



Araştırma Makalesi

Psikolojik Şiddet Üzerine Yazılan Yüksek Lisans Tezlerine Yönelik Bir İnceleme*

A Literature Review for Master Thesis That Is Written On the Psychological Violence

Derya Tekin*
Niğde Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Şiddet, Psikolojik Şiddet,
Mobbing, Örgüt, Yüksek
Lisans Tezi

Tarihler :
Geliş 05 Temmuz 2015
Düzeltilme geliş 23 Kasım
2015
Kabul 27 Kasım 2015

ÖZ

Mobbing (psikolojik şiddet) davranışlarına birçok kişi maruz kalmakta ve gerek sosyal gerekse iş yaşantısını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki üniversitelerde yayınlanan yüksek lisans tezlerindeki "mobbing" kavramını ele alan tezleri tespit etmek, bu çalışmaların hangi değişkenleri ele aldığını belirlemek, çalışma konularını içerik ve yöntem açısından sorgulamaktır. Nitel araştırma yöntemi kapsamında gerçekleştirilen bu araştırmanın verileri, YÖK (Yüksek Öğretim Kurulu) Ulusal Tez Merkezi'ne kayıtlı tezlerden elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, mobbing üzerine 127 yüksek lisans tezi yazılmış; ancak bazı tezlerin kullanımı ve yayınlanmasında karşılaşılan kısıtlılıklar nedeniyle örneklem kapsamında 109 tez incelenmiştir. İçerik analiz sonuçlarına göre; mobbing başlıklı yüksek lisans tezlerini yayınlayan üniversitelerin büyük bir çoğunluğunun İç Anadolu ve Marmara Bölgesi'nde bulunduğu, incelenen tezlerin 102'sinde nicel 8'inde ise nitel yöntemin kullanıldığı, tezlerin uygulama bölümünün büyük bir kısmını öğretmenlerin ve sağlık çalışanlarının oluşturduğu, mobbing kavramının örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramlarıyla daha çok ilişkilendirildiği tespit edilmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:
Violence, Psychological
Violence, Mobbing,
Organization, Master Thesis

Article history:
Received 05 July 2015
Received in revised form 23
November 2015
Accepted 27 November 2015

ABSTRACT

Many people are exposed to the mobbing behavior and it has a negative impact on social and business life of them. The aim of this study is to determine master thesis which are written about psychological violence at the universities in Turkey, to determine which variables that has addressed, to question study topics in terms of content and method. The data of this research which is performed within qualitative research, has been obtained from the National Thesis Center at YÖK. According to the results of research, 127 master's thesis have been written about mobbing; however 109 thesis have been searched because there have been some limitations on the publications and used. According to the results of content analysis; it is identified that the universities which publish the master's thesis about mobbing is mostly in Central Anatolian and Marmara Region, that were used 102 quantitative methods only 8 of the qualitative methods, that include a large of application section of research on the teachers and health workers, that the concept of mobbing is mostly associated with concepts of the organizational commitment and job satisfaction.

* Bu makale, 2015 yılında Ulusal İşletmecilik Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

*İletişim Kurulacak Yazar: Derya Tekin, Doktora Öğrencisi, Niğde Üniversitesi, Niğde, Türkiye. E-posta: derya__38@hotmail.com

1. GİRİŞ

İster küçük işletmeler olsun, ister büyük işletmeler olsun her işletmenin belirli bir amacı vardır. İşletmeler bu amacı en iyi şekilde gerçekleştirebilmek için işgücüne yani çalışana ihtiyaç duymaktadır. İşletmeler çalışanlardan azami derecede faydalanabilmek için çalışanların motivasyonuna, iş tatminine, örgütsel bağlılıklarına önem vermekte, çeşitli araştırmalar yapmakta, çalışanlara eğitimler vermekte, çalışanların eksikliklerini, ihtiyaçlarını tespit edip sürekli geliştirmektedir. Bu nedenle çalışanın işletme ve arkadaşlarıyla olan uyumu son derece önem kazanmaktadır.

Her bireyin kendine özgü yapısı, davranışları ve ruhu vardır. Kimi hemen mutlu olurken kimi kolay kolay hiçbir şeyden hoşnut olmayabilir, kimi elindekiyle yetinmeyi bilirken kimi her zaman daha fazlasını isteyebilmektedir. Ödüllendirme, terfi, çalışanların arasındaki yaş farkı, bencillik, can sıkıntısı gibi birçok nedenlerden dolayı bazı çalışanlar diğer çalışanları kıskanmakta, o çalışanların mutsuzluğu, işletmedeki huzursuzluğu onlara zevk vermektedir. Bu çalışanları huzursuz etmek için ellerinden geleni yapmakta, sürekli bu çalışanlarla uğraşarak onları mağdur etmektedirler. İşte işletmelerde karşılaşılan bu rahatsız etme olgusuna genel olarak “mobbing (psikolojik şiddet)” denilmektedir.

Mobbing, bireylerin hem kişisel başarısına hem de işletme performansına birçok olumsuz etkisi bulunan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle mobbingin tanımlanması, mobbing davranışlarının tespit edilmesi, nedenlerinin ortaya çıkarılması ve mobbing ile başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi, hem çalışanlar hem de yöneticiler bakımından büyük önem taşımaktadır.

Son yıllarda mobbing, birçok ülkede de ilgi çekmiş ve irdelenmeye çalışılmıştır. Günümüze kadar, İsveç, Norveç, Almanya gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalar (Leymann, 1996; Einarsen & Skogstad, 1996; Zapf, 1999; Hubert & Veldhoven, 2001; Dick & Wagner, 2001; Hoel vd., 2004; O’Conner, 2004) mobbingi bir olgu olarak çeşitli yönleri ile irdeleyerek mobbingin çalışan ve işletme üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymaya çalışmıştır (aktaran: Gökçe, 2012: 273).

