

## **İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü**

**Derya DENİZ**

**Pınar ÜNSAL**

Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü

Ocak/January 2010, Cilt/Vol: 12, Sayı/Num: 1, Page: 29-44  
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2010.136.x

**Makalenin on-line kopyasına erişmek için:**

<http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=385&cilt=12&sayi=1&yil=2010>

**To reach the on-line copy of article:**

<http://www.isguc.org/?p=article&id=385&vol=12&num=1&year=2010>

**Makale İçin İletişim/Correspondence to:**

© 2000- 2010

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi  
“İşGüç” *Industrial Relations and Human Resources Journal*

Ocak/January 2010, Cilt/Vol: 12, Sayı/Num: 1

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2010.136.x

**Editör/Editor-in-Chief**

Aşkın Keser (Kocaeli University)

**Editör Yardımcıları/Co-Editors**

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

**Uygulama/Design**

Yusuf Budak (Kocaeli University)

**Yayın Kurulu / Publishing Committee**

Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç.Dr.Aşkın Keser (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

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

Yrd.Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

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 Zelandiya)

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 (University of East Anglia-UK)

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

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

**Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (Uludağ University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğan (Kocaeli 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 (Istanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Sakarya University)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

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 authors.  
None of the contents published can't be used without being cited.

# İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü\*

Derya DENİZ

Pınar ÜNSAL

Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü

## Özet:

*Bu anket çalışmasının amacı çalışanların nevroitiklik ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile cinsiyetlerinin örgüt ortamında yıldırımaya maruz kalma algıları üzerinde bir etkisi olup olmadığını saptamaktır. Çalışmanın ilk aşamasında 22 maddelik bir İşyerinde Yıldırma Ölçeği geliştirilmiştir. İkinci aşamada bir kamu kuruluşunda çalışan 113 çalışana bu ölçek ile birlikte dışadönüklük, nevroitiklik ve demografik soruları içeren bir soru formu uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları çalışanların işyerinde yıldırımaya uğradıkları yönündeki algılarında nevroitik kişilik yapılarının etkili olduğu hipotezini doğrulamış ancak dışadönüklüğü düşük olanlar ile kadınların işyerinde daha fazla yıldırımaya uğrayacakları yönündeki hipotezler desteklenmemiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Yıldırma, Nevrotiklik, Dışadönüklük, Kişilik, Cinsiyet

## Abstract:

*The aim of this survey study is to investigate the effect of neuroticism and extraversion personality factors and sex of the employees on the perception of mobbing. In the first stage of the study, a mobbing scale consisting of 22 items was developed. In the second stage, 113 employees of a public institution were administered scales measuring extraversion, neuroticism along with the mobbing scale. The results of the study support the hypothesis that high level of neuroticism is a predictor of mobbing perception. However, the hypotheses that low level of extraversion and being female would predict higher level mobbing are not supported.*

**Keywords:** Mobbing, Neuroticism, Extraversion, Personality, Sex

\* Bu çalışma Derya Deniz'in İstanbul Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nde tamamladığı yüksek lisans tezinin bir parçasıdır.

## Giriş

İşyerinde yıldırma olgusunu ilk araştıran kişilerden olan Leymann 1980'li yılların başlangıcında yaptığı araştırmalarda işyerlerinde bazı kişilerin zamanla kurum içerisinde damgalanıp grup şiddetine maruz kaldıklarını bulgulayarak, işyerlerinde yaşanan bu durumu "Mobbing" olarak tanımlamıştır (Davenport, Schwartz, & Elliot, 2004). "Mobbing" terimi İngiliz dili içerisinde henüz yer almazken, ilk olarak 1960'lı yıllarda biyoloji alanında yaptığı çalışmalarla tanınmış ünlü etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır (Leymann, 1996). Araştırmalarını özellikle saldırgan davranışlar üzerinde yürüten Lorenz, "mobbing" terimini hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Zaman içinde, işyerlerinde yaşanan bu tür psikolojik şiddet olgularını tanımlamada "mobbing" terimi benimsenmiştir. "Mobbing" terimi için Türk araştırmacılar arasında en fazla benimsenen karşılıklar arasında; "yıldırma" (Asunakutlu & Safran, 2006; Bayrak Kök, 2006; Cemałoğlu, 2007), "psikolojik taciz" (Palaz, Özkan, Sarı, Göze, Şahin, & Akkurt, 2008; Tınaz, Bayram, & Ergin, 2008), "zorbalık" (Torun, 2004; Solmuş, 2005) "duygusal taciz" (Solmuş, 2005; Uzunçarşılı & Yoloğlu, 2007), "psikolojik şiddet" (Tutar, 2004) göze çarpmaktadır. Tınaz, Bayram ve Ergin (2008) tarafından "yıldırkaçır" terimi bir öneri olarak getirilmekle beraber, yazarlar tarafından en sık benimsenen karşılıklardan biri olduğu için bu çalışmada "mobbing" terimine Türkçe karşılık olarak "işyerinde yıldırma" terimi benimsenmiştir.

"İşyerinde yıldırma", iş hayatında meydana gelen, bir veya birkaç kişi tarafından, hedefte olan kişiye yöneltilmiş, kişiyi yarımsız ve korumasız bırakmaya yönelik, düşmanca ve ahlaki olmayan davranışların tümüdür (Leymann, 1990). Yukarıdaki tanıma benzer biçimde, Einarsen (2000) da, bu terimi genel olarak çalışanların işyerinde yer alan çalışma arkadaşları, astları, üstleri ya da yöneticileri tarafından sistematik ve tekrarlayıcı şekilde

kötü muameleye maruz kalma durumunu ifade etmek için kullanmıştır.

İşyerinde yıldırmaya maruz kalan kişilerin ortak yönlerinin olup olmadığı araştırmacıların ilgisini çeken konulardan biri olmuştur. Özellikle mağdurların cinsiyetleri ve kişilik yapıları üzerine çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Mağdurların öz saygılarının düşük, sosyal ortamlarda endişeli (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994), diğer insanlara rahatsızlık veren, nezaket kurallarına dikkat etmeden etkileşimlere giren, performansı daha az yetkin ve diğer insanlarda daha kolay saldırgan davranış biçimlerini ortaya çıkarabilen kişiler (Felson, 1992) oldukları yönünde saptamalar vardır. Gandolfo (1995) Amerikalılarla yaptığı çalışmada işyerinde saldırganlığa maruz kalan kişilerin fazla duyarlı, şüpheli ve daha kızgın olduklarını belirlemiştir. Ancak Einarsen (2000) tarafından da ifade edildiği üzere, bu özelliklerin olumsuz davranışlara maruz kalma sonucunda gösterilmesi de mümkündür.

