

AKADEMİK PERSONELİN ALGILADIĞI PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI İLE İŞ PERFORMANSI, PSİKOLOJİK VE FİZYOLOJİK SAĞLIK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Rıza ŞENERKAL†

Sıtkı ÇORBACIOĞLU‡

Öz

Çalışanlara yönelik, sistematik, düşmanca ve etik olmayan uygulamalar bağlamında ele alınan psikolojik taciz, birçok kamu ve özel kuruluş gibi üniversiteleri de yakından ilgilendiren bir problemdir. Bu çalışma, akademi personel tarafından algılanan, yönetici kaynaklı mobbing davranışlarının, iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ile ilişkisini araştırmaktadır. Çalışmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak, Ülkemiz için Yıldırım ve Yıldırım tarafından geliştirilen (2010) psikolojik taciz davranışları ve etkileri ölçeği kullanılmıştır. Ülke genelinde 108 akademisyenden alınan verilerden oluşan çalışma, nonparametrik Mann-Whitney U anlamlılık testi, Kruskal Wallis anlamlılık testi ve Spearman korelasyon analizleri aracılığıyla 8 adet hipotezi test etmektedir. Çalışma bulguları tek başına psikolojik tacize uğrayan akademik personelin, algıladıkları psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlıktaki bozulma arasında anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki tespit etmiştir. En azından bir arkadaşıyla birlikte psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan akademik personel açısından ise sadece psikolojik sağlık bağlamında benzer bir ilişki ortaya konmuştur. Çalışmaya konu demografik değişkenler bağlamında ise çalışmaya katılan akademisyenler açısından herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, psikolojik taciz, iş performansı, çalışan sağlığı, akademisyen, üniversite

*Bu çalışma, Rıza Şenerkal'ın, Doç. Dr. Sıtkı Çorbacıoğlu danışmanlığında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü' de yazılmış, "Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi" başlıklı lisansüstü tezinden türetilmiştir.

†Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, rizasenerkal@gmail.com, Tel:5365540594

‡ Doç. Dr., Osmangazi Üniversitesi, İktisadi İdari Bölümler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING BEHAVIORS AND JOB PERFORMANCE, PSYCHOLOGICAL HEALTH, AND PHYSIOLOGICAL HEALTH AS PERCEIVED BY ACADEMIC PERSONNEL

Abstract

As systematic, hostile, and unethical behaviors against employees, mobbing is a problem of public and private organizations, including universities. This study examines the relationship between perceived mobbing behaviors of managers and the job performance, psychological health and physiologic health of employees. The research uses a survey developed by Yildirim and Yildirim (2010) for measuring mobbing behaviors and its effects. The collected data from 108 academic personnel throughout Turkey was used to test 8 hypotheses through nonparametric Mann-Whitney U, Kruskal Wallis and Spearman Correlation tests. Research findings indicate medium level and positive linear relationship between perceived mobbing behaviors and job performance, psychological health, and physiological health of an employee who are subject to mobbing behaviors alone. A similar relationship was found only between the mobbing behaviors and psychological health of employees who are subject of mobbing behaviors at least with a co-worker.

Key Words: Mobbing, job performance, personnel health, academician, university

GİRİŐ

Fabrikaların ortaya çıkışı ve modern yönetimin doğuşundan günümüze, çalışanların iş performansı ve verimliliğini etkileyen faktörler üzerine teorik ve pratik düzeyde araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan çalışmalar bir yandan çalışanların etkililik ve verimliliğini etkileyen hususları geliştirmeye odaklanırken, diğer yandan kurumsal performansı aşağıya çeken etmenleri bulup minimize etmeye yönelmektedir. İlk olarak 1980’li yılların başlarında Heinz Leymann tarafından gündeme getirilen psikolojik taciz (mobbing), günümüz örgütlerinin stratejik unsurlarından olan insanın iletişim olanaklarına, itibarına ve hatta sağlığına zarar vererek kurumsal performansı aşağıya çekmektedir.

Örgütlerin birer sosyal organizma olduğu düşünöldüğünde, içeride yaşanması muhtemel olumsuz gelişmeler sadece bir ya da birkaç kişiye değil örgütün tümüne yansiyarak örgüt kültürünün bir parçası haline gelebilmektedir. Söz konusu davranışların telafisi en iyi ihtimalle hem maddi hem de manevi manada kişisel ve örgütsel fedakârlıklara neden olmaktadır.

Psikolojik taciz konusu özellikle 2000’li yıllar ile birlikte ölkemiz kamu ve özel sektörünün gündemine girmiş olup, gerek idareyi gerekse yargıyı yakından ilgilendiren bir sorun haline almıştır. Konuyla ilgili olarak mağdurları koruma maksatlı mevcut yasal ve idari düzenlemeler yetersiz olsa da, 2011 yılında çıkarılan bir Başbakanlık Genelgesi(2013) ile konu idari mevzuatın bir parçası haline gelmiştir. Psikolojik taciz konusuna son yıllarda artan bir akademik ilgi olduğunu vurgulamak gerekir. Bu araştırmanın problemi, Türk üniversitelerinde yöneticilerin uyguladıkları psikolojik taciz davranışları ve bu davranışların akademik personelin iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlığına etkisine odaklanmaktadır.