Son derece önem arz eden “mobbing” kavramı ilk olarak 1990’lü yıllarda kullanılmaya başlanmasına rağmen; ülkemizde “mobbing” ile ilgili ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman

Cem Önertoy’un çevirisi ile Sistem Yayıncılık tarafından basılmıştır.

Ayrıca Türkiye’de ilk defa, Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20/12/2006 tarihli ve E. 2006/19, K. 2006/625 no’lu kararında, “mobbing” kavramı mahkeme kararında yer almıştır. Daha sonra temyiz edilen bu karar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30/05/2008 tarihli ve E. 2007/9154, K. 2008/13307 sayılı kararı ile oybirliği ile onaylanmıştır (Tınaz, 2011: ix). Daha sonra birçok mahkeme kararında yer alan mobbing konusunda en son yapılan düzenleme olarak Başbakanlıkça 19 Mart 2011 tarihinde 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Genelge ile devlet tarafından mobbingin kabul edildiği ve çözüm yollarının aranması gerektiği savunulmuştur. Bununla ilgili anayasal çalışmalar ise şu maddelerde yer almaktadır: TCK m. 96’da (Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.) eziyet suçuna yer verilmiştir. Bu madde ile mobbing mağdurunun onuru, maddi ve manevi bütünlüğü korunmak istenmektedir. İşletmede çalışana karşı gerçekleştirilecek olan ve çalışana ruhsal yönden acı veren eylemler eziyet suçunu oluşturabilmektedir. Önemli olan nokta suçun ani olarak değil sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde suçun işlenmesidir. Bireylerin huzur ve sükûnunu bozma suçu TCK m. 123’de (Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.) yer alan bir suç türüdür. Eziyet suçunda olduğu gibi burada da önemli olan nokta, bu tür davranışların ısrarla yapılmasıdır. Mobbing davranışlarının oluşabilmesi için de bu sürekliliğe ihtiyaç olduğundan huzur ve sükûnu bozma suçu ile eziyet suçu mobbing olgusu ile örtüşen bir görüntü çizmektedir. İşletmede mobbing ile karşılaşma sıklığının son zamanlarda ciddi oranlarda artmasına rağmen diğer gelişmiş ülkelerin hukuk sistemlerinin aksine, Türk hukuk sisteminde direkt olarak mobbingi konu alan, mobbing içerikli bir kanun hükmü bulunmamaktadır. İşletmede mobbinge maruz kalan bir çalışanın başvuracağı açık bir kanun maddesi bulunmadığı için mobbing mağduru çalışan Türk Ceza Kanunu ya da İş Kanunu hükümlerinden faydalanarak derdine çözüm bulmaya çalışmaktadır (Özkul & Çarıkçı, 2010: 491).

Hangi alanda olursa olsun bu kadar önem arz eden “mobbing” kavramı ile ilgili yayınlanan tezlerde nasıl bir araştırma yapıldığı, araştırmalar yapılırken hangi yöntemler kullanıldığı, tezlerin içeriklerinin

neler olduğu araştırılmak istenmiştir. Daha sonra literatür taraması yapıldığında, araştırmacıların bir şekilde mobbing üzerine bir çalışma yaptığı; ancak bu kavramla ilgili yapılan çalışmaların tümünü kapsayan bir içerik analizinin yapılmadığı gözlemlenmiş, ileriki dönemlerde mobbing ile ilgili yapılacak araştırmalarda kaynak olarak gösterilmesi amaçlanmıştır.

Ayrıca çalışanlar ve işletmeler için son derece önemli bir sorun haline mobbing ile ilgili çalışmalar yöneticiler tarafından yürütülmelidir. Yöneticiler var olan sorunu belirleyip, çalışan ve işletme için zararlı neticelere sahip bu olguyu ortadan kaldırma ve bu konuyla başa çıkabilmek için gerekli önlemleri almalıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışanlar arasındaki uyumsuzluk, rekabet, çatışmalar mobbingin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Hem birey hem de işletme sorunlara neden olan mobbingin ne olduğu, ne zaman ortaya çıktığı, nasıl baş edilmesi gerektiğini anlayabilmek için mobbingi aydınlatmak gerekmektedir. Bu aydınlatma mobbing olgusunun ne olduğunun açıklanmasıyla başlamaktadır.

Terminolojide işyerlerindeki bu çeşit benzeri eylemleri ifade etmek için; “bullying” (zorbalık), “work or employee abuse” (iş ya da iş gören tacizi), “mistreatment” (kötü muamele), “emotional abuse” (duygusal taciz), “victimization” (kurban etme), “intimidation” (gözdağı verme), “verbal abuse” (sözlü taciz), “horizontal violence” (yatay şiddet), “psikolojik terör”, “psikolojik şiddet” gibi kavramlarda kullanılmaktadır (Demirgil, 2008: 7).

Mobbing kavramını, İsveç araştırma odaklı, Heinz Leymann (1996) işletmedeki bir çeşit zorbalık biçimi olarak tanımlamaktadır. Mobbing, tek birey yerine “tacizci” bir grubu içeren psikolojik şiddet olarak tanımlanır. Teorik olarak mobbing, işletmede sosyal stres etkenlerinin aşırı bir türüdür. Normalde sosyal stres etkenleri gibidir; ancak mobbing uzun süreli, hedef bireye yönelik sistematik olarak yapılan tacizlerdir (Zapf, 1999: 44).

