

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA; BANDIRMA ÖRNEĞİ

SERAP PALAZ

Doç.Dr., Bandırma İ.İ.B.F, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü

SULTAN ÖZKAN*

NECLA SARI*

FEHİM GÖZE*

NURDAN ŞAHİN*

ÖMRÜYE AKKURT*

*Öğr.Gör. Balıkesir Üniversitesi, Bandırma Sağlık Yüksekokulu,
Hemşirelik Bölümü

ÖZET

Kişiyi hedef alan sistemli olarak tekrarlanan, yıldırma, aşağılama, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan davranışları tanımlamak için kullanılan psikolojik taciz, modern toplum ve çalışma hayatımızda herkesin karşılaşabileceği bir olgudur. Psikolojik taciz, dünyada her iş kolunda görülebilen, kurbanı fiziksel ve ruhsal olarak etkileyen ve verimlilik düşüşü, işten ayrılma gibi sebeplerle kurumlara zarar veren bir hastalıktır. Türkiye’de son yıllarda işyerinde psikolojik taciz konusuna olan ilgi artmakta ve bu konuda yapılan çalışma sayısında da bir artış gözlemlenmekle birlikte görgül çalışmalar sınırlı sayıda kalmış ve yapılan çalışmalar daha çok kavramsal boyutlarda gerçekleşmiştir.

Bu çalışmanın amacı, psikolojik taciz (mobbing) kavramının anlaşılması, yaygınlığının belirlenmesi, karşılaşılan olumsuz davranışların adlandırılması, demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ve bu tür davranışlarla baş etme yollarının neler olduğunun bir alan çalışması yöntemiyle tespit edilerek Türk yazınına katkıda bulunmaktır.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, Psikolojik Taciz, İşyerinde Yıldıırma, Sağlık Sektörü, Eğitim Sektörü*

Abstract:

Mobbing, or psychological harassment at the workplace, is commonly used to describe situations where a worker, supervisor, or manager is systematically and repeatedly mistreated and victimized by fellow workers, subordinates, or superiors. The behaviours involved in mobbing may in fact be fairly common in everyday life and everybody with no difference in culture and in sex can be subject to mobbing which in this situation where the target finds it difficult to defend him or herself or to escape the situation. Such kinds of treatment tend to stigmatise the target and may even cause severe psychological trauma. Although the study of psychological side of mobbing attracted noticeable attention recently in Turkey, there has been paid a little attention to the analysis of empirical aspect of this issue.

In this paper we attempt to make a contribution to redressing this gap by analysing the mobbing behaviours in the workplace using questionnaire survey among full-time employees in the health and education sectors both in private and public. This paper aims to investigate the mobbing behaviours and its frequency, the prevalence of mobbing among participants, the association between workplace mobbing and demographic variables such as age, gender, sector, education, seniority and coping strategies from mobbing behaviours.

Key Words: *Mobbing, Psychological Harassment, Psychological Terror at Workplace, Health and Education Sectors*

1. GİRİŞ

İşyerinde şiddet öteden beri bilinen bir sorun olmakla birlikte, son yıllarda konuya olan ilgi sürekli artmaktadır. Özellikle işyerlerinde fiziksel güç kullanımı içermeyen psikolojik taciz (Mobbing) neden olduğu zararlar, giderek daha çok dikkat çekmektedir. Fiziksel şiddetten daha tehlikeli boyutlara ulaşan psikolojik taciz, işyerinde kişi açısından önemli bir güvenlik sorunu yaratmaktadır (Chappell ve Di Martino, 2000; Heames ve Harvey, 2006; Branch vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2007).

1980'lerden sonra yaşanan teknolojik değişimlerle birlikte ekonomik, sosyal ve yapısal dönüşümler, psikolojik tacize neden olan sosyal ve örgütsel nedenlerin baskısını artırmıştır. Küreselleşme bağlamında artan rekabet ve üretim sürecinde esneklik, işgücünün bölünmesi ve işyeri katılım mekanizmalarının zayıflaması, işyerinde çalışanlar arası rekabeti önemli derecede yoğunlaştırmaktadır. Bu da hem çalışanları, hem örgüt olarak işletmeyi tehdit eden psikolojik şiddet eğilimlerinin artmasına neden olmuştur.

İşyeri terörü, işyerinde duygusal taciz, işyerinde psikolojik yıldırma, işyerinde eziyet, mobbing vb. kavramlarla ifade edilen yıldırma olgusu sadece şiddete maruz kalan çalışana değil, bu mağdurun işyerini, iş arkadaşlarını, işverenini, ailesini ve dolayısıyla toplumu da olumsuz etkilemektedir. Araştırmalar Avrupa'da işyerlerinde psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha yaygın olduğunu göstermektedir (Özen , 2007: 3).

Psikolojik taciz doğrudan veya dolaylı olacak tarzda ama planlı, bilinçli, güdülenmiş olan saldırgan davranışları kapsamaktadır. Yıldırma davranışlarının, bireylerin ruhsal bütünlüklerini bozması, aktif durumdan alıp pasif durma getirmesi, kişisel güveni zedelemesi, stres ve depresyon yaratması gibi bireysel sonuçları dışında önemli örgütsel sonuçları da bulunmaktadır (Kök, 2006: 433).