Çalışma öncelikle, psikolojik taciz kavramı, süreci, psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkmasına katkı sağlayan bireysel ve örgütsel nedenleri açıklamakta, psikolojik taciz davranışlarının çalışanlar üzerinde meydana getirdiği performans, psikolojik ve fizyolojik etkileri analiz etmekte ve son olarak yöneticilerin sergiledikleri psikolojik taciz davranışlarını ve bu davranışların muhtemel etkilerini bir alan araştırmasıyla ele alarak, önerilerde bulunmaktadır.

I. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI

Psikolojik taciz temelde, bir çalışanın kötü muamele için seçildiği bir durumu ifade eder (Friedman, 2004:154). Psikolojik taciz terimi, Latince’de “kararsız kalabalık” anlamındaki *mobile vulgus* sözcüklerinden gelmiştir

(Davenport v.d., 2003:3). “Mob” fiili Cambridge Uluslararası sözlüğünde ise “genellikle şiddet eylemleri olmak üzere benzer aktiviteler için bir araya gelmiş insan topluluğu” olarak tanımlanmıştır (1995:909). Psikolojik taciz terimi yerine literatürde, mobbing, “bullying” (zorbalık), “work or employee abuse” (iş ya da işgören tacizi), “mistreatment” (kötü muamele), “emotional abuse” (duygusal taciz), victimization (kurban etme), “intimidation” (gözdağı verme), “verbal abuse” (sözlü taciz), “psychologic terror” (psikolojik terör), “psychologic violence” (psikolojik şiddet) gibi terimler kullanılmaktadır (WHO, 2003:12; Yamada, 2004:180).

Türkiye’de akademik literatürde, psikolojik taciz ve mobbing terimlerinin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Resmi kurumların kullanımı da dikkate alınarak bu çalışmada, mobbing yerine psikolojik taciz teriminin kullanımı tercih edilmiştir.

Psikolojik taciz teriminin günümüzdeki anlamı ile kullanılmasını sağlayan kişi Heinz Leymann’dır (Namie, 2003:1). Leymann (1990:120) psikolojik tacizi, “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik, sistematik biçimde yapılan, düşmanca ve etik olmayan uygulamalar” şeklinde tanımlamaktadır. Namie ve Namie de psikolojik tacizin, bir ya da daha fazla kişinin diğer çalışanı korkutma, sindirme ya da küçük düşürme amaçlı davranışları yanında yönetimi işlevsiz hale getirme ya da işin yapılmasını engelleyici sabotaj içeren çabalarını kapsadığını ifade eder (2009:3). Bu davranışlar sıkça (neredeyse her gün) ve uzun süre boyunca (en azından altı ay) gerçekleşir ve mağdurda ciddi ruhi, psikosomatik ve sosyal rahatsızlıklar ile sonuçlanır (Leymann, 1990:121; Leymann, 2012).

Psikolojik taciz davranışları günümüzde yaygın olarak görülmekle birlikte, zarar vermeyen nezaketsizlik, kabalık, görmemişlik, sataşma ve bilinen diğer kişiler arası incitici davranışlardan öte mana taşır. Psikolojik taciz, bir işyerinde güçlü üyelerin, güçsüzler üzerinde uyguladığı devamlı, odaklanmış ve zarar verici bir iletişim şeklidir (Sandvik, 2003:472). Psikolojik taciz davranışları mağduru bilinçli olarak hedefler, farklı yaptırımlarla karşı karşıya ve savunmasız bırakabilir (Matthiesen ve Einarsen, 2010:207).

Psikolojik taciz ile ilgili yapılan araştırmaların sonucunda araştırmacıların birleştiği üç ortak nokta vardır (Salin, 2003:10): Bunlardan birincisi negatif algı uyandıran saldırgan ve düşmanca davranışlardır. İkincisi yapılan davranışların bir ya da birkaç kereye mahsus olmasından ziyade belli uygulama sıklığının olmasıdır. Üçüncüsü ise hedef ve zorba arasındaki güç dengesizliğidir.

Rayner ve Hoel (1997:183), psikolojik taciz davranışlarını çalışanın mesleki hayatına ve kişiliğine yönelik tehditler, dışlama, aşını iş yükleme, dengesiz davranışlar bağlamında ele almıştır. Buna göre çalışanın küçümsenmesi, aşağılanması, yeterli çaba göstermemekle suçlanması, isim takılması, tedirgin edilmesi, gururunun kırılması, fiziksel ve sosyal hayattan dışlanması, engellerle karşılaşması, anlamsız görevler verilmesi, sorumluluklarıyla oynanması ve başarısız olmasını sağlayacak koşullarla karşı karşıya bırakılması söz konusu olabilir.

II. PSİKOLOJİK TACİZ SRECI

Psikolojik taciz davranışları, doğrudan olabileceği gibi, üstü kapalı ve dolaylı bir şekilde her kurumda ortaya çıkabilir. Çevrede bu durumu fark edenler olsa dahi, kendilerine zarar gelmemesi için glden yana olup, sessiz kalmayı tercih edebilirler (Kırel, 2008:15). Uzun süren bu davranışların sonucunda kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı bozulabilir, maddi ve manevi kayıplarına sebep olur (Kırel, 2008:15).