Psikolojik terör ya da mobbing; bir ya da birkaç birey tarafından çoğunlukla bir bireye doğru sistematik bir şekilde yönlendirilen etik olmayan ve saldırgan iletişim araçları olarak tanımlanır (Leymann, 1996: 168). Leymann işletmede psikolojik taciz davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen bireyleri ve doğabilecek psikolojik sonuçları da

vurgulamıştır. Çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır (Tınaz, 2011: 12).

Türkiye’de ise son yıllarda bu konunun önemi üzerinde durulmaya başlanmıştır. Bu konuda Tutar (2003), Çobanoğlu (2005), Tınaz (2011) kitap yazmışlardır. Ayrıca Türk basını ve kitle iletişim araçları da sık sık bu konuyu örneklerle gündeme getirmeye çalışmaktadırlar (Kirel, 2008: 6).

İncelenen literatürler göz önünde bulundurulduğunda şu sonuçlara ulaşılmıştır: Günel (2010)’in araştırmasında anket 184 kişiye uygulanmış olup 124 kişi yani anket uygulanan kişilerin %67.4’ü son altı ayda yıldırma davranışına en az bir kez maruz kalmış, 102 kişinin zor durumu yöneticileri tarafından uygulanmıştır. Ayrıca %41.8’i zihinsel rahatsızlık, %28.8’i davranışsal rahatsızlık, %26.6’sı fiziksel rahatsızlık, %1.6’sı ekonomik rahatsızlık, %1.1’i ise toplumsal imaj zedelenmesi yaşamıştır. Dursun ve Aytaç (2011)’un hizmet sektörüne yaptığı araştırmada 204 kişiye anket uygulanmış, %54.4’ünün şiddete maruz kaldığı; maruz kalan kişilerin %44.8’i sözel şiddete, %15.8’i duygusal baskıya, %4.4’ü fiziksel şiddete, %3.5’i ise cinsel şiddete maruz kalmıştır. Çöl (2004)’ün hastanede yaptığı araştırmada 272 kişiye anket uygulanmış, %34.9’unun şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Atalay’ın (2010) kamu çalışanlarına yaptığı araştırmada 168 kişiye anket uygulanmış, %39’unun en az bir kez şiddet maruz kaldığına ulaşılmıştır.

Mobbingin nedenlerinin birçok bileşen içinde ve birbirinden etkilenecek kendini gösterdiğine dair başka görüşler de vardır. Leymann (1990) da mobbing nedenlerinin uygulayan bireyin özelliklerine, işletme kültürüne, mağdurun kişilik özelliklerine göre değiştiğini ve ayrı ayrı ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Vartia (2003), mobbingin nedenlerine yönelik araştırmalarında, işletme yapısı, işin özellikleri, liderlik tarzı, işletme kültürü ve grup süreçleri gibi faktörlerin psikolojik şiddet ile ilişkisi olduğuna dair bulgular elde etmiştir. Mevcut literatürde belirtilen mobbing nedenlerinin kişisel, sosyal ve örgütsel nedenler olarak üç farklı kategoride ele alabileceğini belirten Beswick vd. (2004) kişisel nedenler olarak; düşmanca işletme kültürü ve iklimi ile modern kültürün güçlüklerini, örgütsel nedenler olarak ise; işletmedeki değişimler (yönetici veya yönetimin değişimi, geniş örgütsel değişim), rol çatışması, rol belirsizliği, liderin kalitesi (liderin düşük iş tatminine neden olması, umursamaz liderlik tarzı, otokratik liderlik tarzı), negatif iş çevresi, kontrol ve

otonomiden yoksunluğu sıralanmıştır (aktaran: Aydın, 2009: 36).

Mobbingin nedenleri konusunda çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Aslında mobbingin nedenlerini ayrıntılı biçimde ortaya koyan yeterli araştırma da bulunmamaktadır. Çünkü bu nedenleri ortaya koyacak tek bir yöntem yoktur. Bu konuda yapılan araştırmalar genelde görüşmeler sonucu elde edilen nitel bilgilerden elde edilmiştir. Bu nedenle bol sayıda örnek olay olmasına rağmen ayrıntılı analiz edilecek veri bulunmamaktadır. Aslında mobbingi tek bir nedene bağlamak doğru olmaz. Çünkü mobbing birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilir. Ayrıca mobbinge neden olabilecek bir faktör, aynı zamanda mobbingin bir sonucu da olabilir. Diğer yandan bir işletmede mobbing nedeni olabilecek bir faktör, diğer bir işletmede aynı işlevi yerine getiremeyebilir (Gökçe, 2008: 39).

Mobbingin kurban üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta ele almak gerekir. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirilmekte olan önce ruhsal ardından fiziksel sağlığın geri getirilmesi amacıyla hastanelerde ödenen paralar düşünülmelidir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olması söz konusudur (Tınaz, 2011: 158).

Mobbing mağdurları üzerinde yapılan araştırmaların sonuçları üç önemli kategoride toplanmıştır. Bunlardan birincisi akut sağlık problemleridir. Örneğin yara bereler, kırılan kemikler. İkincisi kronik sağlık problemleri, şiddetin sonucunda ortaya çıkan veya var olan bazı sorunların şiddetle birlikte kronik hale gelebildiği sağlık problemleridir. Üçüncüsü ise stresle ilgili sağlık problemleridir. Ağrılar, açiklanamayan bazı semptomlar, uyuma güçlükleri gibi (Kirel, 2008: 60).