Özellikle son yirmi yıldır, bu konuda dünya yazınında pek çok kavramsal ve kuramsal çerçevede çalışmalar yapılmış ve konunun anlam ve önemi açıkça belirtilmiş olmasına rağmen psikolojik taciz konusunda kamuoyunda yeterli düzeyde farkındalık ve bilgilendirmenin sağlanması mümkün olmamıştır. Birey ve örgüt hatta toplum üzerinde yıkıcı sonuçlar doğuran psikolojik taciz konusunda kamuoyunda güçlü farkındalığın yaratıldığı ve hukuksal düzenlemelerin, cezai yaptırımların olduğu ülkeler bu konuda en sistematik araştırmaların yapıldığı İskandinav ülkeleri olmuştur (Quine, 2003:91). Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz 2000'lerin başlarından itibaren tartışmaya açılmış, ilk başlarda yapılan çalışmalar daha çok kavramsal boyutlarda

gerçekleşmiştir. Fakat son yıllarda bu sorunla ilgili görgül araştırma sayısında giderek artış olması olumlu bir gelişme olmakla birlikte bu konuda kişilerin bilgilendirilmesi ve farkındalığının sağlanması için daha fazla sayıda araştırmalara ihtiyaç vardır (Tutar, 2005; Çobanoğlu, 2005; Solmuş, 2005; Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006; Bilgel vd., 2006; Tınaz, 2006; Akça ve İrmış, 2006; Asunakutlu ve Safran, 2006; Yıldırım ve Yıldırım, 2007; Akgeyik vd., 2007). Bu çalışmanın amacı, psikolojik taciz (mobbing) kavramının anlaşılması, yaygınlığının belirlenmesi, karşılaşılan olumsuz davranışların adlandırılması, demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ve bu tür davranışlarla baş etme yollarının neler olduğunun tespit edilerek Türk yazınına katkıda bulunmaktır. Bu çalışmada öncelikle psikolojik taciz (mobbing) kavramı ve tanımı açıklanarak, psikolojik taciz davranışları ve bu konuda yapılan çalışmalar kısaca incelenecektir. İkinci olarak araştırma yöntemi bölümünde, veri toplama teknikleri, örneklem ve kullanılan analiz teknikleri açıklanacaktır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular incelenerek bu bulgular ışığında sonuç ve önerilere yer verilecektir.

2.PSİKOLOJİK TACİZ(MOBBİNG) KAVRAMI VE TANIMI

Psikolojik taciz konusundaki ilk araştırma Leymann ve Gustavsson (1984) tarafından, ilk kitap ise Leymann (1986) tarafından yayınlanmıştır. Daha sonra ise çok sayıda ülkede bu konudaki araştırmalar birbirini izlemiştir. Bu konudaki önemli araştırmalar arasında Norveç (Einarsen ve Raknes, 1991; Matthiesen, Raknes ve Råkkum, 1989), Finlandiya (Björkqvist vd., 1994; Paanen ve Vartia, 1991), Almanya (Becker 1993; Knorz ve Zapf,1996, Zapf vd., 1996), Avusturya (Niedl, 1995), Macaristan (Kaucsek veSimon, 1995) ve Avusturalya'da (McCarthy vd., 1995; Tooley, 1991) sonrasında ise, Hollanda, İngiltere, Fransa ve İtalya'da yapılan araştırmalar (Heinemann, 1972) işyerlerinde psikolojik taciz ve yıldırma aktörlerinin yarattığı mağduriyete dünya çapında dikkat çekmiştir (Kök, 2006: 435).

Psikolojik taciz, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olup, buna maruz kalan kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Bu süreçte, bir çalışana diğer çalışanlar ya da üstü tarafından, basit şakalar, alay etmeler, sürekli eleştiri, tehdit, komplo, görmemezlikten gelme ve aleni iftiraya kadar giden bir takım yöntemlerle sistematik olarak eziyet edilmesi, onun baskı altına alınıp, sindirilmesi, yıldırılması söz konusudur (Leymann 1986). Burada, davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye

odaklanmıştır. Psikolojik tacizin belirleyici özellikleri: kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olmasıdır (Laçiner, 2006).

3. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) KONUSUNDA YAPILAN ULUSAL VE ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR

Günümüzde psikolojik taciz, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla, psikolojik tacize maruz kalma riski herkes için geçerlidir (Bozbel ve Palaz, 2007).

Özellikle, 1980'li yıllardan bu yana işyerinde psikolojik taciz konusu İsveç, Almanya, Fransa ve Norveç gibi gelişmiş ülkelerde pek çok teorik ve görgül çalışmalara konu olmuştur. Avrupa'da yapılan araştırmalar, işyerinde psikolojik taciz uygulamalarının çok yaygın olduğunu ve bu tür uygulamaların hem mağdur olan birey hem de işletme üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığını tespit etmişlerdir. Örneğin; Almanya'da yapılan araştırmalarda, 1,5 milyon çalışanın psikolojik tacize maruz kaldığı, psikolojik tacizin ekonomik bakımdan yaklaşık 13 milyar Euro'luk bir zarara sebebiyet verdiği ifade edilmektedir. Alman Federal Çalışma Bakanlığı verilerine göre ise çalışanların % 2,7'si somut olarak psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Hatta intiharların %10'unun psikolojik taciz nedeniyle gerçekleştiği belirtilmektedir (Bozbel ve Palaz, 2007). İngiltere'de (1996) yapılan bir araştırmaya göre; işgörenlerin % 53'ü psikolojik tacize maruz kalmış, % 78'i ise bu olaylara tanıklık etmiştir. Yıldırımın yaşanma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan diğer araştırmalarda da; Leymann (1990) İsveç'te çalışanların % 25'i, Rayner (1998) İngiltere'de çalışanların % 50'si, Niedl (1996) İsviçre'de çalışanların % 35'i, iş yaşamı boyunca yıldırıma maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. İsveç'te yapılan başka bir araştırmanın sonucuna göre, İsveç'te gerçekleşen intiharların % 10–15'inin nedeninin psikolojik taciz olduğu belirtilmektedir (Kök, 2006).