Leymann psikolojik taciz sürecini beş aşamalı bir modelde ele almıştır (Leymann, 2012):

- Birinci aşama: Kritik bir olayla başlayan *anlaşmazlık*, her an psikolojik tacize dönüşmeye hazırdır.
- İkinci aşama: Saldırđan eylemler ve psikolojik saldırılar psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir. Tınaz'a göre (2006a:54), bu aşamada, mağdur zamanla kendini beceriksiz ve başarısız hissetmeye başlar ve psikolojik rahatsızlıklar oluşur.
- nc aşama: Kurum yönetimi ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da bu aşamada, negatif yönde yani psikolojik taciz davranışlarını açıkça olmasa da destekleyici şekilde işin içine girer (Davenport, 2003:20).
- Dördüncü aşama: Bu aşamada kişiye “zor insan” ya da “paranoyak kişilik” gibi yakıştırmalar yapılır. Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanları bu negatif döngüyü hızlandırır.
- Beşinci aşama: Ardı ardına devam eden gelişmeler ve huzursuz iş yeri ortamı, kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığını bozmuştur. İşe son verilme gerçekleşir. Kovulmadan sonra da bu sağlık sıkıntıları artarak devam edebilir(Davenport, 2003:20).

Harald Ege, Leymann'ın çalışmalarının, İşkandinav ve Alman temelli olduğunu belirterek, Akdeniz coğrafyasında yetersiz kaldığı sonucuna varmıştır. Mevcut modeli, Akdeniz lkelerinde uygulanabilecek bir model

haline dönüştürmüştür. Bu model aşağıda belirtilen aşamalardan oluşmaktadır (Ege, 05.03.2010; Ege, 2002: 18-25; Tınaz, 2008:33):

- Sıfır Durumu: Bu noktada işyeri ortamında henüz psikolojik taciz su yüzüne çıkmamıştır. Ancak tartışmalar, suçlamalar, iç çekişmeler, insanların arkasında kazılan kuyular vb. davranışlar aracılığıyla üstünlük kurma çabaları söz konusudur.
- Birinci Aşama: Hedef birey belirlenmiştir. Artık ortaya konan davranışlar üstün gelme düşüncesi yerine kurbanı mahvetme düşüncesiyle yapılmaktadır. Hedefteki kişinin iş ve özel hayatına karşı negatif davranışlar sergilenir (Tınaz, 2008:34).
- İkinci Aşama: Mağdur bireyde psikosomatik etkiler henüz ortaya çıkmamıştır. Bu aşamada, mağdur işyeri ortamındaki değişiklikleri algılamaya başlar.
- Üçüncü Aşama: Uykusuzluk, baş ağrısı, sindirim bozuklukları, endişe, gerginlik ve güvensizlik gibi ilk psikosomatik etkiler kendini göstermeye başlar.
- Dördüncü Aşama: Mağdurun, rahatsızlıkları, işe geç gelmesi vb. durumlar, insan kaynakları tarafından yanlış değerlendirilir.
- Beşinci Aşama: Mağdurun rahatsızlıkları artış gösterir. İlaçlarda çare aramasına karşın, sorunun bu şekilde çözülmesi imkânsızdır. Psikolojik taciz konusundan bihaber olan insan kaynakları bölümünün yaptığı uyarılar ve kişinin kendinde suçlu araması ile durum daha vahim bir hal alır.
- Altıncı Aşama: Psikolojik taciz sürecinin sonuna gelinmiştir. Kişinin kendi isteğiyle veya erken emeklilikle, hatta bazen psikolojik rahatsızlıklar veya ölümlü dolayısıyla işiyle ilişkisi kesilir.

III. MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞINDA ETKİLİ OLAN NEDENLER

A. Psikolojik Taciz Uygulayıcısından Kaynaklanan Nedenler

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin psikolojik taciz konulu raporu (2010:12), psikolojik taciz uygulayıcılarını, ilgiye susayan ve hiçbir şekilde eleştiriye tahammül edemeyen kişiler olarak tanımlamıştır. Söz konusu rapora göre, psikolojik taciz uygulayıcılarının çocukluklarının toplumsal ve aile baskısı içinde kötü geçmesi, olumsuz olayların kurbanı olmaları, yöneticiliğin kendilerine tanıdığı hakları yanlış yorumlamaları ve narsist kişilik yapısına sahip olmaları psikolojik taciz uygulamasına neden olabilmektedir (2010:12).

Türkiye’de psikolojik taciz üzerine yaptığı çalışmalarla tanınan Tınaz (2006a:79-92), psikolojik taciz uygulayıcılarını psikolojik tacize teşvik eden faktörler arasında; bireyi grup kurallarına kabul etmeye zorlama, psikolojik taciz davranışından zevk alma, can sıkıntısı, bencillik, önyargılı olma, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma, sahip olmadıklarının acısını çıkarma güdüsünü saymaktadır.

Çobanoğlu (2005:33-34) ise psikolojik taciz uygulayıcılarının korkak ve obsesif kişilik yapısına sahip, etik ve ahlaki değerler açısından sıkıntılı, psikolojik rahatsızlığa sahip insanlar olabileceğini belirtmiştir.