Mobbing olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar işletme üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Bu nedenle bir işveren, mobbingin işletmeye vereceği zararların ne denli ağır olacağını bilse ve ortaya çıkması olası sonuçlara ilişkin bilgilerle donanmış olsa, şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve buna son vermek için süratle elinden geleni yapacaktır. İşveren açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Ancak bunun yanında ağır sosyal sonuçların oluşması da kaçınılmazdır. İşletme çalışanları, içinde buldukları çalışma koşullarından memnun değilse, taciz edici davranışlara maruz kalıyorlarsa, işyerinde yaşananları dışarıda anlatmaları olasıdır. İşletme içinde ekip çalışması ve birliktelik ruhunun

bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, işletmenin saygınlığının ve adının lekelenmesi, acımasız rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir sonuçtur (Tınaz, 2011: 161).

Çalışma ortamındaki aşırı stres; baskı, yorgunluğa ve her kademedeki tüm çalışanlar için yılgınlığa neden olur. Çalışanlar işletme içinde güven ve inanç duygularını kaybeder. Üst yönetim kademeleri tüm saygılarını kaybeder ve işlevselliğini kaybettiği için örgütsel hiyerarşi başlar. Duygusal baskı “kültür kontrolü”nün bir sonucudur. Mobbingin olduğu bu ortamda hem çalışanın güvenliği tehlikeye düşer hem de işletmelerin tüm potansiyellerine ve işlevlerine engel olmaktadır (Efe ve Ayaz, 2010: 72).

Leymann, mobbingin etkilerinin hem çalışan için hem de işletme için önemli olduğunu savunmaktadır. Ayrıca Leymann’a göre; bu adaletsiz eylemlere her ne olursa olsun müdahale edilmelidir. Öncelikle, uçurumdan aşağıya doğru gelen kurbanı engellemek amaçlanmalıdır. Uzlaşmanın başarıyla sonuçlanabilmesi için bir dizi önkoşullar vardır. Çalışanlar arası çatışmayı yok etmek için uygulanması gereken ilkeler şu şekildedir (Leymann, 1990: 122):

- Tartışmalara etik açıdan savunabilir bir kalıp oluşturulmalı,
- Her iki tarafında kabul edeceği resmi prosedürler kurulmalı,
- Sosyal ya da ruhsal zararlardan kesinlikle kaçınılmalı,
- Her iki tarafa da aynı seviyede davranılmalı,
- Her iki taraf arasında iletişimi sağlayacak çok etkin uzlaştırıcı olmalı ve bağımsız önerilerde bulunulmalıdır.

Yukarıda mobbing kavramı, mobbingin nedenleri ve sonuçları açıklanmıştır. Çalışanlar arasında iletişim problemlerinin olduğu, çatışmaların yaşandığı bir işletmenin çalışanlarında zihinsel, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların oluşabileceği ve bu rahatsızlıkların sadece bireye yansımayaacağı; aynı zamanda işletmeye bireye yansıttığından daha fazla olumsuzluğun yansıtacağı gayet açıktır. Bu nedenle işletmeler mobbing kavramı üzerinde durmalı ve çalışanları arasında mobbing üzerine ufak bir sıkıntı yaşansa dahi en kısa sürede mobbing ile baş edebilmek için önlemler almalıdır.

Tablo 1: Çalışma Evreninin Yıllara Göre Dağılımı

YILLAR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOPLAM
N	3	17	32	26	20	11	109
%	3.27	18.53	34.88	28.34	21.8	11.99	100

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Çalışmada Türkiye’de yapılmış yüksek lisans tezlerinde mobbing üzerine yazılan tezleri analiz etmek amaçlandığından; çalışmanın kuramsal evreni YÖK Yayın Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından arşivlenen yüksek lisans tezlerinden oluşmuştur. Ancak çalışmada güncellik göz önüne alınarak belirlenen çalışılabilir evren, son 6 yılda [2008–2013] yapılan 109 (Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, <http://tez2.yok.gov.tr>, Erişim tarihi: 10.09.2014) yüksek lisans tezinden oluşmaktadır. Bu çalışmanın temel kısıtları; 1995’ten önceki çalışmaların büyük bir çoğunluğuna YÖK’ün veri tabanından ulaşılamamış olmasıdır. Ayrıca ulusal tez merkezinde 2003-2007 yılları arasında kalan (2004, 2005 ve 2006) dönemde yazılmış tezlere de aramalarda ulaşılamamış ve 2007 yılında mobbing üzerine yazılan herhangi bir tez bulunmadığından literatür taraması başlangıç tarihi 2008 yılı baz alınmıştır.

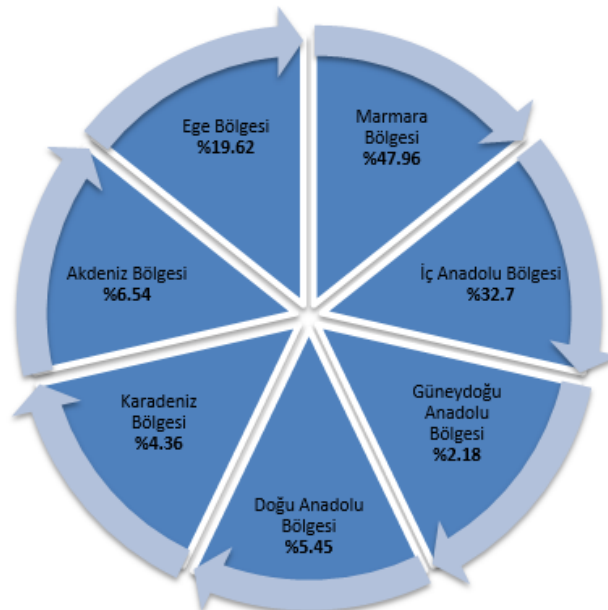
Bu çalışma betimleyici bir çalışma olarak tasarlanıp, yöntemi arşiv araştırması olup, verilerin toplanmasında hazır bilgiden

yararlanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılandırılan araştırmanın temel problemlerine yanıt aranmıştır. Temel problem: 2008-2013 yılları arasında YÖK’te mobbing üzerine yayınlanan yüksek lisans tezlerinin araştırma yöntemleri nelerdir?