Yapılan araştırmalar eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların işyerinde şiddete daha çok maruz kaldığını göstermiştir (Yıldırım vd., 2007). Genellikle güç dengesizliklerinin yoğun olarak yaşandığı bu çalışma alanlarının yapısı ve şartları gereği öğretmenler ve hemşireler her zaman için duygusal, sözel hatta fiziksel şiddete maruz kalabilmektedir. Portekiz'de 2003 yılında sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada çalışanların % 51'nin psikolojik tacize maruz kaldığı

belirtmiştir (Ferrinho vd., 2003). Avustralya ve Kore'de öğretmenler arasında yapılan araştırmada ise Avustralya'da çalışanların %45, Kore'de çalışanların %17,6'sının en az bir kez psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmektedir (Yıldız, 2007).

Türkiye'de son birkaç yıldır konuya yönelik ilgi giderek artmakta ve hem kavramsal hem de uygulamaya yönelik bir takım çalışmalar yapılmaktadır (Solmuş, 2005; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006; Laçiner, 2006; Bilgel vd., 2006; Yıldırım vd., 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2007; Akgeyik vd., 2007; Yıldız, 2007).

Bu konuda yapılan görgül çalışmaların ilki Bilgel vd. (2006:227) tarafından Bursa ilinde sağlık, eğitim ve emniyet teşkilatında beyaz yakalı kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılan alan araştırmasıdır. Bu çalışmada görüşme yapılan çalışanlardan % 55'i psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Psikolojik tacize maruz kalma açısından sağlık sektörü çalışanlarının en çok risk altında olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışanlar genellikle psikolojik tacizin üstleri tarafından yapıldığını ve % 60'ı psikolojik tacize karşı mücadele etmeye çalıştığını fakat hiçbir sonuç alamadığını belirtmiştir. Bir diğer çalışma Yıldırım vd. (2007: 447) tarafından Türkiye çapında faaliyet gösteren Hemşirelik Yüksekokulu çalışanları üzerine yapılmış ve çalışanların % 17'sinin psikolojik taciz davranışlara maruz kaldığı görülmüştür. Psikolojik tacize maruz kalanların bu sorunla baş etmek için daha planlı ve daha çok çalışarak eleştiri almamaya çalıştıklarını bildirmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılanların % 9'u ise bazen intihar etmeyi bile düşündüklerini ifade etmiştir. Son zamanlarda konuya ilişkin yüksek lisans ve doktora tezlerinde de artış gözlenmektedir (örneğin; Tanoğlu, 2006; Aktop, 2006; Gökçe, 2006; Yavuz, 2007; Yıldız, 2007). Yıldız (2007) psikolojik taciz sorunun yaygınlık derecesini ölçmek için eğitim, sağlık ve bankacılık sektörlerinde yaptığı araştırmada psikolojik tacizle karşılaşma oranının oldukça yüksek olduğunu tespit etmiştir. Fakat bu tür sorunlarla karşılaşan çalışanların, sorun hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıklarını ve sorunlarını sadece arkadaşları ve yakınları ile paylaştıklarını tespit etmiştir.

4. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) DAVRANIŞLARI

Bu konuda ilk araştırmayı yapan Leymann 45 ayrı psikolojik taciz davranışı tanımlayarak, bunları özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. Bu çalışmada da aşağıda belirtilen Leymann'ın psikolojik taciz envanteri

(Leymann Inventory of Psychological Terrorization) kullanılmıştır (Davenport vd., 2003).

1. Grup: Kendini ifade etmeye yönelik saldırılar: Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar, sözünüz sürekli kesilir, yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız, yaptıklarınız ve özel hayatınız sürekli eleştirilir, başka bölümlere gönderilmekle tehdit ediliyorsunuz vb.

2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar: Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar, kimseyle konuşturulmazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir, sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır, iş arkadaşlarınızla bir arada olamayacağınız bir odaya naklediliyorsunuz vb.

3. Grup: İtibarınıza yönelik saldırılar: İnsanlar arkanızdan kötü konuşur, asılsız söylentiler ortada dolaşır, gülünç durumlara düşürülürsünüz, bir öznünüz, özel yönleriniz tabiiyetiniz ve dini ya da siyasi görüşünüz ile alay ediliyorsunuz, cinsel imalar yapılır vb.

4. Grup: Kişinin yaşam ve mesleki kalitesine yönelik saldırılar: Size hiçbir görev verilmez, elinizdeki işler ve vazifeler de geri alınır, işiniz sürekli değiştirilir ya da size kaldırabileceğinizin üstünde zor işler verilir vb.

5. Grup: Kişinin sağlığına yönelik saldırılar: Fiziksel olarak zor işler yapmaya zorlanırsınız, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, fiziksel zarar, doğrudan cinsel taciz vb.

Çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda herhangi bir sınırı bulunmayan yıldırma davranışları, bir örgütsel psiko-şiddet biçimidir. Bastırma, sindirme, bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle uygulanan yıldırma, iş tatminsizliğinin, örgütsel çatışma ve verimsizliğin temel kaynağı olarak görülmektedir (Laçiner , 2006).