Farklı ortamlarda (örneğin okulda) gerçekleşen yıldırma kurbanlarının özelliklerinin iş ortamlarındaki yıldırma kurbanları ile oldukça benzer olduğuna dikkat çeken Aquino (2000) endişeli, sessiz ve güvensiz olup kendisiyle ilgili olumsuz bir bakış açısına sahip bireylerle, saldırgan davranışlarıyla başkalarını provoke eden kişilerin daha fazla yıldırma mağduru olduğunu işaret etmiştir. Böylelikle yıldırma kurbanlarının çeşitli davranışları ve özellikleriyle başlarına gelen bu duruma katkıda buldukları söylenebilir. Başka bir deyişle, insanlar pasif davrandıkları için olduğu kadar, saldırgan veya başkalarını rahatsız edecek şekilde davrandıkları için de yıldırma kurbanı olabilirler. Aquino (2000) çatışma tarzlarının yıldırma davranışları ile olan ilişkisine baktığı çalışmasında, özellikle itaat etme tarzını kullanan bireylerin kapalı biçimde daha fazla yıldırmaya maruz kaldıklarını bulmuştur.

Coyne, Seigne ve Randall (2000) işyerinde yıldırma kurbanı olan 60 kişiyi 60 kişilik kontrol grubuyla bir kişilik envanterinin alt

boyutlarını temel alarak karşılaştırdığında, kurbanların kurban olmayanlara göre bağımsızlık ve dışadönüklük ve tutarlılık açısından daha düşük, sorumluluk özelliği bakımından ise daha yüksek puanlar aldıklarını saptamışlardır.

Görüldüğü gibi, yıldırma kurbanlarını kurban olmayanlardan ayıran bazı özellikler vardır. Bu özellikleri beş faktörlü kişilik modeli (Costa & McCrae, 1995) içinde yer alan bazı faktörler altına yerleştirmek mümkündür. Bu makalede işyerinde yıldırma ile ilişkisi olduğu düşünülen nevroklik ve dışadönüklük kişilik faktörleri ele alınacaktır.

### **İşyerinde Yıldırma Algısında Nevrotik ve Dışadönük Kişilik Yapılarının Rolü**

Yüksek düzeyde nevroklik kişilik yapısına sahip kişiler Türkçe’de “huzursuz”, “sinirli”, “asabi”, “karamsar”, “problemlili”, “bunalımlı”, “endişeli”, “şüpheli”, “gergin” gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır. Bu kişilik faktörünün diğer ucunda yer alan kişileri tanımlamak için ise “mutlu”, “sakin”, “iyimser”, “sabırlı”, “rahat” gibi sıfatlar kullanılmaktadır (Somer, 1998).

Djurkovic, McCormack ve Casimir (2006) kişilikteki nevroklikliğin işyerinde yaşanan yıldırma süreci ile yakından ilişkili olabileceğini önermişlerdir. Nevrotiklik düzeyi yüksek, başka deyişle, duygusal dengesi düşük olan bireylerin olumsuz duyguları yaşamaya (Watson & Clark, 1984) daha yatkın oldukları vurgulanmaktadır. Nevrotik kişiler, kişilik özellikleri itibariyle çevrelerinde yaşanan olumsuzlukları algılamaya da daha fazla eğilimlidir (Costa & McCrae, 1990). Örneğin, yüksek düzeyde nevrokliklik duygu durumuna bağımlı (Mayo, 1989) veya bağımsız olarak (Ruiz-Caballero & Bermudez, 1995) olumsuz türde bilginin veya uyarının alınmasını ve hatırlanmasını artırmaktadır. Bu görüşlerle tutarlı olarak, nevroklik kişilerin yaşamda karşılaştıkları olayları, kendilerini geliştirecek pozitif olaylardan çok, tehdit olarak algılamaya eğilimli oldukları görülmektedir (Gallagher, 1990;

Bardavid, 2005).

Nevrotik bireyler kaygılı ve endişeli ruh haline sahip oldukları için sosyal çevrelerinde yaşadıkları olumsuzluklara saldırgan tepkiler de verebilmektedirler. Bu nedenle içinde buldukları ortamlardaki bireylerle çatışmalı ilişkiler içerisine girebilme olasılıkları yüksektir. Gunthert, Cohen, & Armeli, (1999) nevroklikli yüksek kişilerin kişiler arası çatışmaları yaşamaya ve düşmanca tepkiler vermeye daha eğilimli olduğunu bulmuşlardır. Örneğin, nevroklik kişilerin bir başka insanın kendilerine yönelik kötü bir davranışını iki buçuk yıl sonra bile unuttukları ve o kişiye yönelik olarak öç alma ve o kişi ile teması kesme gibi davranışlar içine girebilecekleri araştırmacılarca gösterilmiştir (Maltby, Wood, Day, Kon, Colley, & Linley, 2007). Bu araştırma sonuçlarıyla tutarlı olarak nevroklikli yüksek olan kişilerin kendilerini daha yalnız hissettiklerine dair de bulgular vardır (Levin & Stokes, 1986). Bu durum, kişinin dünyayı olumsuz algılamasından olduğu kadar insanlara itici gelebilecek bazı özelliklerinden dolayı sosyal çevrelerinin gerçekten zayıf olmasından da kaynaklanabilir.

Araştırmalar nevroklikli yüksek kişilerin düşük olanlara göre yaşam olaylarıyla başa çıkarken daha fazla psikolojik stres yaşadıklarını göstermiştir (Ormel & Wohlfarth, 1991). Ayrıca, nevrokliklerin olumsuz yaşam olaylarını daha fazla yaşadıklarına dair veriler de bulunmaktadır (Magnus, Diener, Fujita, & Pavot, 1993). Hatta bazı yazarlar bir kişinin nevroklikli ne derece yüksekse o derece fazla stresli olay yaşayabileceğini (boşanma, işten çıkarılma vb) öne sürmüşlerdir (Headey & Wearing, 1989; Ormel & Wohlfarth, 1991; Breslau, Davis, & Andreski, 1995). Bu durumun nedenleri arasında, önceden de belirtildiği üzere, nevroklikli yüksek kişilerin olayları algılamalarında ve başlarına gelenleri yorumlamada negatif bilgilere ve olumsuzluklara dikkat etmeleri ve bunlara negatif biçimde tepkide bulunarak, bu olayların sürdürülmesi yönünde etkide bulunmalarından kaynaklanabilir. Nevrotik kişilerin iş ortamlarındaki insanların çeşitli

davranışlarını olumsuz şekilde algılamak ve/veya gösterdikleri çeşitli tepkilerle bu olumsuzlukların başlatılması ve sürdürülmesinde katkıda bulunmaları olasıdır. Dolayısıyla, bu görüşler doğrultusunda çalışmanın 1. hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

**Hipotez 1:** Bireylerin kişiliklerindeki nevro-tiklik özelliği arttıkça işyerinde yıldırma uğradıkları yönündeki algıları artacaktır.