4. BULGULAR

Tablo 1’de araştırma örneklemini oluşturan 109 yüksek lisans tezinin mobbing üzerine yapılan çalışmaların yıllara göre dağılımı gösterilmiştir.

Mobbing; ülkemizde eski bir tarihi olmayan, herkes tarafından bilinmeyen, bilinse bile kolay kolay dillendirilmeyen bir kavramdır. Tablo 1’e de bakıldığında zamanla mobbing üzerine yapılan çalışmaların arttığı görülmektedir. 2008 yılında yüzlerce yazılan yüksek lisans tezlerinden sadece 3’ü mobbing ile ilgilidir. En fazla mobbing ile ilgili yapılan çalışma 32 sayı ile 2010 yılı olmuştur. Yazılan tezler incelendiğinde mobbing ile ilgili yapılan çalışmaların neden bu kadar az olduğu anlaşılmaktadır. Mobbing üzerine yazılan kaynakların azlığı, yazılan makalelerin yetersiz

Tablo 2: Çalışmanın Bölgelere Göre Dağılımı

olduğu ve literatür taraması tüm kaynaklar kullanılarak yapılsa bile araştırmayı uygulayacak kurumların kabul etmesinde, kabul ettikleri zaman dahi soruları cevaplamada özgür olmadıkları gibi sıkıntılarının olduğuna değinilmiştir.

Tablo 2; yazılan 109 yüksek lisans tezinin bağlı olduğu üniversitelerin hangi coğrafi bölgede bulunduğunu göstermektedir. Tezler araştırılırken çalışma yapan üniversitelerin büyük bir çoğunluğunun iç ve batı bölgeleri olduğu dikkat çekmiştir. Tam sayım yapıldığında sonuçların bu şekilde olduğu ortaya çıkmıştır. Bölgeler arasında bu kadar farklılık olmasının sebebi olarak; hem iç ve batı bölgelerde erkek çalışan kadar kadın çalışanın da fazla olması, sektör alanlarının diğer bölgelere göre daha çeşitli olması hem de mobbing kavramının çok ince bir çizgide olduğu düşünülmektedir. Çünkü herkesin de bildiği gibi yukarıda belirtilen yedi coğrafi bölge Türkiye toprakları sınırlarında olmasına rağmen coğrafi bölgelerin kültürlerinde birçok farklılıklar bulunmaktadır. İç ve batı bölgelerde kadın çalışan erkek çalışan kadar doğal karşılaşılmasına karşılık, doğu bölgelerinde kadının çalışma oranı çok daha düşüktür.

Yukarıda savunulan düşüncüyü “3rd International Conference on Women’s Studies, April 20-22, 2009” çalışması desteklemektedir. Çalışmaya göre; Türkiye’deki il ve ilçe merkezlerinde toplam çalışanlar içerisinde kadın çalışanların oranı genellikle % 20’nin altındadır. Karadeniz ve Marmara bölgeleri başta olmak üzere Ege ve Akdeniz bölgelerinde de çalışan kadın nüfus oranının fazla olduğu görülmektedir. Bu kıyı bölgelerinin ardından İç Anadolu Bölgesi gelmektedir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde ise oran oldukça düşüktür. Bununla birlikte Doğu ve Güneydoğu Anadolu gibi töre adı verilen; toplumların gelenek ve göreneklerinden oluşmuş kuralları çerçevesinde yaşamın sürdürüldüğü bölgelerimizde “kadının çalışmasının hoş görülmemesi” de önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Karagel vd., 2009: 103). Mobbing, herkesin benimseyeceği ya da üzerinde durulması gereken önemli bir kavram olarak görülmemektedir. Aslında mobbingin uygulandığı ortamda hem çalışana ve hem de işletmeye olumsuz

etkilerinin olduğunu bilen toplumlar bu kavramla baş etme yollarını aramak için üzerinde birçok çalışmanın yapılması gerektiğinin bilincindedir.

Gürbüz ve Şahin (2014)’nin *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* adlı kitabında araştırmalar yöntem açısından bakıldığında; nitel ve nicel araştırma yöntemleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nicel yöntemler; tarama, deneysel ve meta-analiz olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Nitel yöntemler ise örnek olay, gömülü kuram, olgu, etnografi, eylem, anlatı ve tarih olmak üzere yedi gruba ayrılmıştır. Bu veriler kaynak alınarak tezlerin yöntem türleri analiz edilmiştir.