Ayrıca, görgül ve teorik çalışmalar neticesinde Zapf psikolojik taciz davranışlarını kısaca 5 grupta toplamıştır. Bunlar (Einarsen, 1999: 18);

- İşle ilgili mobbing: Kişinin görevinin sürekli değiştirilerek veya çok zor görevler vererek performansının olumsuz etkilenmesi.
- Sosyal izolasyon: Kişiyi kendini diğer insanlardan ayrı hissettirip, çevresindeki herkesten aşağı ya da farklı görmesini sağlamak.
- Dedikodu yaparak, alay ederek veya hakaret ederek kişinin özel hayatına yapılan saldırılar.
- Sözel tehditler: Toplum içinde kişiye bağırarak ya da sürekli eleştirerek küçük düşürmek.
- Fiziksel şiddet veya buna benzer davranışlarda bulunmak.

Leymann'ın (1990) belirttiği gibi, yukarıda işyerinde psikolojik taciz davranışları olarak sıralan bu davranışlarla herkes günlük hayatında bir veya birkaç kez karşılaşabilir. Bir defalık, arizi olarak yapılan bu tür davranışlar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Çünkü her işyerinde çalışanların sinirlendiği, stresin doruk noktaya çıktığı ve bu bağlamda kızgınlığın kötü sözlere dönüştüğü, tartışmaların yaşandığı, anlık olarak meslektaşını yerici sözlerin söylendiği zamanlar olabilir. Bu anlamda psikolojik tacizden bahsedebilmek için her şeyden önce sistematik bir davranış olması gerekir. Ayrıca birden çok yapılan bu davranışların birbiriyle ilişkili, bağlantılı olması gerekir.

5. ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI

Literatürde psikolojik tacizin genel geçer kabul gören bir tanımının olmaması ve psikolojik tacize neden olabilecek olumsuz davranışların belirlenebilmesinin tam anlamıyla mümkün olmaması çalışmanın bulgularının, ancak, bu çalışmada da kullanılan 'Leymann'ın psikolojik taciz envanteri'ni kullanan çalışmaların sonuçlarıyla daha sağlıklı karşılaştırılabilmesini olanaklı kılmaktadır.

Ayrıca, anketlerin kişiler tarafından doldurulurken her ne kadar çalışmanın üyesi oldukları işyeri ile ilgisi olmadığı ve tamamen bilimsel akademik faaliyetler çerçevesinde değerlendirileceği ifade edilmiş olsa da bazı çekince ve şüphelerle soruları doldurmuş olabilecekleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Anket sorularında olumsuz davranışlar olarak belirtilen ifadelerin kişiler tarafından farklı şekillerde algılanabileceği ve bazı kişilerin bu konularda daha hassas ve duygusal olabileceği de çalışmanın sınırlılıkları olarak kabul edilebilir.

Bu çalışmada, her ne kadar psikolojik tacizin çalışanlar, işletme ve ülke ekonomisi üzerinde olumsuz etkiler bıraktığı gerçeğinin farkında olunmasına rağmen bu uygulamada sadece psikolojik taciz davranışlarının tespiti, boyutları ve baş etme yöntemleri üzerinde durulmuştur. Çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin incelenmesi bir başka araştırmanın konusu olarak planlanmaktadır.

6. ARAŞTIRMANIN MATERYAL VE YÖNTEMİ

Çalışmanın amacı, iş yaşamında psikolojik tacize uğrayanların dağılımı (cinsiyet, yaş, pozisyon vb.), sürece katkı sağlayan özelliklerin neler olduğu ve hangi sonuçları doğurduğunu ortaya koymaktır. Böylece bu davranışlara zemin hazırlayan faktörlerin farkına varılması ve önlenmesi yoluyla davranışların gerçekleşme sıklığının azaltılabileceği düşünülmektedir.

Araştırma, Nisan- Haziran 2007 tarihleri arasında Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde sağlık ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren kamu ve özel kurumlardan toplam 2083 çalışanı kapsayan anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir. Ancak ilgili anketlerden iş yoğunluğu gerekçesiyle örnekleme kamu sektörünü ve özel sektörü temsil olarak toplam da 464 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Geri dönüşüm oranı % 22,27 olarak gerçekleşmiştir.

Bandırma, nüfus yoğunluğu yaklaşık olarak km²'ye 204 kişi düşen kara, hava, deniz ve demir yolu ulaşımlarının tümünün gerçekleşebildiği oldukça gelişmiş bir ilçedir. 2000 yılında yapılan Genel Nüfus Sayımına sonuçlarına göre Bandırma kenti nüfusu 120,753'e ulaşmış bulunmaktadır. Bandırma İlçesi toplam nüfusunun %90'dan fazlası okuma -yazma bilmekte %59'u da aktif çalışma yaşı kabul edilen 20-64 yaşları arasında bulunmaktadır. Nüfus büyüklüğü bakımından Bandırma İlçesi, Balıkesir İli içinde Merkez İlçeden sonra ikinci, Türkiye genelinde de ilk 20 ilçe arasında yer almaktadır. Bandırma İlçesinde 2006-2007 eğitim-öğretim yılında; 43 ilköğretim, 11 ortaöğretim ve 2 yaygın eğitim merkezi bulunmaktadır. Toplam 25.130 öğrenci eğitim görmekte ve 1269 öğretmen görev yapmaktadır. İlçe de 2 adet yataklı tedavi kurumu, 8 adet sağlık Ocağı, 2 adet ayaktan tedavi veren özel sağlık kuruluşu, Verem Savaş dispanseri ve Halk Sağlığı laboratuvarı ile sağlık hizmetleri verilmektedir. Bu sektörde 814 Sağlık çalışanı bulunmaktadır (http://www.balikesir.gov.tr/pgae_blank1.asp?id=430).