İşyerlerinde yıldırma maruz kalan kişilerin kişilik yapılarının mağdur olmayan kitleye göre, daha az dışadönük olduklarına dair de bazı görüşler mevcuttur (Coyne, Seigne, & Randall 2000). İçedönüklük, "...dış dünyadaki insanlardan ve nesnelere çok kendi benliğiyle, kendi iç düşünceleriyle, duygularıyla, fantezileriyle meşgul olma, sosyal ilişkilerden uzaklaşma eğilimi" olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000, s.377). Dışadönüklük ise dikkatin ve enerjinin iç dünyadan ve benlikten çok, dış dünyaya yönlendirilmesidir. Dışadönük insanlar olumlu duyguları yaşamaya eğilimli, "sosyal", "hazırcevap", "neşeli, şen", "çekici, cazibeli" ve "faal, aktif" kişiler olarak tanımlanır (Somer & Goldberg, 1999). Bu boyutun diğer ucunda yer alan içe dönük bireyler ise "az konuşan", "sessiz", "utangaç", "kapalı", "kendi halinde", "sıkıcı", "durgun", "hüzünlü", "hareketsiz", "pasif" gibi özelliklerle (Somer, 1998) tanımlanmaktadır.

Sahip oldukları bu özelliklerin bir sonucu olarak dışadönüklerin stres yaratabilecek yaşam olaylarına karşı da daha olumlu yaklaşımlar gösterdiği saptanmıştır (Watson & Hubbard, 1996). Dışadönüklüğün stres karşısında getirdiği avantaj, stres ile başa çıkma evresine gelmeden, algılama aşamasında başlamaktadır. Bu kişiler stres yarabilecek yaşam olaylarını olumsuz duygular uyandıran, birer tehdit niteliğinden çok, merak, heves gibi olumlu duygular meydana getiren ve mücadele edilmesi gereken olaylar olarak görme eğilimindedir (Gallagher, 1990). Bu da onların sorunları, mücadele edilmesi gereken başa çıkılabilir olaylar olarak görmelerine ve aktif, problem çözmeye dayalı başa çıkma stratejilerini benimseyip

ve sosyal destek aramalarına yol açmaktadır (Amirkhan, Risinger, & Swickert, 1995; Rim, 1987). Bu özellikleri dışadönükleri yaşamda karşılaşılabilecekleri olumsuz olaylarla ilgili olarak daha avantajlı bir konuma getirmektedir. Yapılmış olan bir araştırmada da dışadönük kişilerin daha az yalnızlık hissettikleri saptanmıştır (Levin & Stokes, 1986). Araştırmacılar dışadönüklüğün yalnızlık duygusundaki azalmaya tamamen olmasa da, sosyal ilişkilerini sürdürme konusundaki motivasyon ve yetenekleri aracılığıyla yol açtığını belirlemişlerdir. Başka bir deyişle, dışadönüklük kişinin arkadaş bulma ve bu arkadaşlarla olan ilişkilerini sürdürebilme yeteneklerini olumlu yönde etkileyerek ve sosyal çevresini zenginleştirerek yalnızlık duygularının azalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, dışadönüklerin sosyal ilişki kurmaya daha eğilimli olmalarından ötürü diğer insanlar tarafından daha yaklaşılabılır olarak algılanmaları ve onlarla kurdukları ilişkilerin daha sıcak hale gelmesi olasıdır. Dışadönüklerin sahip oldukları bu özellikler onları işyerlerinde yıldırma olaylarıyla daha az karşılaşmalarına, karşılaşılabilecekleri olaylara daha az olumsuz anlam atfetmelerine ve bu davranışlarla daha kolay başedebilmelerine yardımcı olabilir. Dolayısıyla çalışmanın 2. hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

**Hipotez 2:** Bireylerin kişiliklerindeki dışadönüklük özelliği azaldıkça işyerinde yıldırma uğradıkları yönündeki algıları artacaktır.

### İşyerinde Yıldırma Cinsiyetin Rolü

Leymann, araştırmaları sonucunda yıldırma mağduru olarak erkekler ve kadınlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir. Ancak kadınlar hem kadın hem erkekler tarafından yıldırma uğrarken, erkeklerin sadece çok küçük bir oranı kadınlar tarafından yıldırma uğramaktadır (Leymann, 1996). Vartia ve Hyyti (2002) de hapishane görevlileri ile yaptığı çalışmada kadın ve erkekler arasında yıldırma uğrama bakımından bir fark bulamamıştır.

Bayrak Kök (2006) ülkemizdeki kamu ve

özel sektörde hizmet veren banka çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha çok yıldırımaya maruz kaldığını ifade etmiştir. Palaz, Özkan, Sarı, Göze, Şahin ve Akkurt (2007) kamu ve özel kuruluşlarda çalışan kişilerle yaptıkları araştırmalarında kadınların erkeklere göre daha fazla oranda psikolojik tacize uğradıklarını saptamalarına rağmen bunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yılmaz, Ergun Özler ve Mercan (2008) iki kamu kuruluşunda yaptıkları araştırmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre "mobbing" in "kendini gösterme ve iletişimi etkileme, "kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumunu etkileme" ve "sağlıklarının etkilenmesi" boyutları bakımından daha fazla olumsuz davranışlara maruz kaldıkları saptanmıştır. Görüldüğü üzere araştırma sonuçları ya kadın ve erkekler arasında yıldırımaya uğrama bakımından bir farklılık olmadığını göstermekte ya da kadınların erkeklere göre yıldırımaya uğramaya daha eğilimli olduklarını göstermektedir.