Tablo 3’e bakıldığında mobbing üzerine yazılan 109 yüksek lisans tezinin sadece 8 biriminde nitel yöntem, 102 biriminde ise nicel yöntem kullanılmıştır. Nitel yöntemlerde örnek olaylar; kimi yargıya intikal etmiş olayları, kimi ise basında kamuoyunun dikkatini çekmiş haberleri oluşturmaktadır. Olgu araştırmasında yüz yüze görüşme yaparak mobbing üzerine ayrıntılı bilgiler alınmaya çalışılmıştır. Tarihsel araştırmada ise birincil kaynaklar kullanılarak mobbing üzerine oluşturulan anayasa maddeleri, hukuk süreçleri anlatılmaktadır. Nicel yöntemlerde tarama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket yönteminin bu kadar yüksek çoğunlukta olmasının sebebi; mobbing uygulayan ya da uygulanan kişilerin ve işletmelerin belirlenebilmesi için soruların gizli bir şekilde sorulup cevaplanabileceği en kolay yöntem olmasıdır. Sonuçta kimse arkadaşlarından ve işletmeden rahatsız olduğu tutum ve davranışları, kendisine ya da bir başka çalışana mobbing uyguladığını dile getirmek istemez. Bu davranışları söylemek istese bile söyleyen kişi deşifre olmak istemez; çünkü çevresi tarafından dışlanıp, onu rahatsız edeceklerdir. Tezlerin anketleri incelendiğinde de gizliliğe büyük önem verdikleri, hiçbir şekilde cevaplayanın kimliğine ilişkin bilgilerin bulunmadığı görülmektedir. Bu sebeple büyük bir çoğunluk anket yöntemini kullanmaktadır.

Tablo 4, mobbinge ilgili yapılan çalışmaların hangi meslek gruplarına uygulandığını göstermektedir. Araştırmalara göre; 109 yüksek lisans tezi

Tablo 3: Çalışmanın Yöntem Türüne Göre Dağılımı

Kuramsal	Nicel	Nitel
2	99	8

NİCEL	NİTEL		
Tarama	Örnek Olay	Olgu	Tarih
99	3	2	3

Tablo 4: Çalışmanın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı

MESLEK GRUPLARI	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TOPLAM
Kamu Çalışan			2	3	2	1	8
Sağlık Çalışan		2	6	3	5	6	22
Akademisyen		2	4	4	2		12
Öğretmen	1	6	10	9	2	2	30
Banka Çalışan			3	1			4
Otel Çalışan		1	2				3
Diğer Özel Sektör Çalışan	2	6	5	6	9	2	30

çalışmasının uygulandığı meslek grupları; kamu, sağlık, akademisyen, öğretmen, banka çalışan, otel çalışan, diğer özel sektör çalışan olarak gruplanmıştır. Diğer özel sektör çalışanları; tekstil, otomotiv, yiyecek ve içecek gibi alanlarda çalışanları kapsamaktadır. Tablo 4 ile birlikte tezler incelendiğinde; uygulamaların büyük bir çoğunluğunu sağlık çalışanlarını ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu iki sektörün yoğun olmasının sebebi ise; ilk olarak sağlık çalışanları ve öğretmenlerin belirli bir ücretle görevlerini yerine getirmeye çalışırken aşırı stresli bir ortamda

buldukları, böylelikle meslektaşları arasında birbirini çekememe, gruplaşma olaylarının daha fazla yaşandığı, ikincisi yüksek lisans öğrencileri uygulamalarını mobbingin daha fazla yaşanabileceği özel sektörde yapmaya çalışmış; ancak izin alma ve uygulamasının sıkıntı yaşandığından kamu alanında daha kolay izin alındığından bu grupların oranı daha yüksek çıkmaktadır.

Tablo 5; yayınlanan yüksek lisans tezlerinin yapılan araştırma uygulamalarında kullanılan ölçüm

Tablo 5. Çalışmalarda Kullanılan Ölçüm Araçlarına Göre Dağılım

Kaynak	Sayı
Leymann	66
NAQ	14
Yaman	4
Dilek ve Aytolan	2
Gökçe	2
Tınaz	2
Anket Ofisi	2
Yıldırım	1
Ertürk	1
Ocak	1
Heckert	1
Quine	1
Dangaç	1
Nazaroğlu	1

araçlarını göstermektedir. Daha önceki verilere göre; 109 yüksek lisans tezinde 99 birim nicel veri kullanılmıştır. Bu 99 birimde kullanılan ölçüm araçlarına bakıldığında en çok oran 66 tezde kullanılarak Leymann'ın Tipolojisi olmuştur. Leymann'ın tipolojisine göre 45 ayrı yıldırma davranışı tanımlamıştır. Daha sonra bu 45 ayrı davranış niteliğine göre kendi içinde 5 gruba ayrılmıştır. Bu gruplar; kendini göstermek ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılardır (Leymann, 1990). İkinci sırada gelen ise 14 tezle NAQ (İşyeri Zorbalığı Ölçeği) olmuştur. Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve daha sonra Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilen İşyeri Zorbalığı Ölçeği (NAQ) 22 madde ve kişisel aşağılama/zorbalık (personal derogation) ve işle ilgili taciz/zorbalık (work-related harassment) olarak adlandırılan iki boyuttan oluşmaktadır (Einarsen & Raknes, 1997: 237). Daha sonraki sık

kullanılan ölçek Yaman'ın Psikolojik Ölçek aracıdır. Erkan Yaman'ın geliştirdiği Psikolojik Ölçek adlı ölçek türü; aşağılanma, ayrımcılık, cinsel taciz ve iletişim engelleri olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Yaman, 2009: 45). 15 tezde kullanılan diğer anket ölçüm araçları ve bu araçları geliştirenlerin isimleri yukarıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 6; mobbing üzerine yayınlanan 109 yüksek lisans tezinin hangi kavramlarla ilişkilendirildiğini ve kavramları hangi yönde etkilediği göstermektedir. İlk olarak mobbing kavramını örgütsel bağlılık kavramı ile daha çok ilişkilendirdikleri görülmektedir. Daha sonra iş doyumu ve kişinin tutum ve davranışlarına yönelik kavramların daha çok ilişkilendirdikleri gözlenmektedir. Araştırma sonucunda, mobbingin varlığının örgütsel bağlılığı azalttığı görülmektedir. Bu durum hem işletmenin faaliyetlerdeki başarısını hem de toplumda, çalışan bireylerin refahını olumsuz etkilemektedir.

