyi gerektirmektedir. Maruz kalınan DOĞRUDAN saldırıların bu teknik meslekler bağlamında tanımlanan davranış düzlemleri içerisinde o kadar da meşru kabul edilmemesi anlaşılır görünmektedir. Bununla birlikte ortaya çıkan ilişki yapısı DOĞRUDAN saldırıların dışarıdan temin edilen personel için iş kültürüne bağlı olarak daha alışıldık ve kabul edilebilir bir olgu olup olmadığı sorusunun ayrıca araştırılması gereken bir konu olarak akla gelmesine neden olmaktadır.

Çalışmanın ikinci hipotezi olan kişiliğe yönelik yıldırma saldırılarının fizyolojik etkilere neden olup olmadığına (*toplam etki*) yönelik varsayım da örneklemin bütünü için doğrulanmıştır. Buna göre, yıldırma saldırılarının her bir alt boyuttu (DOLAYLI, ALENİ, DOĞRUDAN), çeşitli düzeylerde fizyolojik etkilere neden olmaktadır. Örneklemin bütünü için kuramsal beklentilerimizle örtüşen bu ilişkiler, her bir meslek grubu için ayrı ayrı değerlendirildiğinde, DOLAYLI saldırıların PHY üzerindeki etkisinin, hemşireler, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli için anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu durum psikolojik etkiler için ortaya konan ilişkilerle de örtüşmektedir. ALENİ saldırıların PHY üzerindeki etkilerine bakıldığında ise, *-zaten örneklemin bütünü için de düşük bir anlamlılık düzeyine sahip olan-* bu etkinin meslek gruplarının hiçbiri için anlamlı olmadığı görülmektedir. Aleni saldırılar boyutunda, hemşireler ve diğer sağlık personeli için PSY'ye dair ilişkilerin PHY için de benzer yapıda ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda PSY için yapılan yorumlarla örtüşecek biçimde, hemşireler ve diğer sağlık personelinin aleni saldırılara karşılık verebilme yeteneklerinin, bu boyutlarda fizyolojik etkilerin de ortaya çıkmamasına neden olabileceği düşünülebilir. Bununla birlikte dışarıdan temin edilen personel için elde edilen ilişkilerin anlamsız oluşu, söz konusu personelin maruz kaldıkları ALENİ saldırılardan daha çok psikolojik olarak etkilendikleri şeklinde yorumlanabilmektedir.

DOĞRUDAN saldırılara bakıldığında, bu saldırıların daha önceki bulgularda psikolojik etkilere neden olduğu tespit edilen hemşireler için aynı zamanda fizyolojik etkilere de neden olduğu görülmektedir. Hemşirelerden farklı olarak ama, diğer sağlık personeli bu saldırılardan fizyolojik olarak etkilenmemektedir. Başka bir deyişle DOĞRUDAN saldırılar hemşireler gibi diğer sağlık personelinin de etkilemekte ancak bu etki diğer sağlık personelinde daha çok psikolojik olarak ortaya çıkmaktadır. DOĞRUDAN saldırılar boyutunda dışarıdan temin edilen personel için elde edilen pozitif yönlü ilişki ise yine dikkat çekicidir. Psikolojik etkilere dair bulgular hatırlanacak olursa DOĞRUDAN saldırılar, bu çalışanlarda psikolojik sonuçlara neden olmamaktadır. Başka bir deyişle dışarıdan temin edilen personel DOĞRUDAN bir yıldırma saldırısına maruz kaldığında, bu saldırıya daha çok "kan basıncındaki değişme", "uyku düzeninin bozulması", "göğüs ağrısı ve kalp çarpıntısı" (Yıldırım ve Yıldırım, 2010: 564) gibi fizyolojik tepkiler vermektedir. Böyle bir ilişki yapısının daha iyi anlaşılması için ise söz konusu çalışanların çalışma koşulları, davranış düzlemleri ve diğer bağlamsal koşulların da dâhil edildiği daha kapsamlı araştırmaların yararlı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın, ana hipotezini oluşturan ve yıldırma saldırılarının psikolojik etkiler aracılığıyla fizyolojik etkilere neden olacağını öne süren üçüncü hipotez de her bir meslek grubu için ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Araştırma modeli ile ilgili açıklamalar hatırlanacak olursa, test edilen aracılık modelin temel varsayımları (Baron ve Kenny, 1986, 1176-1177) gereği son adımda ortaya çıkacak aracılık ilişkisi, daha önce test edilen ve yorumlanan ilişkiler ışığında şekillenmekte ve onların anlamlılığı varsayımına dayanmaktadır. Bu çerçevede test edilen indirekt etkiler (H₃) daha önce yorumlanan direkt ve toplam etkilerle birlikte yorumlandığında daha iyi anlaşılabilir. Buna göre DOLAYLI saldırıların, hemşireler, diğer sağlık personeli ve dışarıdan temin edilen personel için psikolojik etkiler aracılığıyla fizyolojik etkilere yol açtığı görülmektedir. Bu ilişki örneklemin bütünü, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli için bir tam aracılık etki ya da "perfect mediation (Baron ve Kenny, 1986: 1177)" olarak şekillenmekte iken hemşireler için kısmi aracılık etki şeklinde ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, DOLAYLI saldırıların PHY üzerindeki etkisi hemşireler, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli için PSY üzerinden tanımlanan bir indirekt etki olarak ortaya çıkarken, hemşireler için bu etki belirli ölçüde PSY tarafından açıklanmakta ve söz konusu etkinin kalan kısmı direkt olarak fizyolojik etkilere neden olmaktadır. Bununla birlikte meslek grupları bakımından test edilen, aracılık hipotezlerin ALENİ boyutu için destek bulmadığı görülmektedir. Daha önce elde edilen ilişkiler çerçevesinde değerlendirildiğinde ALENİ boyutunun