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık (Kardam & Toksöz, 2004) ve çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışlar (Bebekoğlu & Wasti, 2002) literatürde tartışılmaktadır. İşe alım, terfi gibi süreçlerde kadınlar annelik ve aile rollerinin çalışmalarına bir engel teşkil edeceği düşüncesiyle işverenler tarafından önyargı ve engellenmelerle karşılaşmaktadır (Kardam & Toksöz, 2004). Bu ön yargı ve engellenmeler kendini yıldırma davranışlarında da göstererek kadınların erkeklere göre daha fazla yıldırma mağduru olmalarına yol açabilir. Ülkemizde bu konuda yapılan çalışmaların bazıları da gerçekten kadınların yıldırımaya uğramaya daha eğilimli olduğunu göstermiştir (Bayrak Kök, 2006; Yılmaz, Ergun Özler & Mercan, 2008).

Tüm bunların yanı sıra, kadın ve erkeklerin strese karşı olan yaklaşımlarında da bazı farklılıklar olduğu araştırmacılarca rapor edilmiştir. Örneğin, kadınlar erkeklere göre kendilerini daha fazla stres verici olayların içinde bulmakta (Almeida & Kessler, 1998;

McDonough & Walters, 2001) ve tehdit edici olayları daha fazla stres verici olarak algılamaktadır (Ptacek, Smith, & Zanas, 1992). Matud (2004) da kadınların başlarına gelen yaşam olaylarını erkeklere göre daha stres verici ve daha az kontrol edilebilir olarak algıladıklarını saptamıştır. Tüm bu görüşler doğrultusunda çalışmanın 3. hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

**Hipotez 3:** Kadın çalışanların işyerinde yıldırımaya uğradıkları yönündeki algıları erkek çalışanlara göre daha yüksek olacaktır.

### Yöntem

Ülkemizde yıldırma üzerine yapılan bilimsel çalışma sayısı sınırlı olduğundan öncelikle araştırmamızda kullanılacak nitelikte bir ölçek geliştirme ihtiyacı duyulmuştur. Araştırmanın birinci aşamasında bir İşyerinde Yıldırma Ölçeği geliştirme çalışması yapılmış daha sonra ise araştırma hipotezlerinin sınındığı uygulamaya geçilmiştir.

### İşyerinde Yıldırma Ölçeğinin Geliştirilmesi

Ölçek geliştirme aşamasında yer alan ön çalışmada İşyerinde yıldırma ile ilgili literatür kapsamlı biçimde incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen ayrımcı davranım biçimleri ve tutumlar göz önüne alınarak gruplandırılmış ve gruplar kendi özelliklerine göre isimlendirilmiştir. Bu çalışma sonucunda işyerinde yıldırmaı betimleyen 22 özellik belirlenmiştir. Bunlar; Yok Sayılma (Leymann, 1996; Kaukiainen, Salmivalli, Björkqvist, Osterman, Lahtinen, Kostamo, Lagerspetz, 2001; Cowie, Naylor, Rivers, Smith, & Pereira, 2002), İş Performansının Engellenmesi (Eriksen & Einarsen, 2004; Lewis, 2006), Kişinin Arkasından Konuşulması (Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Einarsen, 2000; Mathiessen & Einarsen, 2001; Bukspan, 2004), İşyeri İçerisinde Azarlanma (Leymann, 1996; Barneveld & Jowett, 2005), İşyeri İçerisinde Statünün Alaya Alınması (Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Aquino, 2000; Jennifer, Cowie, & Ananiadou, 2003), Sosyal

Olarak Yalnız Bırakılma (Leymann, 1996; Kaukiainen v.d., 2001; Cowie v.d., 2002; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Turney, 2003; Eriksen & Einarsen, 2004), İşyeri İçerisinde Zor Görevler Verilmesi (Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Einarsen, 2000; Turney, 2003; Lewis, 2006), Kişinin Fikirlerinin Sorgulanması (Neuman & Baron, 1998; Jennifer v.d., 2003) Lakap Takılması (Einarsen, 2000; Cowie v.d., 2002; Jennifer v.d., 2003; Jarreta, Garcia-Campayo, Gascon, & Bolea, 2004), İşyerinde Sahip Olunan Statünün Küçümsemesi (Aquino, 2000; Jennifer v.d., 2003; Eriksen & Einarsen, 2004), Kişiyeye Gereksiz Görevler Verilmesi (Leymann, 1996; Jennifer v.d., 2003; Turney, 2003; Barneveld & Jowett, 2005), Uygunsuz Şakalar Yapılması (Leymann, 1990; Mikkelsen & Einarsen, 2001), Yetki ve Görevlerin Geri Alınması (Leymann, 1996), İletişim İsteğinin Reddedilmesi (Leymann, 1996; Kaukiainen v.d., 2001), Öz Değerlerin Alaya Alınması (Leymann, 1996; Cowie v.d., 2002; Jennifer v.d., 2003), Küskünlük Gösterisi (Neuman & Baron, 1998; Cowie v.d., 2002), Özel Hayat Ya da Çalışma Hayatı Üzerine Sert Eleştirilere Maruz Kalmak (Leymann, 1996; Turney, 2003; Barneveld & Jowett, 2005), Fiziksel Yapı veya Davranışların Alaya Alınması (Leymann, 1996; Mikkelsen & Einarsen, 2001; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Bukspan, 2004), Konuşma Esnasında Sözü Kesilmesi (Neuman & Baron, 1998), Sözel, Yazılı ya da Fiziksel Tehditte Bulunulması (Neuman & Baron, 1998; Einarsen, 2000; Fischer & Gunnison, 2001; Kaukiainen v.d., 2001; Zapf & Gross, 2001; Cowie v.d., 2002; Jennifer v.d., 2003; Bukspan, 2004; Jarreta v.d., 2004; Matthiesen & Einarsen, 2004; Barneveld & Jowett, 2005), Cinsel Tacizin Meydana Gelmesi (Leymann, 1996; Neuman & Baron, 1998; Einarsen, 2000; Bukspan, 2004; Barneveld & Jowett, 2005; Lewis & Orford, 2005).

Bu özelliklerin herbiri ölçekte birer madde ile kapsanmıştır. Madde yazımı sürecinde belirlenmiş olan yıldırma tanımlayıcı terimlerden yola çıkarak ölçeğin maddeleri oluşturulmuştur. Katılımcıların belirtilen ifadeyi en doğru şekilde anlayabilmeleri için maddeler oldukça sade ve açıklayıcı bir bi-

çimde yazılmıştır. İşyerinde yıldırma sistematik ve tekrarlayıcı bir süreç olduğu için öğrenilmeye çalışılan şiddet ve baskı davranımları geniş zaman kipi kullanılarak sorulmuştur. Örneğin "İşyerinizde azarlandınız mı?" şeklinde bir soru kalıbı yerine "İşyerinizdeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?" ifadesinin kullanılması araştırmanın amacına uygunluk sergilemiştir. Ayrıca listedeki kimi ifadelerin katılımcılar nezdinde muğlak olarak algılanmaması için açıklayıcı kelimeler kullanılmıştır. Kullanılan açıklayıcı kelimeler, madde içerisinde parantez içinde belirtilerek yer almıştır. Her özellik ve o özelliği ölçmek üzere geliştirilmiş olan madde Tablo 1'de gösterilmektedir.