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anket Leymann'ın psikolojik taciz envanteri (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) olarak bilenen 45 ayrı psikolojik taciz davranışı olarak tanımlanan ve özelliklerine göre 5 grupta toplanan olumsuz davranışlar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır (Davenport vd., 2003). Ölçek kişinin son 12 ay içinde ankette belirtilen olumsuz davranışlarla hangi sıklıkla karşılaştığını ölçmek için, 5'li likert ölçeğine göre "Hiçbir zaman" seçeneğinden "Bazen", "Ayda bir", "Haftada bir" ve Her gün" seçeneğine doğru 1,2,3,4,5 olarak sıralanmıştır.

Anketler uygulama konusundan ilgili yetkililerden izin alınarak kapalı bir zarf içinde çalışanlara bırakılmış ve belirlenen bir günde geri toplanmıştır. Çalışmada anket yöntemiyle toplanılan veriler, istatistiksel olarak test edilmiştir. Veriler SPSS 11.5 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. İstatistik analiz tekniği olarak güvenilirlik analizi Ki-kare bağımsızlık testi gibi yöntemler kullanılmıştır.

7. BULGULAR VE YORUM

Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yöntemi ile yapılmış olup, 0,9300 alfa değeri ile yüksek bir tutarlılık göstermiştir. Bu da Leymann'ın psikolojik taciz envanteri ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın birinci bölümünde katılanların demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmış ve toplanan verilerle [Tablo 1](#) oluşturulmuştur. Demografik özellikler olarak yer verilen değişkenler; kişilerin yaşı, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, idari görevleri, çalıştıkları sektör ve kaç yıldır çalışma hayatında buldukları gibi sorular şeklinde olmuştur.

Tablo 1'de ankete cevap veren çalışanlarının kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre çalışanların yaş ortalaması 46 olup (ortalama sınıfı 45-49) ve % 58,6'sı kadın %41,4'ü ise erkektir. Çalışanların %73,1'i yükseköğretim ve fakülte mezunu %7,1'i lisansüstü eğitilmiş ve diğerleri lise ve altıdır. Ankete cevap veren eğitim ve sağlık çalışanlarının medeni durumlarına bakıldığında ise, % 76,7'sinin evli olduğu görülmektedir.

İdari görevleri olan 56 çalışanın 42'si orta düzey yönetici ve 14'ü üst düzey yöneticidir.

Ankete katılanların toplam çalışma süreleri ortalaması 18 yıl (16-20 yaş grubu) ve Bandırma'daki son işyerilerindeki çalışma süreleri ortalaması 1-5 yıl arasındadır. Katılanların %75,2'si kamuda ve tüm çalışanların %58,4'ü de sağlık sektöründe çalışmaktadır.

Bandırma'da eğitim ve sağlık çalışanlarında psikolojik taciz davranışına maruz kalma yüzdeleri [Tablo 2](#)'de değerlendirilmiştir. En yüksek karşılaşılan psikolojik taciz şekli % 33,62 ile 'işyerinde yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi', % 33 ile 'işyerinde sözün sürekli kesilmesi' ve %31 ile 'üstlerine kendini gösterme olanakları kısıtlanma' olarak bulunmuştur. En az karşılaşılan psikolojik taciz şekli ise % 1,07 oranında doğrudan cinsel tacize maruz kalma' durumudur. Elde edilen bu sonuçlar daha önce Türkiye'de eğitim ve sağlık sektörlerinde psikolojik tacize maruz kalınan davranışlarla ilgili araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Yıldız, 2007; Yıldırım vd., 2007; Kutlu, 2006; Bilgel vd., 2006). Çalışanların en fazla karşılaştıkları olumsuz davranışlar itibara yönelik saldırılardır; başkalarının yanında küçük düşürme, alay etme, sürekli eleştirilme vb. gibi. Bunu kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar ve yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar takip etmektedir ([Grafik 1](#)).

[Tablo 3](#)'de görüldüğü gibi, çalışmada meydana gelen 184 psikolojik taciz davranışını uygulayanların başında %50,5 ile yöneticiler gelmekte, sonra %20,1 ile çalışma arkadaşları, %3,3 ile astlar gelmektedir. Yapılan ulusal ve uluslar arası çalışmalarda da tespit edildiği gibi, bu çalışmada da psikolojik taciz davranışlarını uygulayanların başında yöneticilerin gelmesi sürpriz bir sonuç değildir (Kutlu, 2007; Yıldız, 2007; Bilgel vd., 2006; Davenport vd., 2003; Hirigoyen, 1998; Tanoğlu, 2006). Genellikle yöneticilerin hiyerarşinin daha alt seviyelerinde bulunan kişilerin daha az yetenekli, karar mekanizmalarına katılımlarının daha değersiz olduğuna inandıkları bir örgüt ortamında çalışanlarına psikolojik şiddet uygulamayı yönetsel haklarının uzantısı olarak görebilmektedir. Yapılan psikolojik taciz davranışları yasal otorite tarafından ve örgütsel gücün etik doğası içinde gerçekleşmektedir (Yıldız, 2007: 47).