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

zaten PHY üzerinde bir toplam etkiye sahip olmadığı (H₂) ve PSY üzerindeki etkisinin de (H₁) sadece dışarıdan temin edilen personel için anlamlı olduğu görülmektedir.

Meslek grupları için yapılan analizler, DOĞRUDAN saldırıların aracılık etkisinin yalnızca hemşireler için söz konusu olduğunu göstermektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, yıldırma olgusunun örtük yapısı nedeniyle, özellikle dolaylı ve kişiyi sürekli bir şüphe ve güvensizlik içinde bırakan DOLAYLI saldırıların fizyolojik etkilerin oluşmasında, psikolojik etkilere aracılık etkisi kazandırdığı belirlenmektedir. Yıldırma saldırılarının bu örtük yapısı, açık çatışmalar gibi, belki de karşılaşıldığında çözüme varılabilecek ve kişilere kendilerini ifade etme ortamı sunabilecek olanakları engellemektedir. Bu nedenle, kişiler kendileri hakkındaki asılsız söylenti, suçlama ve iddialara yanıt verememenin ve hatta bunun da ötesinde söz konusu saldırıların içeriğini ve nedenlerini bilmelerini engellemekte, böyle olunca da, karşı konulması güç olan saldırılar, “tırmanışta olan çatışmaya” (Zapf, 1999: 70) ve psikolojik, kimi zaman da fizyolojik zararlara yol açmaktadır.

Meslek grupları için yapılan analizlerde, hekimler ve idari personel için “kabul edilebilir” modeller elde edilememiştir. Bu modellerde ortaya çıkan varyans tahminlerinin negatif olması ve kovaryans matrisinin pozitif tanımlanamaması sorunları, çeşitli teknik nedenlerle açıklanabilmektedir (Şimşek, 2007:66). Ancak bu durum, olası istatistiksel nedenlerin/sorunların yanı sıra; model içerisinde tanımlanan ilişkilerin, söz konusu meslek grupları için diğer meslek gruplarından farklı yapıda ortaya çıkması ihtimalini de akla getirmektedir. Gelecek araştırmalarda daha ayrıntılı ele alınması gereken böyle bir ihtimal, sağlık sistemi içerisinde tanımlanan hiyerarşik yapı dikkate alınarak yorumlanabilir. Hekimler bu hiyerarşinin en üst basamaklarında yer alan çalışanlar olduklarından, yıldırma saldırıları ve bu saldırıların etkileri ile ilişkilerin onlar için daha alt basamaklarda bulunan çalışanlardan daha farklı bir yapıda ortaya çıkması olasıdır. Yıldırmanın güç dengesizliği özelliği de böyle bir yapı içerisinde hekimler lehine işlev görecektir. Bu bağlamda idari personel ise yine diğer çalışanlardan farklılaşan konumları nedeniyle yoğun stresli, hasta, hekim, etkileşiminin uzağında yer almaktadır. Çalışmanın bu noktada ortaya çıkan bir kısıtı ise test edilen model kapsamında örgütsel hiyerarşi ve bu hiyerarşi içerisindeki astlık üstlük ilişkilerinin modele olan etkileri konusunda ayrıntılı bir yorum yapılamıyor olmasıdır.