Sandvik (24.04.2012), yukarıda belirtilen hususlara ek olarak, psikolojik taciz davranışlarını etkileyen etmenler arasında aşağıda belirtilen hususlara dikkat çekmektedir:

Tablo 1: Psikolojik taciz Davranışını Etkileyen Diğer Etmenler

Kararsızlık ve aşırı kendine güven	Yeterince empati yapamama
Değişken Ruh Hali	Depresyona yatkınlığı
X tipi yönetim anlayışı	A tipi kişilik
Düşük bireysel kontrol	Negatif kişilik
Çocukken okulda zorbalık yapma	Alkol ve ilaç bağımlılığı

Sandvik’in bahsettiği faktörler arasında yer alan şahsiyet ve yönetim felsefesine ilişkin hususlar iş yaşamıyla doğrudan ilişkilidir. A tipi kişilikler, işkolik, yüksek verimlilik ve performans takıntılı, gecikmeyi sevmeyen ve çalışma arkadaşlarıyla sürekli rekabet durumunda olduklarını hisseden kişilerdir. B tipi kişiler ise A’nın tam tersine rahat ve uyumlu, saldırganlığın ve rekabetçiliğin çok az olduğu kişilerdir (Day ve Bedeian, 1991:41). Diğer yandan, düşük bireysel kontrol, bireylerin düşünce ve fikirlerini, her ortamda, karşı tarafın ya da içinde bulunulan durumun özelliklerini dikkate almadan ileri sürmelerine dolayısıyla insanları küçük düşürücü sonuçların doğmasına neden olabilmektedir (Robbins ve Judge, 2012:142).

McGregor’un ortaya koyduğu ve klasik yönetim anlayışının insana bakış açısını yansıtan X tipi yönetim felsefesi, çalışanları baskı altına alırken, Y tipi yaklaşım astları destekleyici ve iletişime açık bir özellik göstermektedir (Matthiesen, 2006: 36; Salin, 2003:16). Workplace Bullying Institute’un 2007 yılında ABD’de yaptığı çalışma da, psikolojik taciz uygulayıcıları arasında %72’lik oranla patron ve yöneticilerin en önemli yeri tuttuğunu göstermektedir (2012:10). Söz konusu araştırmaya göre patron ve yöneticileri %18 ile iş arkadaşları ve %10 ile astlar takip etmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar, psikolojik taciz uygulayıcılarını, psikolojik taciz davranışına iten sebepleri ortaya koymaktadır, ancak psikolojik taciz uygulayıcısını teşvik eden temel etmeni gözden kaçırmamak gerekir. Namie'e(2003:2) göre söz konusu etmen hedefi kontrol etme arzusudur. Diğer bir ifadeyle, psikolojik taciz konusu çalışanı biat etmeye zorlama, aksi durumda bezdirmeye yönelik davranışlarla, iş hayatını mağdur açısından çekilmez hale getirme, psikolojik taciz sürecinde odaklanılması gereken temel hususu oluşturmaktadır. Komuta-kontrol odaklı, hiyerarşik ilişki ve iletişimin ön plana çıktığı örgüt ve yönetim anlayışının da bu hususa olanak tanıdığı ileri sürmek mümkündür.

B. Psikolojik Taciz Mağdurlarıyla İlişkilendirilebilecek Nedenler

Günümüzde çalışan her bireyin, renk, dil, din gibi biyografik özellikleri göz önüne alınmaksızın psikolojik tacize maruz kalma ihtimali bulunmaktadır.(Tınaz, 2006a:93). Tüm çalışanlar risk grubu içinde olmasına karşın, verimliliği yüksek, zeki, çalışkan, duygusal zekâya sahip (Zapf ve Einarsen, 2011, 186-194), dürüst, başarılı ya da bulunduğu ortama göre kültür ve cinsiyet gibi farklılıkları bulunan, fiziksel özü olan (Giuseppe de Falco v.d. 2005, akt. Tınaz, 2008:43; Aquino ve Byron, 2002:73; Çobanoğlu, 2005:52-53) kişilerin psikolojik tacize maruz kalma olasılıkları yüksektir.

Tınaz (2008:47-48), psikolojik tacize uğrayan kişilerde üç temel özelliğin öne çıktığını ileri sürmektedir. Buna göre psikolojik taciz mağdurları:

- Belirgin beceri ve yetenekleriyle, yetenekleri yetersiz ve güç elde etmek isteyen kişilerde, kıskançlık duygusu oluşturan veya
- Daima başkasının hizmetinde olup, devamlı onu eğlendirmeye, mutlu etmeye çalışan veyahut
- İşyerinde gerilime neden oldukları için diğer çalışanlar tarafından sevilmeyen, özellikle sıkıcı nitelikleri bulunan kişiler

arasından çıkabilmektedir.

Workplace Bullying Institute'un psikolojik taciz uğrayanlar arasında yaptığı araştırma sonucuna göre çalışanların psikolojik taciz uğramasına katkı sağlayan davranış biçimlerini, etik ve dürüst olma; yeni yöneticinin kontrol tutkusuna karşı koyma; sosyal, popüler ve pozitif karakterli olma ve; yöneticiden daha ehil olma şeklinde açıklamaktadır (Namie ve Namie 2009:57-59). Söz konusu araştırma bağlamında yer alan "yeni yöneticinin kontrol tutkusuna karşı koyma davranışına" benzer bir davranışın, kontrolünde bulunduğu, yöneticinin kontrolünden çıkma davranışı olduğu ileri sürülebilir.