Tablo 6: Mobbing İle İlişkilendirilen Kavramlar

Kavramlar	Tez Sayısı	Pozitif Etki	Negatif Etki
Örgütsel bağlılık	10		√
İş doyumu	9		√
Tutum ve kişilik	7		√
Örgüt kültürü	5		√
Tükenmişlik	3	√	
İşten ayrılma niyeti	3	√	
Örgütsel güven	3		√
Verimlilik	2		√
Çalışan performansı	2		√
Çalışan motivasyonu	2		√
İş stresi	1	√	
Örgüt içi iletişim	1		√
Etik iklim	1		√
Yönetim tarzı	1		√
İşe yabancılaşma	1	√	
Örgütsel değer	1		√
Rol çatışması	1	√	
Örgütsel sessizlik	1	√	
Adalet algısı	1		√
Duygusal zeka	1		√

Mobbing ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında negatif, mobbing ile iş doyumsuzluğu arasında negatif ilişki bulunmuştur. Mobbingin çalışanların iş doyumu, iş doyumsuzluğu ve yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Yine mevcut araştırma mobbing ile sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişki bakımından; öğrenim durumu, toplam çalışma süresi, medeni durum, aylık toplam aile geliri, yetişme çağında en uzun süre bulunulan yer, babanın eğitim durumu ve annenin eğitim durumu açısından anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Yani bir işyerinde hangi davranışların mobbing olarak kabul edildiği, çalışanların kişilik özelliklerine göre değişiklik gösterebilir. Araştırmalar sonucunda doğruluk, dürüstlük, sadakat, onurlu davranma gibi bazı özellikler dışında mağdurların kişilik yapıları ile ilgili ayırt edici özelliklere ulaşılamamıştır. Bu, herkesin mobbing mağduru olabileceği anlamına gelmektedir. Ayrıca; Türk çalışanlarda mobbinge boyun eğme, durumu kabullenme anlayışının daha yaygın olduğu göze çarpan bulgular arasındadır. Mobbing mağduru çalışanlar, bu durumun çoğu zaman geçici olduğunu düşünmekte, mobbingi önemsiz bir durum olarak görmekte ve yardım almaya karar verdiklerinde; mobbing, çoğu zaman çok ciddi boyutlara ulaşmış olmaktadır.

İşletme kültürünün alt boyutları ile mobbing davranışlarının alt boyutları arasındaki ilişkilere ait analizlerde; bireysel düzeyde ortaklaşa davranışçılık boyutunda işletme kültürü ile kendini gösterme ve iletişimin engellenmesi, itibara saldırılar, bireyin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar şeklindeki mobbing davranışları arasında negatif ilişki gözlemlenmiştir. Ayrıca; mobbing eylemlerinin daha çok askeri ve sağlık kurumları ile polis işletmeleri gibi aşırı hiyerarşik yapı ve köklü kültür ve geleneğe sahip işletmelerde yönetim tarzlarının otokratik ve hiyerarşik olması, çalışanların eğitimlerinin çok sıkı, cezalandırıcı ve baskıyla verilmesinin mobbinge neden olduğunu ortaya çıkarmıştır.

İşletmelerde mobbing, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm kültürlerde sessiz bir tehlike olarak pusuda beklemektedir. Küçük bir tetikleme ile mağdur olarak hedef alınan birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, işletmelerde ve işletmenin yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel güven ile mobbing arasındaki ilişki incelendiğinde; örgütsel güven ile mobbing faktörlerinden kişinin yaşam kalitesi ve mesleki konumuna saldırı arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Kendini göstermeye ve iletişime saldırı davranışlarının hem

örgütsel güven ile hem de yöneticiye güven ile arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda; yönelik olumsuz davranışlar ve psikolojik ve fiziki şiddet davranışlarının iş stresi üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır.

Diğer önemli sonuçlar ise mobbing davranışlarına maruz kalanların iş tatmininin azalması, işe ve organizasyona bakış açılarının olumsuz yönde değişmesi, yönetici ve çalışma arkadaşlarına olan güvenlerinin azalması, çalışma arkadaşları ile iletişimlerinin olumsuz yönde değişmesi ve çatışma yönetimi yetkinliklerinin artmasıdır.

5.SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireysel ilişkilerin gelişmesinde, huzurlu çalışma ortamının oluşmasında karşımıza çıkan en önemli engellerden biri mobbing'tir. Hem bireyleri hem de işletmeyi olumsuz yönde etkileyen bu kavramın üzerinde durulması gereken konulardan biri olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmada; YÖK'ün tez tarama bölümünde yer alan, mobbing üzerine araştırma yapan 109 yüksek lisans tez çalışmasının içerikleri incelenmiştir. İçerik analiz sonuçlarına göre; mobbing başlıklı yüksek lisans tezlerini yayımlayan üniversitelerin büyük bir çoğunluğunun İç Anadolu ve Marmara Bölgesi'nde bulunduğu tespit edilmiştir

İncelenen tezlerin 102'sinde nicel 8'inde ise nitel yöntemin kullanıldığı tespit edilmiştir. Anket yönteminin bu kadar yüksek çoğunlukta olmasının sebebi; mobbing uygulayan ya da uygulanan kişilerin ve işletmelerin belirlenebilmesi için soruların gizli bir şekilde sorulup cevaplanabileceği en kolay yöntem olmasıdır. Bu savımız şu şekilde desteklenmektedir: Anket yöntemi geniş gruptan çok miktarda veriyi kısa bir zamanda toplama imkanı sağlaması ve çalışmanın para, zaman ve enerji bakımından en az masrafla yapılmasını sağladığı gibi objektif bir yöntem olduğu da söylenebilir (Özyıldırım, 2006: 10).