Ölçek, "Evet" ve "Hayır" şeklinde iki ayrı cevap hakkının bulunduğu biçimde tasarlanmıştır. Katılımcılardan her maddenin karşısında yer alan cevap seçeneklerinden kendilerine uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Ölçekte işaretlenen her "Evet" cevabı için katılımcı 1 puan almaktadır.

Ölçek 132 katılımcıya cevaplanması amacıyla verilmiştir. Ölçeği cevaplayan katılımcıların 75'i (%56,8) kadın 57'si (%43,2) ise erkektir. Uygulama özellikle belli bir meslek grubu üzerinde yapılmamış olup farklı sahalarda çalışan bireylere uygulanmıştır. Aynı şekilde katılımcı kitlesi sadece beyaz yakalı çalışanları veya yöneticileri içermeyip her statüde yer alan çalışanları kapsamaktadır. Eğitim düzeyleri açısından incelendiğinde tüm katılımcıların %28,8 i lise mezunu, %3'ü ön lisans mezunu, %60,6 sı üniversite mezunu, %6,8'i yüksek lisans eğitimini tamamlamışken doktora düzeyinde eğitimini tamamlamış 1 kişi bulunup katılımcı kitlesinin %0,8 ini temsil etmektedir.

Ölçeğin güvenilirlik analizi için yöntemlerden biri olan Kuder Richardson Güvenirlik Katsayısı'nın hesaplanması seçilmiştir. KR 20 formülü kullanılarak güvenilirlik katsayısı için .84 değeri elde edilmiştir. Sonuçlar ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Yirmi iki madde için yapılan geçerlik analizi sonucunda, tüm maddelerin rpb (point bise-



**Tablo 1**  
**İşyerinde Yıldırma Ölçeği Maddelerinin Karşılık geldiği Yıldırma Özellikleri**

Yıldırma Özelliği	İşyerinde Yıldırma Ölçeği Maddesi
Kendini ifadenin engellenmesi	İşyerinde günlük konuşmalar sırasında sözünüz sürekli olarak kesilir mi?
İletişim isteğinin reddi	İşyerinizdeki kişiler ile iletişim kurmaya çalışırken jest ve göz hareketleri ile (bakışlarını kaçıрма, ilgilenmeme, cevap vermeme, soğuk davranma.. gibi) iletişim kurmanız engellenir mi?
Küskünlük gösterisi	İşyerinizdeki çalışanların sizinle konuşmaktan kaçındığı olur mu?
Yok sayılma	İşyeri ortamınızdayken siz sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı olur mu?
Sosyal olarak yalnız bırakılma	İşyerinizde sosyal olarak yalnız bırakıldığınızı hisseder misiniz?
İş performansının engellenmesi	İşyerinizde kendi yeteneklerinizi gösterme olanaklarınız engellenir mi?
Zor görevler verilmesi	İşyerinizdeki kişiler tarafından başaramayacağınız derecede zor bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?
Gereksiz görevler verilmesi	İşyerinizdeki kişiler tarafından kendi görev ve yetkileriniz dışında kalan, son derece basit ve gereksiz bir işi yapmaya zorlandığınız olur mu?
Yetki ve görevlerin geri alınması	İşyerinizde size verilen yetki ve görevlerin geri alındığı olur mu?
Fiziksel yapı veya davranışların alaya alınması	İşyerinizde sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüzün, hareketlerinizin veya konuşmanızın taklit edildiği olur mu?
Özdeğerlerin alaya alınması	İşyerinizde dini,siyasi görüşünüz, özel yaşamınız veya milliyetinizle alay edildiği olur mu?
İşyerindeki statünün alaya alınması	İşyerinizde söz, bakış ve hareketler ile işinizi iyi yapmadığınızı size hissettirirler mi?
İşyerinde sahip olunan statünün küçümsenmesi	İşyerinizdeki konumunuz ve yaptığınız işler ile ilgili olarak sürekli küçümsenir misiniz?
Kişinin fikirlerinin sorgulanması	İşyerinizde verdiğiniz kararların sürekli eleştirildiği olur mu?
Uygunsuz şakalar yapılması	İşyerinizde hakkınızda uygunsuz şakaların yapıldığı olur mu?
Kişinin arkasından konuşulması	İşyerinizde insanların arkanızdan konuştuğu ya da dedikodu yaptığı olur mu?
İşyeri içerisinde sözel şiddetin uygulanması	İşyerindeki insanlar tarafından azarlandığınız olur mu?
Özel hayat ya da iş performansının eleştirilmesi	İşyerinizde özel hayatınız veya çalışma hayatınız hakkında sert eleştirilere maruz kaldığınız olur mu?
Lakap takılması	İşyerinizde size lakap takıldığı oldu mu?
Cinsel tacizin meydana gelmesi	İşyeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapıldığı olur mu?
Fiziksel güç gösterisinde bulunulması	İşyerinizde size karşı bağırma, kapıları çarpma veya masa yumruklama gibi saldırganca tavırların sergilendiği olur mu?
Tehditte bulunulması	İşyerinizdeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit aldığınız oldu mu?

rial) değerlerinin .20'den büyük olduğu görülmüştür. Bu değerler .37 ile .66 arasında değişkenlik göstermektedir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonrasında ön çalışmada kullanılan her maddenin bir sonraki ölçüm aşamasında kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

### Araştırmanın Örnekleme

Araştırma bir kamu kurumunun çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler kurumda yer alan amir pozisyonundaki çalışanların dışında bulunan iş görenlere uygulanmıştır. Toplam katılımcı sayısı 113 olup cinsiyet özellikleri açısından ele alındığında katılımcıların 71'inin kadın, 42'sinin erkek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında, ilkökul mezunu 1, ortaokul mezunu 1, lise mezunu 33, yüksekokul mezunu 21, üniversite mezunu 50 ve lisansüstü eğitim mezunu 7 katılımcı olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaş ortalaması 31,9 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların meslekte çalışma süresi ortalaması ise 8.7 sene olarak hesaplanmıştır.

### Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Bu çalışmada, katılımcıların kişilik yapılarını belirlemek amacıyla Eysenck'in geliştirmiş olduğu EPQ ölçeğinin Nevrotiklik ve Dışadönüklük Alt Ölçekleri kullanılmıştır. EPQ'da kişiliğin nevrotiklik boyutunu ölçen 23 madde, dışadönüklük boyutunu ölçen ise 21 madde bulunmaktadır. Katılımcıların her soruyu dikkatle okuyarak "Evet" veya "Hayır" cevaplarından kendilerine uygun olanını işaretlemeleri gerekmektedir. Testin Türkçe'ye standardizasyonu Cantez (1984) tarafından yapılmıştır. İstatistiksel analizler testin Türkçe formunun kabul edilir düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

### Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin istatistikî dağılımının normal dağılım eğrisine uygunluğunu tespit etmek için Kolmogorov-Simironov Testi uygulanmıştır. İşyerinde Yıldırma ölçeğinden elde

edilen veriler normal dağılım eğrisinin özelliklerini taşımamaktadır. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkileri belirlerken Spearman Rho korelasyon katsayıları, değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerinin belirlenmesinde Lojistik Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Kişilik, savunma mekanizmaları, işyerinde yıldırma arasındaki ilişkiler Spearman Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

### Kişilik Özellikleri ve İşyerinde Yıldırma Arasındaki İlişkilerin Spearman Rho Korelasyon Katsayıları

	1	2	3
1- Nevrotiklik		-.022	.460**
2- Dışadönüklük			.12
3- İşyerinde Yıldırma			

\*\* $p < .01$

\* $p < .05$

Tablo 3'deki değerler incelendiğinde işyerinde yıldırma değişkeni, nevrotiklik kişilik özelliği ile yüksek düzeyde pozitif yönde ilişkili iken dışadönüklük kişilik özelliğiyle ilişkili bulunmamıştır.

Nevrotiklik, dışadönüklük ve cinsiyet değişkenlerinin işyerinde yıldırma algısı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla işyerinde yıldırmanın bağımlı değişken olarak alındığı; nevrotiklik, dışadönüklük ve cinsiyetin bağımsız değişkenler olarak analize dâhil edildiği çalışma süresinin ise kovaryans değişken olarak ele alındığı lojistik regresyon analizi kullanılmıştır ( $\chi^2=20.31, df=6, p < .01$ ). Bu analizde kullanılmak üzere nevrotiklik dışadönüklük ve yıldırma değişkenleri medyan değerlerinden ikiye bölünerek alt ve üst gruplar oluşturulmuş ve analizlerde kategorik hale getirilmiş bu değişkenler kullanılmıştır. Bu analize ait istatistikî değerler Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3

**Nevrotiklik, Dışadönüklük ve Cinsiyet Değişkenlerinin İşyerinde Yıldırımaya Etkisini Gösteren Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları**

	B	SE	$\chi^2$	P
1- Çalışma Süresi	.08	.06	1.46	.22
2- Nevrotiklik	2.56	.74	14.77	.00**
3- Dışadönüklük	.092	.73	.016	.90
4- Cinsiyet	-1.11	.75	2.32	.12

\*\* $p < .01$ \* $p < .05$ 

Yapılan istatistiki çalışmada ele alınan değişkenlerden sadece nevroitiklik kişilik özelliğinin işyerinde yıldırma algısı üzerinde etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Buna göre Hipotez 1' doğrulanmış ancak hipotez 2 ve 3 doğrulanamamıştır.

### Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın 1. hipotezi olan "Bireylerin kişiliklerindeki nevroitiklik özelliği arttıkça işyerinde yıldırımaya uğradıkları yönündeki algıları artacaktır" hipotezi araştırma sonuçları tarafından desteklenmiştir. Elde edilen bu bulgu literatürde yer alan ve farklı ülkelerde elde edilmiş araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994), Gandolfo (1995), Djurkovic, McCormack ve Casimir (2006) çalışmalarında işyerinde yıldırma mağdurlarının karakteristik özelliklerinden bahsederken nevroitiklik kişilik yapısının çeşitli özelliklerine vurgu yapmışlardır. Ancak bu çalışmalar daha çok batı kaynaklı literatür içinde yer almaktadır. Türk toplumu içinde yürütülen bu araştırma ile nevroitik kişilik yapısının diğer ülkelerde olduğu gibi yıldırma mağduru olmayı kolaylaştırdığı açığa çıkmıştır.

Araştırmanın 2. hipotezi olan "Bireylerin kişiliklerindeki dışadönüklük özelliği azaldıkça işyerinde yıldırımaya uğradıkları yönündeki algıları artacaktır" ifadesi araştırma sonuçları uyarınca doğrulanamamıştır.

Literatürde işyerinde yıldırma mağdurlarının bir kısmının içedönük kişilik yapısına sahip olduğu belirtilmektedir (örneğin, Aquino, 2000; Coyne, Seigne ve Randall, 2000). Literatürdeki diğer bulgularla uyumsuz bu sonucu toplumsal kültürdeki farklılıklar çerçevesinde açıklamak mümkündür. Dünya üzerinde işyerinde yıldırma olgusunun yoğun olarak araştırıldığı bölgeler Avrupa ve Kuzey Amerika'dır. Bu toplumların gerek toplumsal hayatta gerekse iş hayatında Türkiye'ye göre daha fazla erkeksi değerleri ve bireyseliği vurguladığı bilinmektedir (Hofstede, 1991; Atiker, 1997). Dolayısıyla bu ülkelerde baskın olan bireyselci ve erkeksi kültür yapısı, iş ortamlarındaki içedönük ve çekingen kişilerin ezilerek yıldırma mağduru olmalarına yol açan bir neden olabilir. Yapılan birçok araştırmada Türkiye'nin Batı toplumlarına göre daha toplulukçu (Aycan, Kanungo, Mendonca, Yu, Deller, Stahl, & Khursid, 2000) ve kadınsı (Hofstede, 1991) özellikler taşıdığı bilinmektedir. Bu özellikleriyle Türkiye rekabet ve başarıdan çok ilişkilerin önemli olduğu bir toplumdur. Bu nedenle içedönük bireylerin başkalarına zararları dokunmadığı sürece hedef seçilmedikleri ve yıldırma mağduru olmadıkları öne sürülebilir.