Psikolojik tacize maruz kalanların "eğer böyle bir sorunla karşılaşmış olsaydınız baş etmek için neler yapardınız" sorusuna; 'uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum' (256 kişi) %55,2, 'maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum' (223 kişi) %48,1, 'daha planlı ve daha çok çalışarak eleştiri almamaya çalışıyorum' (240 kişi) %51,7, ve 'uğradığım psikolojik tacizle baş edebilmek için tıbbi destek alıyorum' (49 kişi) % 10,6 olarak yanıt verdikleri görülmüştür. Değerlendirilen cevaplar da birden fazla seçenek işaretlenmiştir. Anket katılımcılarının yarısından fazlası (%55,2) uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştım seçeneğini işaretlemiştir. Daha planlı ve daha çok çalışarak eleştiri almamaya çalıştım diyenlerin yüzdesi de oldukça yüksektir (%51.7). ([Tablo 4](#)) Bu sonuç, sağlık sektöründe hemşirelerin psikolojik tacize maruz kaldığında almayı düşündükleri baş etme yöntemleriyle hemen hemen benzerlik göstermektedir. Fakat Yıldız'ın (2007) ve Bilgel vd., (2006) Bursa ilinde yaptığı araştırmalarda psikolojik tacize maruz kalanların genellikle konuyu arkadaşlarıyla konuştukları veya aile üyeleriyle paylaşmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Psikolojik tacizle baş etme yöntemlerinde kişinin kişisel özelliklerinin de göz önünde bulundurulmasında fayda olduğu açıktır. Fakat ne yukarıda belirtilen çalışmalarda ne de bu çalışmada deneklerin kişisel özelliklerini ölçmeye yönelik test uygulanamamıştır. Bu nedenle psikolojik taciz sorunuyla baş etme yöntemlerini değerlendirirken bununda göz önünde bulundurulmasında fayda vardır.

Yapılan istatistiksel analizlerde psikolojik taciz davranışları ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler Ki-kare bağımsızlık testi aracılığıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Buna göre, incelenen çalışanlarda

'kendisini göstermek ve iletişim oluşumunu etkilemek', 'Sosyal İlişkilere, İtibara, Kişinin Yaşam Kalitesi, Mesleki Durumuna ve Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırımlar' olarak beş ana grupta toplanan ilgili sorularda kadınlar %58,6 ve erkekler %41,4 oranında psikolojik tacize uğradığı saptanmıştır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla bu sorunla karşılaşılıyor olarak tespit edilmesi özellikle araştırmancının kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörler olan eğitim ve sağlık alanında gerçekleşmiş olmasının da bunda payı olabileceği düşünülmektedir. Fakat bununla birlikte kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kalması sonucu yapılan daha evvelki araştırmalarla da tutarlıdır (Bjorkqvist, vd., 1994; Bilgel, vd., 2006; Yıldız, 2007; Kutlu, 2007). Örneğin; Quine (2003) asistan doktorlar üzerine yaptığı çalışmada aynı sonucu tespit etmiştir. Fakat cinsiyet ve psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 = 2,662$, $p = 0,103$). Araştırmamızda ki-kare testinde psikolojik tacize uğrama ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı yani bu tür davranışların hem kadın hem de erkek çalışanlar arasında gerçekleştiği bulgusu bu konuda yapılan diğer çalışmalarla örtüşmektedir (Quine, 2003; Tanoğlu, 2006; Yıldız, 2007; Kutlu, 2007; Vartia ve Hyyti, 2002).

Yapılan çalışmada lise ve altı eğitime sahip çalışanlara % 19,8 oranında ve üniversite ve üstü çalışanlara ise %80,2 oranında psikolojik taciz uygulandığı saptanmıştır. Bu sonuç, çalışmaya katılan kişilerin eğitim seviyelerinin oldukça yüksek olması (Tablo 1) ve eğitilmiş, bilinçli çalışanların psikolojik taciz algusu karşısında daha duyarlı olduklarının bir göstergesi olabilir. Eğitim ile psikolojik tacize maruz kalma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($\chi^2 = 1,800$, $p = 0,180$). Eğitim seviyesinin yüksek olması veya düşük olmasının psikolojik tacize maruz kalmayı etkilememesi sonucu daha önce yapılan Yıldız (2007) ve Yavuz'un (2007) çalışma sonuçlarını desteklememektedir. Bu çalışmalarda psikolojik taciz uygulamalarının eğitim düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Aynı şekilde, psikolojik taciz davranışlarıyla ilgili sorularda 34-altı yaş grubunda %40,5 ve 35+ yaş grubunda %59,5 oranında psikolojik tacize uğradığı saptanmıştır. Yaş ve psikolojik taciz davranışları arasında daha önceki çalışmalarda olduğu gibi (Yavuz, 2007) anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 4,600$, $p = 0,032$).

Psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşma riski evlilerde %77,4 ve bekar, dul ve ayrı yaşayanlarda ise %22,6 oranında bulunmuştur. Genel olarak psikolojik taciz davranışlarıyla medeni durum arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış ve sonuç olarak diğer çalışmalarda da

belirtildiği gibi anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tanoğlu, 2006; Yıldız, 2007; Yavuz, 2007). Fakat, medeni durum ve kişinin sağlığına ve mesleki durumuna ilişkin olumsuz davranışlarla karşılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 5,944$, $p=0,015$). Bu durum özellikle, cinsel taciz ve fiziksel saldırılar gibi olumsuz davranışlarını içeren konularda bekar veya dul olarak yaşayan ve daha savunmasız olarak görünen bayanların daha fazla istismara maruz kalabildiği sonucunu ortaya çıkmaktadır.