Özellikle, niteliği yüksek akademik personelin, ilgili anabilim dalı veya bölümde yönetici kontrolünden çıkarak bağımsız hareket etmeye başlaması halinde, yönetici ve veya iş arkadaşları tarafından psikolojik tacize maruz bırakılabilir.

C. Psikolojik Taciz Mağdurunun Çalışma Arkadaşlarıyla İlgili Nedenler

Mağdurun çalışma arkadaşları, gelişen olaylara doğrudan katılmayıp, süreci yaşayan, gelişmelerden etkilenen ve bazen de dolaylı olarak sürece katılan kişilerdir (Tınaz, 2008:49). Mağdurun çalışma arkadaşlarının süreç içerisindeki rolü, psikolojik taciz davranışlarının amacına ulaşma derecesini etkileyen bir husustur (Tınaz, 2006a:107). Duygusal zekâ psikolojik taciz sürecinde önemli bir etkidir (Druskat ve Wolff, 2001:90). Çalışma arkadaşlarının empati yeteneğinin gelişmiş olması, mağdurlara destek olunması ve kötü niyetli davranışlara tepki verilmesi açısından önemlidir (Yaman, 2009:63). Aksi durumda, psikolojik taciz uygulayıcısının bir engel ile karşılaşmaması, hem onun cesareti artırır, hem de hedefteki kişinin cesaretinin kırılmasına neden olabilir (Namie, 2007:45).

Ishiyama (2000:16-17), örgüt içinde psikolojik taciz olayına verdikleri tepkilere göre çalışma ortamında bulunan kişileri dört aşamalı bir modelde değerlendirmiştir. Bu aşamalar sırasıyla; “*şahitlik yapmama, pasif şahitlik, aktif şahitlik ve etik şahitlik*”tir. İlk aşamada kişinin üç farklı pozisyon alması söz konusudur. Bunlar “olayların farkında olmaması, olayların farkında olup inkâr etmesi ve olayları inkâr etme ile onaylama arasında kararsız kalması”dır. İkinci aşama olan *pasif şahitlikte* ise, aynı ortamda bulunan kişinin olayı kabullenmesi ancak uygulayıcıya karşı açık bir şekilde bunu dile getirememesi mevcuttur. *Aktif şahitlik*, ortada dönen psikolojik taciz olaylarına karşı duyarsız kalmayan kişilerin olduğu bölümdür. Burada, kişiler psikolojik taciz uygulayıcısının yaptığı haksızlıkları dile getirmekten çekinmezler. *Etik şahitlikte* ise kişi sadece şahit olduğu olayları değil, bunun yarattığı sosyal sorunları, adaletsizlikleri ve ayrımcılıkları dile getirir. Benzer olaylar olsun ya da olmasın, toplumda bir farkındalık yaratmaya çalışarak, gündemden düşmemesini sağlar.

Psikolojik taciz mağduru açısından en kötü olanı ise iş arkadaşlarının şahitlikten, Tınaz’ın ifadesiyle, psikolojik taciz uygulayıcısının “yardakçısı” konumuna gelmesidir (2006a:110-111). Bu durumda, psikolojik taciz uygulayıcısında korkan veya sahip olduğu ayrıcalıkları kaybetmek istemeyen iş arkadaşları, sırtlarını mağdura dönmenin ötesinde, mobbing uygulayıcısının işbirlikçisi konumuna yükselebilir. Ast üst ilişkilerinin, kıdemin ön plana çıktığı ortamlarda, tek adam/kadının hâkim olduğu bir akademik departmanda,

mobbing mağdurunun çaresizliğinden de istifade ederek, kolektif bir biçimde dışlanması mümkündür. Burada oyunu bozacak olan, öğretim üyelerinden birisinin Ishiyama'nın belirttiği etik ya da aktif şahitlik rolünü oynayabilmesindedir.

D. Örgütsel Nedenler

Çalışma yerlerinde mobbingin oluşmasına neden olan faktörlerden biri de örgütsel nedenlerdir. Örgütsel temelde mobbing, iş arkadaşlarını rahatsız eden sözler ve fiziki davranışları içeren sapkın işyeri davranışlarıdır (Gruy, 1999 akt. Sacket ve DeVore, 2009:180). Mobbing teorisi çalışana eşit davranılma hakkından ziyade, çalışana işyerinde saygın davranılma hakkına dayanır (Friedman, 2004:155).

Psikolojik taciz araştırmaları incelendiğinde, bu davranışların altında, örgütlerin yapısında var olan güç ve bunun kullanımının yattığı görülmektedir. Yani asıl sorun, gücün, sağlıklı ve istenilen bir biçimde kullanılması sorunudur (Yaman, 2009:13).