Literatürde kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark olmadığı (Vartia ve Hyyti (2002) ve kadınların erkeklere göre yıldırma mağduru olmaya daha eğilimli oldukları (Bayrak Kök, 2006; Yılmaz, Ergun Özler, & Mercan, 2008) yönünde sonuçlar elde etmiş araştırma bulguları bulunmaktadır. Ancak kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işyerinde yıldırma algısına sahip olacakları hipotezi (Hipotez 3) araştırma bulgularınca desteklenmemiştir. Bu sonuca yol açabilecek bir önemli nokta, araştırma yapılan kamu kurumundaki cinsiyet dağılımı olabilir. Araştırmamızda yer alan katılımcılar cinsiyet açısından incelendiğinde kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırmanın yapıldığı kurum içerisinde de kadın nüfusunun erkek nüfusuna göre nispeten daha fazla yo-

ğunluğu bulunmaktadır. Bu durum kadınlara yönelik ayrımcılıktan doğan yıldırma davranışının ortaya çıkmasını önleyen bir faktör olabilir.

İşyerinde yıldırma üzerinde cinsiyetin etkili olmamasına yol açabilecek ikinci bir husus ise araştırmanın yapıldığı kurumun bulunduğu coğrafi bölge olduğu düşünülebilir. Toplumumuz halen ataerkil düşünce sistemi ve değer yargılarını içinde barındırmaktadır. Toplumsal alanda kadın cinsiyetine bakış ve algılayış coğrafi bölgelerimize göre büyük farklılıklar arz etmektedir (Yazan, 1997). Fakat coğrafi alan, kültür ve eğitim düzeyi açısından bakıldığında göre araştırmamızın, İstanbul gibi metropol özelliği olan Türkiye'nin en gelişmiş şehrinde yapılmış olması kadın ve erkekler arasında işyerinde yıldırma mağduru olma açısından fark çıkarmasında etkili olabilir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı kamu sektöründe tek bir işyerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Araştırmanın desteklenmeyen hipotezleri özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde tekrar sınanmalıdır. Özellikle son yıllarda rekabet olgusunun önem kazanmasıyla özel sektör içinde gerek dışadönüklük düzeyi düşük olanlara gerekse kadınlara yönelik yıldırma olguları bu çalışmada bulunmuş olunan sonuçlardan farklılık gösterebilir. Çalışma, yıldırmaya uğrama üzerinde nevroitik kişilik yapısının etkili olduğunu bulsa da, Leymann tarafından vurgulanan husus da göz önüne alınmalıdır. Leymann (1996) kişilik özelliklerinin yıldırmanın başlatıcısı olmayıp, yıldırmanın bir sonucu olabileceğini de düşünür. Eğer örgütler, yıldırmaya uğramaya eğilimli kişileri kişilik özelliklerine bağlı olarak işe almazlar ya da işten çıkarırlarsa bu durumda bu kişilerin iki kez cezalandırılmış olacaklarını savunur. Ancak Coyne, Seigne ve Randall (2000) tarafından getirilen öneri de dikkate alınarak, kişilik özellikleri ile yıldırmaya uğrama arasındaki nedensel ilişki mutlaka boylamsal araştırmalarla desteklenmelidir.

Araştırmada elde edilen veriler bireylerin kişisel algıları üzerine temellenmiştir. Daha sonraki araştırmalarda yıldırmaya uğrama

olgusu bireysel algının yanı sıra başka verilerle de desteklenmelidir (çalışma arkadaşları ve iş ortamındaki diğer kişilerin görüşleri de dikkate alınarak). Nevrotik bireylerin daha fazla yıldırmaya uğradıkları sonucu nevroitiklerin daha önce literatürde tartışıldığı üzere, benimsedikleri çeşitli davranış biçimlerinden kaynaklanabileceği gibi (çatışmayı körükleme vb) olumsuzluğu algılamaya daha meyilli olmalarından da kaynaklanabilir. Ancak ister çeşitli davranış biçimleriyle katkıda bulunsunlar ister olumsuz değerlendirmeye eğilimli olsunlar ortaya çıkan bu sonuç çalışan bireylerin nevroitik kişilik yapısının yıldırma algısıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Örgütler çalışanlarına bu kişilik yapılarının getireceği olumsuz sonuçlarla başa çıkma kolaylaştırıcı yollar göstermelidir. Örgütler nevroitikliği yüksek çalışanlarına stresle başa çıkmada etkili tarzları benimsemeleri, davranış repertuarlarını geliştirmeleri, çeşitli olayları tehdit olarak görmeyip, kişisel gelişimlerini sağlayacak olaylar olarak yorumlamalarını sağlayacak eğitim ve danışmanlık olanakları sağlayabilir.

Özen (2007) tarafından da öne sürüldüğü üzere, işyerinde yaşanan bu tür şiddet sorunlarının tek nedenle açıklanamayacak, mağduru, yıldırmanın kişilik özellikleri, statüleri, ve sosyo ekonomik koşulların bir etkileşimi sonucu ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Kirel (2007) mobbing olgusunun her türlü örgütte görülebileceğini öne sürerek, her bireyin günün birinde mağdur konumuna düşebileceğini vurgulamıştır. Ülkemizde banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir başka araştırmada, Akgeyik, Güngör ve Uşen (2007) "mobbing" olgusunun çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin (endişe, başağrısı, uykusuzluk gibi) yanı sıra örgütler için de (hastalık izni alımı ve devamsızlıkta artış) olumsuz sonuçlara yol açabileceğini vurgulamışlardır. Bunun için, bu olgunun önlenmesi, yönetilmesi ve mücadele edilmesi konusunda hem örgütler hem de bireyler üzerine düşenleri yerine getirmelidir.