İncelenen çalışanlarda psikolojik taciz ile ilgili sorularda kamu çalışanları % 75,2 ve özel sektörde ise % 24,8 oranında mobbing uğradığı saptanmıştır. Çalışma alanı olarak kamu ve özel sektör ve karşılaşma riski arasında ilişki incelendiğinde anlamlı bir ilişki yoktur ($\chi^2= 2,398$, $p=0,122$). Aynı şekilde, sağlık çalışanları %58,4 ve eğitim çalışanları ise %41,6 oranında psikolojik tacize uğradığı saptanmıştır. Çalışılan sektörün faaliyet alanı ile psikolojik tacize maruz kalma ile ilgili yapılan test istatistikleri sonucuna göre ($\chi^2 = 29,413$, $p= 0,000$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlık sektörü çalışanlarının çalıştıkları kurumun özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle psikolojik tacize daha fazla maruz kalması durumu bu konuda yapılan daha önceki çalışmaları da desteklemektedir (Quine, 2003; Bilgel, vd., 2006; Yıldırım vd., 2007). Sağlık sektörü çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelenmektedir. Örneğin; bu sektörde ağırlıklı olarak çalışan hemşirelerin çalışma koşullarındaki farklılıklar nedeni ile daha yoğun baskılar altında kalmakta ve iş ortamında daha fazla stres yaşamaktadırlar (Aydın ve Kutlu, 2001). Çalışma ortamına ait başlıca stresörleri denetçi ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastaların sorunları nedeniyle yaşanan duygusal stres ve vardiya ile çalışma olarak tanımlamaktadır (Demir, 2005).

Son olarak, 'kendisini göstermek ve iletişim oluşumunu etkilemek', 'Sosyal İlişkilere, İtibara, Mesleki Durumuna ve Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar' ile ilgili sorularda 10 yıl ve altı çalışanlarda % 70,9 ve 11 yıl ve üstü çalışanlarda %29,1 oranında psikolojik taciz saptanmıştır. Yapılan ki-kare testinde ise buldukları işteki çalışma süreleri ile psikolojik taciz arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmemiştir ($\chi^2 = 0,035$, $p= 0,853$). Fakat literatürde bu konuda yapılan görgül ve uygulamalı çalışmalarda daha az deneyimli yeni çalışanların eski çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı iddia edilmektedir (Leymann, 1990; Davenport, 2003; Bilgel, vd., 2006; Yıldız, 2007; Yavuz, 2007).

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişiyi hedef alan sistemli olarak tekrarlanan, yıldırma, aşağılama, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan davranışları tanımlamak için kullanılan psikolojik taciz, modern toplum ve çalışma hayatımızda herkesin karşılaşabileceği bir olgudur. Psikolojik taciz, dünyada her iş kolunda görülebilen, kurbanı fiziksel ve ruhsal olarak etkileyen ve verimlilik düşüşü, işten ayrılma gibi sebeplerle kurumlara zarar veren bir hastalıktır. İş yerinde kişilere uygulanan Psikolojik tacizin, çalışanların kendisine, işverene ve ülke ekonomisine verdiği zararlar gerçekten büyük boyuttadır.

Bu çalışmada, psikolojik tacizin yaygınlık derecesinin ölçülmesi, olumsuz davranışların adlandırılması, demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ve bu tür davranışlarla baş etme yollarının neler olduğunun tespit edilmesi amacıyla Balıkesir ili Bandırma ilçesinde sağlık ve eğitim sektöründe özel ve kamu kesim çalışanlarından oluşan bir örneklem grubu seçilmiştir. Yapılan alan araştırmasında demografik özellikler bakımından deneklerin büyük çoğunluğunun kamu sektöründe çalıştığı, çoğunun evli ve bayan olduğu, yüksekokul ve fakülte mezunu oldukları, yaş ortalamasının 46 olduğu ve yarısından fazlasının sağlık sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarında psikolojik tacize maruz kalma oranının oldukça yüksek olduğu ve en çok karşılaşılan olumsuz davranışların işyerinde yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi, kişinin sözünün sürekli kesilmesi ve kendilerini gösterme olanaklarının kısıtlanması olarak belirtilmiştir. Psikolojik taciz davranışlarını uygulayanların başında yöneticiler gelmektedir. Deneklerin yarısından fazlası psikolojik tacize maruz kaldığında uğradığı haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışmakta fakat daha planlı ve daha çok çalışarak eleştiri almamaya çalışırdım diyenlerin oranı da oldukça yüksektir. Çalışanların, psikolojik tacize maruz kalma durumlarının cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, medeni hallerine, çalışma sürelerine ve çalıştıkları sektöre göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Buna karşılık, psikolojik tacizle karşılaşma riskinin çalışanın faaliyet alanına ve yaşlarına göre dikkate değer bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, psikolojik tacize maruz kalma açısından sağlık sektöründe çalışanların ve genç yaşta olanların en fazla risk altında olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçları, genel olarak daha önce bu konuda yapılan uygulamalı çalışmaları desteklemektedir. Şimdiye kadar Türkiye’de yapılan alan araştırmalarında psikolojik taciz olgusunun gerçekte yaygın olduğu fakat kişilerin sorun hakkında bilgilerinin yeterli olmadığı belirtilmektedir. Kişiler bu sorunla baş etmek için daha çok informal

yolları kullandıklarını veya sorunla karşılaşmamak ve eleştiri almamak için daha çok ve daha planlı çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgular Türkiye’de psikolojik taciz konusunda kişilerin bilgilendirilmesi ve farkındalığın sağlanması gerekliliğini işaret etmektedir. Türkiye’de bu sorunla ilgili daha fazla araştırma yapılması bu konu üzerinde daha fazla durulması gerekmektedir. Bu çalışmanın alan araştırması Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde özel ve kamu sektöründeki 464 sağlık ve eğitim çalışanları ile sınırlı tutulmuştur. Fakat gelecekteki çalışmalarda farklı alanlarda ve daha fazla kişiye ulaşılarak, daha farklı ölçekler kullanarak farklı değişkenler değerlendirilebilir. Böylece bu sorunun farkındalığına ve çözüm yollarına daha fazla katkı sağlanabilir.