Kötü yönetim tarzı, rekabetçi ortam, örgütsel adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki sorunlar, görev belirsizliği (Davenport, 2003 s.46-49), iletişim eksikliği ve yetersiz takım çalışması gibi sorunlar örgütlerde psikolojik taciz oluşmasına zemin hazırlayan nedenlerdendir (Kırel, 2008:41; Çobanoğlu, 2005:40). Leymann da bu görüşe destek olacak şekilde, iyi örgütlenememiş çalışma gruplarının hemen hemen tüm psikolojik taciz olaylarının altında yatan nedenlerden biri olduğunu ileri sürmüştür (1996b:177). Skogstad vd. (2007:83-83), Baron ve Neuman (1998:459) ve Davenport da (2003 s.46-49), yaptıkları çalışmalarda organizasyonlarda değişimin, yani küçülme/büyüme, sektör değiştirme ve ekonomi politikaları gibi etkenlerin psikolojik tacize yol açabildiğini belirtmişlerdir.

Örgütsel yaşamda psikolojik tacize ortam hazırlayan diğer başlıca etmenler arasında, örgüt kültürü, liderlik anlayışı ve rekabetçi ödül sistemleri sayılabilir (Salin ve Hoel, 2011, 227). Örgüt kültürünün, hiyerarşik, farklı görüşlere yer vermeyen, gücü yönetici de toplayan özellik gösterdiği durumlarda, biat etmek istemeyen çalışanın psikolojik taciz mağduru olması söz konusu olabilecektir. Özellikle bireysel faktörlerde görüldüğü üzere, yetersiz ve problemlili yöneticinin, yetenekli-yeterli, kendine güvenen astıyla karşı karşıya kaldığı hallerde yukarıda ifade edilen durumun ortaya çıkma ihtimali yükselecektir. İnsan odaklı olmayan liderlik anlayışı ise bu ihtimali daha da yükseltecektir. Chris Argyris'in ortaya attığı ve başarılı birçok kurumda izleri görülen örgütsel öğrenmeyi dışlayan, makamı kutsayan, problemlerin çözümünde otoriteyi, doğru ve geçerli enformasyona tercih eden

anlayışın psikolojik taciz davranışlarına ortam hazırlayacağı rahatlıkla söylenebilir. Diğer yandan aşırı rekabet ve yarışmacı ödül sistemlerinin personel arasındaki ilişkileri yıpratarak, huzursuzluklara sebep olması ve psikolojik taciz uygulamasını doğuran şartlara katkı sağlaması söz konusu olabilir.

Organizasyonun psikolojik taciz davranışlarından olabildiğince uzak durması, şeffaflık, sorumluluk ve işinde ehil olma temelleri üzerinde faaliyet göstermesiyle yakından ilgilidir. Bunun için uyumlu bir çalışma ortamı, çalışmaları düzenleyen temel kurallar (Hodson, 2006:387-388) ve en önemlisi problemlerin çözümüne katkı sağlayan ve örgüt menfaatlerine hizmet eden zihinsel modellere ihtiyaç vardır.

IV. MOBBİNGİN ETKİLERİ

Psikolojik taciz davranışlarının, önceki kısımda da değinildiği üzere çalışanlar üzerinde muhtelif olumsuz etkilerinden bahsetmek mümkündür. Çalışmanın bu kısmında, psikolojik taciz uygulamalarının çalışanların iş performansına, psikolojik ve fizyolojik sağlığına etkisi üzerine odaklanılacaktır.

A. Psikolojik taciz Davranışlarının İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Örgütsel yaşamda, psikolojik taciz davranışlarının mağdur üzerinde yarattığı en önemli etkilerden birisi iş performansında gözlenmektedir. Süreç içerisinde mağdurlar kendilerini genelde yalnız ve çaresiz hissederler (Davenport vd., 2003:63). Böylelikle sağlık sorunları oluşur, performansları ve iş tatminleri düşer, kendilerine güvenleri azalır, hatta kişinin kariyer planlaması değişebilir (Namie&Namie, 2009:30, Mathisen vd., 2011:639, Lewis, 2006:128, Bentley v.d. 2012:357-358, Skorek, 2009: 81). Bu kişiler daha sonra performansları düşük olduğu için tekrar psikolojik taciz davranışlarına maruz kalabileceği gibi (Matthiesen, Einarsen, 2010:212), sonunda işlerinden ayrılmayı da düşünebilir (Einarsen vd., 2009:36).

Davenport ve arkadaşları, 2. derece “konsantrasyon bozuklukları” ve “iş yerinden kaçmayı” psikolojik tacizin performansa olan olumsuz etkileri bağlamında değerlendirerek, süreç içinde meydana gelmesini normal karşılamışlardır (2003:68-69).Gün (2009:86) ise bilgi, beceri ve tecrübesi olsa da psikolojik taciz mağdurunun yaptığı işe kendini veremeyeceğini, dalgın, unutkan ve huzursuz olacağını ve kişisel performansının düşeceğini ifade etmiştir.

Einarsen ve Raknes'in (1997:748), 2200 çalışan ve yönetici üzerinde yaptıkları araştırma, psikolojik tacize maruz kalan kişilerin, artan psikolojik taciz davranışlarıyla ters orantılı olarak iş tatminlerinin ve dolayısıyla performanslarının azalacağını belirtmiştir.