**KAYNAKÇA**

- Akgeyik, T., Güngör, M., & Usen, S. (2007). Individual and organizational consequences of mobbing in the workplace: case of banking sector in Turkey (a survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7, 150-157.
- Almeida, D. M., & Kessler, R. C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 670-680.
- Amirkhan, J. H., Risinger, R. T., & Swickert, R. J. (1995). Extraversion: A "hidden" personality factor in coping? *Journal of Personality*, 63, 189-212.
- Aquino, K. (2000). Structural and Individual Determinants of Workplace Victimization: The Effects of Hierarchical Status and Conflict Management Style, *Journal of Management*, 2:2, 171-193.
- Asunakutlu T., & Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) Ve Çatışma Arasındaki İlişki. Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11, 111-129.
- Atiker, E. (1997). Amerikan Pragmatizmi ve Güncel Yaşam Dünyası, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Dergisi, 3, 29-35.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G., & Khursid, A. (2000). Impact of culture on human resource management practices: A ten country comparison. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 192-221.
- Bardavid, M. (2006). Nevrotiklik Ve Dışadönüklük Kişilik Yapılarının Stresi Değerlendirme Biçimi, Stresle Başa çıkma Yaklaşımları Algılanan Stres ve İş Doyumunu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barneveld, K., & Jowett, R. (2005). Violence, Harassment and Bullying at Work: How Does the Australian Rail Industry Compare and What Can Be Done? *Journal of Public Transportation*, 8, 117-134.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:16, 433-448.
- Bebekoğlu, G., & Wasti, A. (2002). Çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2, 215-238.
- Breslau, N., Davis, G. C., & Andreski, P. (1995). Risk factors for PTSD-related traumatic events: A prospective analysis. *American Journal of Psychiatry*, 152, 529-535.
- Budak, S. (2000). Psikoloji Sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Buksan, E. (2004). Bullying At Work In France, *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 397-406.
- Canlı, E. (2001). Finans-Bankacılık Sektöründe Yaşanan Çatışma Yoğunluğu ve Çatışmalarla Başa Çıkma Tarzları, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cantez, E. (1984). Türkiye'de Kullanılan Bazı Testlerin Uygulamalarından Elde Edilen Sonuçlar: Eysenck Şahsiyet Testi İle Değerlerin Tetkiki Testi. *Tecrübi Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 14, 53-62.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig*, 42, 111-126.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1990). Personality: Another "hidden factor" in stress research. *Psychological Inquiry*, 1, 22-24.

- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysenck's P-E-N system: three-and-five factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 308-317.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K., & Pereira, B. (2002). Measuring Workplace Bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 33-51.
- Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting Workplace Victim Status From Personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 335-349.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., & Elliot, G.P. (2003). Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. Çev.Osman Cem Öner toy, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2006). Neuroticism and the psychosomatic model of workplace bullying. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 73-88.
- Einarsen, S. (2000). Harassment And Bullying At Work: A Review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. M. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality—An exploratory study. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Eriksen, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 473-492.
- Felson, R.B. (1992). "Kick'em when they're down": Explanations of the relationships between stress and interpersonal aggression and violence. *The Sociological Quarterly*, 33, 1-16.
- Fischer, B. S., & Gunnison, E. (2001). Violence in the workplace: Gender Similarity and Differences. *Journal of Criminal Justice*, 29, 145-155.
- Gallagher, D. J. (1990). Extraversion, Neuroticism and Appraisal of Stressful Academic Events. *Journal of Personality and Individual Differences*, 11, 1053-1057.
- Gandolfo, R. (1995). MMPI-2 profiles of worker's compensation claimants who present with complaints of harassment. *Journal of Clinical Psychology*, 51, 711-715.
- Gunthert, K. C., Cohen, L. H., & Armeli, S. (1999). The role of neuroticism in daily stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1087-1100.
- Hofstede, G. (1991). *Culture and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.
- Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731-739.
- Jarreta, B.M., Garcia-Campayo, J., Gascon, S., & Bolea, M. (2004). Medico-legal implications of mobbing. A false accusation of psychological harassment at the workplace. *Forensic Science International*, 146, Supplement 1, S17- S18.
- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Population. *Aggressive Behaviour*, 29, 489-496.
- Kardam, F., & Toksöz, G. (2004). Gender-based discrimination at work in Turkey: A cross-sectoral overview. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59, 151-172.

- Kaukiainen, A., Salmivalli, C., Björkqvist, K., Osterman, K., Lahtinen, A., Kostamo, A., Lagerspetz, K. (2001). Overt and Covert Aggression in Work Settings in Relation to the Subjective Well-Being of Employees. *Aggressive Behavior*, 27, 360-371
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 317-334
- Levin, I., & Stokes, J.P. (1986). An examination of the relation of individual difference variables to loneliness. *Journal of Personality*, 54, 717-733.
- Lewis, S. E. (2006). Recognition of Workplace Bullying: A Qualitative Study of Women Targets in the Public Sector. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 16, 119-135.
- Lewis, S. E., & Orford, J. (2005). Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes In Social Relationships. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 15, 29-47.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content And Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165 -184
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: a longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1046-1053.
- Maltby, J., Wood, A.M., Day, L., Kon, T. W. H., Colley, A., & Linley, P.A. (2008). Personality predictors of levels of forgiveness two and a half years after the transgression. *Journal of Research in Personality*, 42, 1088-1094.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric Distress and Symptoms of Post Traumatic Stress Disorder Among Victims of Bullying at Work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 335-356.
- Mayo, P. R. (1989). A further study of the personality-congruent recall effect. *Personality and Individual Differences*, 10, 247-252.
- Matud, M.P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37, 1401-1415.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T., Jr. (1987). Validation of a five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McDonough, P., & Walters, W. (2001). Gender and health: reassessing patterns and explanations. *Social Science & Medicine*, 52, 547-559.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying In Danish Work-Life: Prevalance and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Neuman, J.H., & Baron, R.A. (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes and Preferred Targets. *Journal of Management*, 24, 391-419.
- Ormel, J., & Wohlfarth, T. (1991). How neuroticism, long-term difficulties, and life situation change influence psychological distress: A longitudinal model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 744-755.

- Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9, 1-24.
- Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., & Akkurt, Ö. (2008). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10, 41-58.
- Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Zanas, J. (1992). Gender, appraisal, and coping: A longitudinal analysis. *Journal of Personality*, 60, 747-770.
- Rim, Y. (1987). A comparative study of two taxonomies of coping, personality, and sex. *Personality and Individual Differences*, 8, 521-526
- Ruiz-Caballero, J. A., & Bermudez, J. (1995). Neuroticism, mood, and retrieval of negative personal memories. *Journal of General Psychology*, 122, 29-35.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz(Mobbing). *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7, 1-14.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13, 17-32.
- Somer, O., & Goldberg, L.R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 431-450.
- Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing). İstanbul: Beta.
- Torun, A. (2004). İşyerinde zorbalık. Öneri Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6, 183-190.
- Turney, L. (2003), Mental Health and Workplace Bullying: The Role of Power, Professions and 'On The Job' Training". *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 2, 1-9
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları.
- Uzunçarşılı, Ü., & Yoloğlu, N. (2007). Mobbing/İşyerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu İle Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi, Öneri Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7, 1-8
- Vartia, M., & Hyyti, J. (2002). Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 113-126.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Watson, D., & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: coping in the context of the five-factor model. *Journal of Personality*, 64, 737-774.
- Yazan, Ümid Meriç (1997), Türkiye'de Kadın ve Sosyo-Ekonomik Analizi, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Dergisi, 3:4, s.191-203
- Yılmaz, A., Ergun Özler, D., & Mercan, N. (2008). Mobbing Ve Örgüt İklimi İle İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 334-357.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10, 497 - 522