Araştırma kapsamındaki tezlerin uygulama bölümünün büyük bir kısmını öğretmenlerin ve sağlık çalışanlarının oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu iki sektörün yoğun olmasının sebebi; mobbing üzerine yapılacak olan çalışmanın özel sektörlerde izin alma ve uygulamasının sıkıntı yaşandığından kamu alanında daha kolay izin alındığından bu grupların oranı daha yüksek çıkmaktadır. Aygün'ün (2012) yaptığı çalışmaya göre; kamu işletmelerinin kendine özgü bir yapısının olması ve hiyerarşik yapının egemen olması araştırmaların yapılmasını

arttırdığı gibi gerekli izinleri de kolaylaştırdığı söylenebildiğini söyleyerek savımızı desteklemektedir. Ayrıca ILO raporuna göre bazı meslek gruplarının, mobbinge maruz kalma riski çok yüksektir. Taksi sürücüleri, sağlık çalışanları, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, ev işlerine yardım edenler ve çoğunlukla yalnız çalışanlar bu grubun içinde yer almaktadır (Tınaz, 2011: 187).

Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuç da, psikolojik şiddet kavramının örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramlarıyla daha çok ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Mobbing mağduru kişiler; işyerinde mutsuz olmakta, devamsızlık oranları artmakta, tatmin ve motivasyonu azalmaktadır. Bu sebeplerden dolayı da işyerine bağlılığı azalmaktadır. İşletmenin amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için çalışanın tatmininin ve bağlılığının son derece önemli olduğunu bilen araştırmacılar mobbingi en çok bu kavramlarla ilişkilendirmişlerdir. Bu savı, Özler, Atalay ve Şahin (2008) şu şekilde desteklemektedir: Yapılan araştırmalar, mobbing mağdurlarının çoğunun örgütsel bağlılıkları çok yüksek, sosyal, başarılı, idealist kişiler oldukları ve uğradıkları baskılara uzun süre tepki vermediklerini ortaya koymuştur.

Araştırmaya göre; mobbing, toplumsal bir olaydır, bunun üstesinden gelebilmek için ise bireylerin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Mobbing kavramı, mobbingin nedenleri, doğurduğu sonuçlar, mobbingi önlemenin yolları hakkında toplumun eğitilmesi ve yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği yönünde sonuca ulaşıldığı söylenebilir. İşletmeler açısından; mobbing konusunda çalışanlara eğitimler düzenlenmeli, başta yöneticilerin desteği alınarak ortak bir işletme kültürü oluşturulmalı ve çalışanlara eşit ve adil davranılmalıdır. Ayrıca Türkiye’de mobbing üzerine yapılan çalışmaların yetersiz olduğundan araştırmacıların bu konu üzerine daha fazla yönelmesi gerektiği önerilebilir. Gelecekte, bu çalışmanın kapsamı genişletilip daha büyük evrende işletmecilik ve örgütsel davranış kongresi bildirileri, makaleler ve tezler incelenerek, Türk yazınında mobbing temasının farklı boyutlarını da içererek yazına önemli katkılar sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

- Atalay, İ. (2010). *Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: kamu sektöründe bir örnek* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbing (psikolojik şiddet)’e maruz kalma düzeyleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 3(5), 92-121.
- Beswick, J., Gore, J. & Palferman, D. (2004). Bullying at work: A review of the literature, *Healthy and Safety Laboratory*, http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hs/0630.pdf.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 4-11.
- Demirgil, A. (2008). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dursun, S. & Aytaç, S. (2011). İşyerinde şiddet davranışlarının çalışanlar üzerinde bir etkisi: bir uygulama, *TİSK Akademi*, sayı:4.
- Efe, Ş. & Ayaz, S. (2010). Mobbing against nurses in the workplace in turkey. *International Nursing Review*, 57, 328-334.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2001). The negative acts questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work, *European Congress on Work and Organisational Psychology*, Prague.
- Einarsen, S. & Raknes, B. (1997). *Mobbing I arbeidslivet (bullying at work)*, University of Bergen, Bergen
- Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Öğreti Yayıncılık.
- Gökçe, A. (2010). Mobbing: İşyerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 37-65.

- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Karagel, D. & Karagel, H. (2009). *Türkiye’de Kadın İşgücü (2000)*. 3rd International Conference on Women’s Studies, April 20-22.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Eskişehir: CIP- Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi.
- 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(2), 165-184.
- Özkul B. & Çarıkcı H. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Özler E. D., Atalay C.G. & Şahin D. M. (2008). Mobbing’in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60.
- Özyıldırım, Ö. (2006). Anket yöntemi, eğitimde araştırma yöntemleri dersi ödevi, http://80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/0506guz/t_ozyildirim.doc.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tutar, H. (2003). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.
- Vartia, M. (2003). Workplace bullying- a study on the work environment, well-being and health. *People and Work Research Reports*, 56. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health
- Yaman, E. (2009). Psikoşiddet (Mobbing) ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(2), 967-988.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70 – 85.
- <http://tez2.yok.gov.tr>, Erişim tarihi: 10.09.2014.