5. SONUÇ

Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları kişiliğe yönelik yıldırma davranışının, direkt ve endirekt etkilerini ele alan araştırma modeli çerçevesinde ortaya koyulan bulgular, örneklemin bütünü için, geliştirilen kavramsal modelin temel varsayımlarını doğrular niteliktedir. Buna göre, yıldırmanın “fizyolojik etkilerinin” “psikolojik etkiler” aracılığı ile ortaya çıkacağı yönündeki öngörümüz, “kişiliğe yönelik yıldırma davranışının” her üç alt boyutu (DOLAYLI, ALENİ, DOĞRUDAN) için de doğrulanmaktadır.

Geliştirilen model; hekimler, hemşireler, idari personel, dışarıdan temin edilen (outsorce) personel ve diğer sağlık personeli için ayrı ayrı sınıandığında ise öngörülen aracılık etkilerine; hemşireler, dışarıdan temin edilen personel ve diğer sağlık personeli için çeşitli düzeylerde –kısmen-kantıt sağlanabildiği, hekimler ve idari personel için ise öngörülen modele –ilişkilere- kantıt sağlanamadığı görülmektedir.

Elde edilen bu bulguların alanda çalışan araştırmacılar ve ilgili sektörde çalışan uygulamacılar açısından kullanışlı bilgiler sunabileceği düşünülmektedir. Yazın taramasında da belirtildiği gibi, yıldırmanın fizyolojik ve psikolojik etkileri öncül araştırmacılar tarafından ayrı ayrı ele alınarak bu ilişkilerin yıldırmanın direkt bir sonucu olarak ortaya çıkacağı varsayılmaktadır. Bu durum, psikolojik etkiler üzerinden örtük olarak gerçekleşen aracılık etkinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu noktada geliştirilen modelin, kişiliğe yönelik yıldırma davranışlarının potansiyel fizyolojik etkilerinin,

gerçekte psikolojik etkiler üzerinden tanımlanacağı varsayımı ile öncül alan yazına katkı sağlayacağı öne sürülebilir.

Bu çerçevede yapılacak gelecek araştırmalarda, yıldırma faili ve kurbanının örgütsel pozisyonları, astlık üstlük ilişkileri, bu ilişkilerden kaynaklı güç farklılıkları ve model üzerinde etkili olabilecek yıldırma saldırılarının süresi veya sıklığı gibi diğer değişkenler ve/veya kontrol değişkenlerinin dâhil edildiği modellerin test edilmesi yararlı olacaktır. Bununla birlikte çalışmada modellenemeyen hekimler ve idari personel gibi meslek gruplarının maruz kaldıkları yıldırma davranışları ve etkileri ile ilgili daha kapsamlı çalışmalar da konunun anlaşılması açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, A.B. ve DüNDAR, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 111-120.
- Akgeyik, T., Güngör, M. and Usen, Ş. (2007). Individual and Organizational Consequences of Mobbing in the Workplace: Case of Banking Sector in Turkey (A Survey). Journal of the Academy of Business & Economics, 7(3), 150-158.
- Akgül, A. (2005). Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS Uygulamaları, 3. Baskı, Ankara: Emek Ofset, ISBN: 975-96359-2-5.
- Albayrak, A.S. (2006). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Baillien, E. and De Witte, H. (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. Economic and Industrial Democracy, 30(3), 348-371.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6), 1173 – 1182.
- Barrett, P. (2007). Structural Equation Modelling: Adjusting Model Fit. Personality and Individual Differences, 42, 815 – 824.
- Bayrak-Kök, S. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:16, 433-448.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. and DeMuth, R.L.F. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. Journal of Vocational Behavior, 69, 30 – 47.
- Bryman, A. and Cramer, D. (1997). Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows. London and New York: Routledge.
- Baykal, A. N. (2005). Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. 10. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Chappell, D. and Di Martino, V. (2006). Violence at Work. (Third Edition). Geneva: International Labour Office.
- Cheung, G. W. and Rensvold, R. B. (2002). Evaluating Goodness of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. Structural Equation Modeling, 9(2): 233 – 255.