Psikolojik taciz davranışları, işletmelerin kritik çalışanlarında verim kaybına hatta işten ayrılmaya sebep olurken, motivasyon düşmekte, kişiler arası uyum ve iş disiplini bozulmaktadır (Davenport, 2003:105-115; Akar v.d., 2011:188). Psikolojik taciz örgütte verimliliğin azalmasına, kurumsallaşmanın engellenmesine, gereksiz harcamaların yapılmasına, personel, zaman ve işgücü kaybına neden olmaktadır (Gün, 2009:96-107). Ayrıca mağdurlar tarafından açılan davalar için yapılan harcamalar ve yeni iş gücü bulma girişimleri kuruluşa zarar veren diğer unsurlardır (Sandvik, 2003:473).

Psikolojik taciz davranışları sadece mağdurun değil, bu olaylara tanık olan mağdurun çalışma arkadaşlarının da performansını düşürerek, devamsızlıklarına neden olmaktadır (Salin, 2003:3; Tınaz, 2006a:160). "Extent and Effects of Workplace Bullying" isimli çalışmada (19.10.2012), psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların %50-70 oranında, maruz kalanlar ile aynı çalışma ortamını paylaşanların ise %10-40 oranında verimliliklerinin düştüğü belirlenmiştir. Eğitim sektöründe psikolojik tacize uğrayan ile aynı ortamda çalışanların %14 oranında negatif etkilendikleri ve genel olarak bu kişilerin %20 oranında işyerlerinden ayrılmaya karar verdikleri gözlemlenmiştir (Mayhew vd., 2004:120-126).

Yaman (2008:89-90) yaptığı çalışmada, özellikle psikolojik tacizin olduğu üniversitelerde, etik anlayışının bulunmadığı ve öğretim elemanlarının istifaya zorlanarak yetişmiş insan gücünden kayıp yaşandığı belirtmektedir. Üniversite temelli yapılan başka bir çalışmada ise, bu eğitim birimlerinde aşırı stres, verimlilikte düşüklük ve fonksiyonel olmayan çalışma ortamının psikolojik taciz kaynaklı olduğu belirtilmiştir (Cassell, 2011:37).

Psikolojik taciz davranışlarının, yüksek öğretim kurumlarında, öğretim elemanlarının performans ve iş tatmini kaybı olmasının yanında öğrencilerin de negatif etkilenmesi ve böylece bulunulan eğitim çevresine de zarar vermesi dikkate alınması gereken bir başka husustur (Mischkind, Meltzer, 2005, akt. Keashly ve Neuman, 2010:54).

B. Psikolojik taciz Davranışlarının alışan Psikolojisi Üzerindeki Etkileri

Psikolojik taciz davranışlarının mağdur ve izleyenler üstündeki önemli sonuçlarından olan psikolojik etkiler, endişe ve depresyon gibi ruhsal bozulmalar ile karşımıza çıkmaktadır. Depresyon, uyum bozukluğu, hatta travma sonrası stres bozukluğu (PTSD), psikiyatri uzmanları tarafından konulan teşhisler arasında yer almaktadır (Ege, 2010:235).

Yođun ve ağır şekilde psikolojik tacize maruz kalan kişilerde, travma sonrası stres bozukluğu (PTSD) (Davenport v.d., 2003:72) ve mental stres bozukluğunun ortaya çıktığı belirlenmiştir (Finne v.d. 2011:282). Bunların yanında bireyin sosyal zeminde itibar kaybetmesi, başarısız ve geçimsiz olduğunun dűřünölmesi ve özel yaşamının olumsuzetkilenmesi söz konusudur (Tınaz, 2006a:154). Ani ve istemsiz korkma ve titremeler, kontrolünü kaybetme ve özđüven eksikliği, psikolojik taciz vakalarında bireylerin yaşadığı sorunlar arasında yer almaktadır (Tınaz, 2006a:156; Leymann ve Gustafsson, 1996a:267).

Psikolojik taciz mağdurlarında görölen sağlık problemlerini inceleyen bir araştırma (WBI, 01.01.2013:5), mağdurların %62'sine iş kaynaklı belirtilerden dolayı psikiyatrik müdahale yapıldığını tespit etmiştir. Araştırmanın ortaya koyduğu en çok görönen beş semptom aşağıda belirtilmiştir:

- Psikolojik taciz olayının devam edeceği beklentisi (%82,7)
- Aşırı edişe duyma (%79,6)
- Uyku düzensizliği (%76,7)
- Konsantrasyon ve hafıza kaybı (%75,6)
- Kontrol edilemeyen, değişken ruh hali (%70,3)

Çeřitli araştırmalar, kurbanların yanı sıra, çalışma arkadaşlarının da yapılan psikolojik taciz davranışlarından negatif etkilendiklerini, iř tatminlerinin dűřtűđünü ve aşırı stres yaşadıklarını belirtmiştir (Einarsen v.d., 1994; Jennifer, 2000:197; Hoel v.d., 2010:453-468; Hague, 2010:36, 48).

Dilek ve Aytolan Yıldırım'ın (2010:565), 880 Türk hemşire akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışma sonuçlarına göre ise psikolojik taciz mağduru akademisyenler, yaşadıkları psikolojik etkiler bağlamında, kendimi stresli ve yorgun hissediyorum (%74), yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum (%71), iş yerimde kimseye güvenmiyorum (%65) ifadelerini ön plana çıkarmışlardır.