Psikolojik tacizin önlenmesi konusunda yasal düzenlemeler ve cezai yaptırımlar önemli ve gerekli olmakla birlikte yeterli değildir. Aslında en iyi mücadele aracı önleyici tedbirlerdir. Bu bağlamda işyerlerinde seminer ve bilgilendirme toplantılarının düzenlenmesi ve bu suretle psikolojik taciz hakkında bilgi verilmesi ve işletmelerde psikolojik taciz alanında uzmanlaşmış psikolog ya da hakemler görevlendirilmesi, toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz konusunda hükümler konulması tavsiye edilebilir (Bozbel ve Palaz, 2007). Psikolojik taciz hakkında bir çözüm üretmenin ilk adımı için öncelikle kurumlarda adının konması ve teşhis edilebilmesidir. Psikolojik taciz ile ilgili bu çalışmada sorulara cevap verme ve sorunu dile getirme eğilimi önemli ölçüde olumlu görülmektedir. Bu amaçla kurumlarda psikolojik taciz şikâyetleri için fırsatlar verilmelidir. Özellikle sağlık ve eğitim alanlarında üretimin tamamen insani çıktılar üzerinden değerlendirildiği dikkate alınarak bu alanlarda iş süreçlerini objektif ve standart prosedürlere bağlanmalıdır. Kurumlarda şikâyet ve performans değerlendirmelerinde psikolojik taciz ile ilgili işaretlere önem verilmelidir. Psikolojik taciz uygulayanlar ve uygulananlar bu önemsenmenin farkında olmalı ve böylece olayların ortaya çıkması cesaretlendirilmelidir.

KAYNAKLAR

- AKÇA, B., İRMİŞ A., (2006), "Yıldırma Davranışının Algılama Boyutu: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Erzurum, 181-189.**
- AKGEYİK, T., GÜNGÖR M., UŞEN Ş., (2007), "Individual and Organizational Consequences of Mobbing in the Workplace: Case of Banking Sector in Turkey", Journal of Academy of Business and Economics, <http://www.thefreelibrary.com/Journal+of+Academy+of+Business+and+Economics/2007/March/1-p5185>.**
- AKTOP, N.G.(2006), Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri, İletişim Bölümleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.**
- 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(2):111-129.**
- AYDIN, R., KUTLU, Y. (2001), "Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişisini Belirleme". C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 5: 2, 37-45.**
- BİLGEL, N., AYTAC, S., BAYRAM N.(2006), "Bullying in Turkish White-collar Workers", Occupational Medicine., 56:226-31.**
- BOZBEL, S., PALAZ, S.(2007), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", Tisk Akademi Dergisi, Cilt:2 Sayı:3 S:66,79.**
- BRANCH, S., RAMSAY, S., BARKER, M., (2007), "Managers in the Firing Line: Contributing Factors to Workplace Bullying by Staff -An Interview Study", Journal of Management and Organization, 13(3), 264-282.**
- CHAPPELL, D., Di MARTİNO V.(2000), "Violence at Work".(İnternational Labor Organization Report, second edition.)Geneva.**
- ÇOBANOĞLU, Ş.(2005), Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları.**
- DAVENPORT, N., SCHWARTZ, R.D., ELLİOTT, G. P.(2003), Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul.**
- DEMİR, A.(2005), "Hemşirelerin Vardiya ile Çalışmalarının Anksiyete ve Arteriyel Kan Basıncına Etkisinin İrdelenmesi", Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 8(2): 40-54.**
- GÖKÇE, A.T.(2006), İş Yerinde Yıldırma:Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi,Ankara.**

- HEAMES, J., HARVEY, M.**, (2006), "Workplace Bullying: A Cross-level Assessment", *Management Decision*, 44(9), 1214-1232.
- HİRİGOYEN, M.**(1998), *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet*, Çev. Heval Bucak, Güncel yayıncılık, İstanbul.
- İŞİK, E.**(2007), *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- KARACAOĞLU, K. REYHANOĞLU, M.**, (2006), "İşyerinde Yıldırma KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma", **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı**, Erzurum:171-179.
- KÖK, B.S.**(2006), "İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Erzurum.
- KUTLU, F.**(2006), *İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. İzmir.
- LAÇİNER, V.**(2006), "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)", <http://www.turkishwekly.net/turkce/makale.php?id=98>
- LEYMANN, L.**(1990), "Mobbing And Psychological Terror At The Workplace", *Violence Victims*, 5:119,26.
- ÖZEN, S.** (2007), "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3).
- PAKSOY, N.**(2007), *İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing)*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş.
- QUİNE, L.**(2003), "Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors", *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, USA, 12: 91–101.
- RAYNER, C., SHEEHAN, M., BARKER M.**(1999), "Theoretical Approaches to the Study of Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20:1/2.
- SOLMUŞ, T.**,(2005), "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbacılık/Taciz(Mobbing)", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , Cilt:7 Sayı:2.
- TANOĞLU, Ş. Ç.**(2006), *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğretim Kurumunda Uygulama*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- TINAZ P.**(2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul.

- TUTAR, H.**, (2005), **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, Platin Yayınları, Ankara.
- VARTIA, M., HYYTI, J.**(2002), "Gender Differences in Workplace Bullying among Prison Officers", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 11:1.
- YAVUZ, H.**(2007), **Çalışanlarda Mobbing(Psikolojik Şiddet)Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- YILDIRIM, A., YILDIRIM, 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.
- YILDIRIM, D., YILDIRIM A., TİMUÇİN, A.**(2007), "Mobbing Behaviors Encountered by Nurse Teaching Staff", **Nursing Ethics**, 14(4).
- YILDIZ, S.**(2007), **İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama**, Uludağ Üniversitesi,