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

- Coyne, I., Craig, J and Chong, P.S-L. (2004). Workplace Bullying in a Group Context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 301-317.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K. and Pereira, B. (2002). Measuring Workplace Bullying, Aggression and Violent Behavior, 7, 33-51.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Ebru Öztüm TÜMER (Ed.) (2. Baskı). Ankara.
- Çelik, S. and Peker, S. (2010). Mobbing Perceptions of High School Teachers, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. and Elliot, G.P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. Osman Cem ÖnerToy (Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Di Rosa, A.E., Gangemi, S., Cristani, M., Fenga, C., Saitta, S., Abenalovi, E., Imbesi, S., Speciale, A., Minciullo, P.L., Spatari, G., Abbate, S., Saija, A., Cimino, F. (2009). Serum Levels of Carbonylated and Nitrosylated Proteins in Mobbing Victims with Workplace Adjustment Disorders, *Biological Psychology*, 82, 308-311.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*,20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (2003). The Concept of Bullying at Work: The European Tradition. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice*. içinde (pp. 3-30). London and New York: Taylor & Francis.
- Göktürk, G. Y. and Bulut, S. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(24), 53– 70.
- Gül, H. (2012). Mobbing at Workplaces and the Mental Health Effects on Employees, *Essential Notes in Psychiatry*, Dr. Victor Olisah (Ed.), ISBN: 978-953-51-0574-9, InTech, DOI: 10.5772/37600. Available from: <http://www.intechopen.com/books/essential-notes-in-psychiatry/mobbing-at-workplace-and-the-mental-health-effects-on-employees>.
- Giorgi, G. (2010). Workplace Bullying Partially Mediates the Climate-Health Relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 25(7), 727-740.
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P.R., Grau-Alberola, E., Llorca-Pellicer, M. and Garcí'a-Juesas, J.A. (2012). Influence of Some Psychosocial Factors on Mobbing and its Consequences among Employees Working with People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Reseach in Intellectual Disabilities*, 25, 455-463.
- Hauge, L.J., Skogstad, A. and Einarsen, S. (2011). Role Stressors and Exposure to Workplace Bullying: Causes and Consequences of What and Why?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 610-630.
- Hoel, H. and Salin, D. (2003). Organisational Antecedents of Workplace Bullying. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice*. içinde (pp. 203-218). London and New York: Taylor & Francis.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ.H. (2012). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.

- Karatuna, I. and Tınaz, P. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (3), 139-161.
- Keser-Özcan, N. ve Bilgin, H. (2011). Türkiye’de Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Sistemik Derleme. Türkiye Klinikleri J Med Sci, 31(6), 1442-56.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 317-334.
- Kirel, Ç. (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi. T. C. Anadolu Üniversitesi Yayınları; No. 1806. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları; No. 206.: Eskişehir.
- Kokalan, O. and Tigrel, E.Y. (2014). Mobbing in Turkish Health Institutions. Qual Quant, 48(6), 3081-3092.
- Kuşçu, P.Ç. (2011). İş Yeri Zorbalığı ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(19), 371-394.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, Vol. 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.
- Lovell, B.L. and Lee, R.T. (2011). Impact of Workplace Bullying on Emotional and Physical Well-Being: a Longitudinal Collective Case Study. Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 20(3), 344-357.
- Mathieu, J. E. and Taylor, S.R. (2006). Clarifying Conditions and Decision Points for Mediation Type Inferences in Organizational Behavior. Journal of Organizational Behavior, 27, 1031-1056.
- Matthiesen, S. B. and Einarsen, S. (2010). Bullying in The Workplace: Definition, Prevalence, Antecedents and Consequences. International Journal of Organization Theory and Behavior, 13 (2), 202-248.
- MacKinnon, D.P., Krull, J.L. and Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the Mediation, Confounding and Suppression Effect, Prevention Science, 1 (4), 173 – 181.
- Namie, G. (2007). The Challenge of Workplace Bullying. Employment Relations Today, 34(2), 43-51.
- Nart, S. (2014). İş Ortamında Şiddet, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 23, 248-268.
- Neumann, J.H. and Baron, R.A. (2003). Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (Ed.), Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice. içinde (pp. 185-202). London and New York: Taylor & Francis.
- Özen-Çöl, S. (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Çalışma ve Toplum, 2008/4, 107-134.
- Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(3), 1-24.
- Picakcief, M., Acar, G., Çolak, Z., and Kılıç, İ. (2012). The Relationship between Socio-Demographic Characteristics, Work Conditions and “Mobbing” Levels of Health Workers in Primary Health

KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI VE FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ
YARD.DOÇ.DR.HAKAN SEZEREL-YARD.DOÇ.DR.SEDAT BOSTAN-YARD.DOÇ.DR.TARHAN OKAN

- Care, Turkey. Paper presented at the 30th International Congress on Occupational Health, Mexico, Available from: (<http://icoh.confex.com/icoh/2012/webprogram/Paper8110.html>)
- Preacher, K.J. and Hayes, A.F. (2004). "SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models", Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36(4): 717 – 731.
- Randle, J., Stevenson, K. and Grayling, I. (2007). Reducing Workplace Bullying in Healthcare Organizations. Nursing Standard, 21(22), 49-56.
- Sammani, A-K. and Singh, P. (2012). 20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of the Antecedents and Consequences of Bullying in the Workplace. Aggression and Violent Behavior,17, 581–589.
- Sargut, S. (2010), Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, 3. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Skogstad, A., Matthiesen, S.B. and Einarsen, S. (2007). Organizational Changes: A Precursor of Bullying at Work. International Journal of Organization Theory and Behavior, 10(1), 58-94.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2), 1-14.
- Sperry, L. (2009). Mobbing and Bullying: The Influence of Individual, Work Group, and Organizational Dynamics on Abusive Workplace Behavior. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 61(3),190-201.
- Şahin, B. ve Dündar, T. (2011). Sağlık Çalışanlarının Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarıyla Karşılaşma Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bolu İli Örneği. TISK Akademi, 2011/II, 89-117.
- Şahin, B. ve Dündar, T. (2012). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıрма (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,66 (1), 129-159.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. Ankara: Seçkin.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları, Ankara: Ekinoks.
- Taş, A., Ergeneli, A., Akyol, A., ve Demirel, H. (2013). Mobbing ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Etkisi. 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 15-16 Kasım 2013, Sakarya Üniversitesi, 341-345.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: A Source of Chronic Post Traumatic Stress?. British Journal of Guidance & Counselling, Vol.32(3), 357-366.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel MücadeleYöntemleri. Çalışma İlişkileri Dergisi, 4(1), 39-53.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet, İstanbul: Platin Yayıncılık.
- Uluğ, F. and Beydoğan, B. (2009a). Mobbing in Public Organizations. TODAİE's Review of Public Administration, Vol. 3(1), 63-97.
- Uluğ, F. ve Beydoğan, B. (2009b). Kamu Örgütlerinde Psikolojik Taciz. Amme İdaresi Dergisi,42(1),55-86.
- Wang, X. and Armstrong, A. (2001). A Structural Model of Professional Commitment from the Perspective of Characteristics of a Professional Community, Working Paper. Victoria

University, Melbourne, Australia., 10/2001: 2 – 18. (Online: <http://vuir.vu.edu.au/193/>;
Erişim Tarihi: 24.06.2014)

- Yapıcı-Akar, N., Anafarta, N. and Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 179-191.
- Yavuzer, Y. and Civilidag, 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.
- Yıldırım, A. and Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the Workplace by Peers and Managers: Mobbing Experienced by Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and its Effect on Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. and Timuçin, A. (2007). Mobbing Behaviors Encountered by Nurse Teaching Staff. *Nursing Ethics*, 14(4), 447-463.
- Yıldırım, D. and Yıldırım, A. (2008). Development and Psychometric Evaluation of Workplace Psychological Violent Behaviours Instrument. *Journal of Clinical Nursing*, Vol. 17 (10), 1361 – 1370.
- Yıldırım, D. (2009). Bullying Among Nurses and its Effects. *International Nursing Review*, 56(4), 504-511.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 30(2):559-570.
- Yıldız, S. ve Eliş-Yıldız, S. (2009). Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 133-150.
- Yıldız, G., Akbolat, M. ve Işık, O. (2013). Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 85-117.
- Yılmaz, A., Ergun-Özler, D. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.
- Zapf, D. and Einarsen, S. (2003). Individul Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice*. içinde (pp. 165-184). London and New York: Taylor & Francis..