C. Psikolojik taciz Davranışlarının Çalışanların Fiziksel Sağlığı Üzerindeki Etkileri

Psikolojik taciz hakkında ilk araştırmaları yapan Leymann, psikolojik tacizin çalışanların fiziksel sağlığına etkisini belirtmiştir (Leymann, 1996b:170). Daha sonra yapılan araştırmalar da psikolojik taciz ile kurbanların sağlık durumları arasında pozitif ilişkiyi ortaya koymuştur. Psikolojik taciz davranışlarının sıklığı arttıkça, mağdurların psikosomatik rahatsızlıklarının arttığı görülmüştür (Hansen vd., 2006:69-70; Vie vd., 2011:41, Sandvik, Alberts, 2006:149). Bu psikosomatik rahatsızlıklar içinde bitkinlik, iştah azalması, baş ve sırt ağrıları gelmektedir (Vie vd., 2011:39). Ferraz vd. de (2012:458) psikosomatik rahatsızlıklar bağlamında, baş ağrıları, kas-iskelet sistemi ağrıları, uyku düzensizlikleri ile psikolojik taciz davranışları arasında pozitif ilişki bulmuştur. Hallberg ve Strandmark'ın (2006:114) yaptıkları çalışma ise en çok rastlanılan psikosomatik rahatsızlıkların üst sıralarında baş ağrısı, gastrit, aşırı duygusallık, hipertansiyon, solunum ve kalp ile ilgili şikâyetleri göstermektedir.

Alazab ve diğerleri de (2008:1) psikolojik taciz davranışlarının yol açtığı en zararlı sağlık sorunları arasında %57,1 ile uykusuzluk, %53,4 ile baş ağrısı, %52,7 ile taşikardi ve %47,3 ile bitkinliği göstermiştir.

Moayed vd. (2006:313)'nin yaptıkları çalışma sonucunda psikolojik taciz davranışlarının mağdurlarda neden oldukları psikosomatik ve kronik rahatsızlıkları Tablo 2'de verildiği üzere gruplamıştır.

Table 2: Psikolojik tacizin Yol Açtığı Rahatsızlıklar

Kronik Rahatsızlıklar	Psikosomatik Rahatsızlıklar
Karın ağrısı	Astım
Sırt ağrısı	Eklem iltihabı
Baş dönmesi	Kemik iltihabı
Baş ağrısı	Siyatik
Kronik yorgunluk	Diabet
Uyku problemleri	

Yıldırım vd. (2007:455)'nin Türkiye'de akademisyen hemşireler üzerinde psikolojik taciz ve etkileri konulu yaptıkları araştırma, akademisyen hemşirelerin baş ağrıları (%69), sindirim sistemi sıkıntıları (%48) ve uyku düzensizlikleri (%51) yaşadıklarını ortaya konmuştur.

V. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

Bu araştırma üniversitelerde yöneticiler tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışları ile akademisyenlerin iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlığı arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir. Söz konusu ilişki bağlamında ülkemizde yeterli sayıda çalışma yapılmadığını söylemek mümkündür.

Yapılan çalışmada var olan durumun ortaya konması amaçlanmıştır. Bu sebeple nicel araştırma yöntemi ve tarama modeli benimsenmiştir (Karasar, 2009, 77). Araştırma, Yıldırım ve Yıldırım'ın (2010) hemşire akademisyenlere yönelik olarak geliştirdikleri ölçeği kullanmıştır. Yıldırım ve Yıldırım söz konusu ölçeği mevcut literatür, konunun uzmanları ve geçmişte psikolojik tacizi yaşamış kişilerin tecrübelerinden yararlanarak, güvenilirlik ve geçerlik analizleriyle desteklemek suretiyle, Türkiye'de uygulanmak üzere geliştirmiştir (2010:563).

Geçerlilik, 'ölçekte yer alan sorularla gerçekten ölçmeyi amaçladığımız şeyi ölçebilir miyiz?' sorusunun cevabıdır (Altunışık vd. 2010:121). Bunun için Yıldırım ve Yıldırım (2010:562) öncelikle akademik anlamda psikolojik şiddeti yakın zamanda deneyimlemiş 7 kişi ile derinlemesine bireysel görüşmeler yapmış ve bulgularının literatür taraması ile desteklemiştir. Ayrıca oluşturulan ölçeğin anlaşılabilirliğini değerlendirme için 30 akademik personel üzerinde bir pilot çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bahsi geçen akademik personelden bir değişiklik önerisi gelmemiştir. Araştırmada kullanılan ölçek, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ankete cevap verenlerin mağduriyet durumu, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumunun yanında psikolojik taciz süresince unvanı ve çalışmakta olduğu ya da çalıştığı Fakülte/Meslek Yüksek Okulu gibi demografik bilgilere ilişkin sorular yer almıştır. İkinci bölümde, psikolojik taciz davranışlarının uygulanma şekillerini ve bunların sıklığı ölçülmüştür. Üçüncü bölümde ise mağdurların, uygulanan davranışlar sonrasında kendilerinde gördükleri performans, psikolojik ve fiziksel etkileri değerlendirmeleri istenmiştir.

Araştırma, Yıldırım ve Yıldırım'ın çalışmasından farklı olarak, tüm akademik branşları kapsamına almıştır. Ayrıca, "tek başına psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma" ile "en az bir arkadaşı ile beraber psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmanın" mağdurlar üzerindeki etkiler açısından bir farklılık olup olmadığı araştırma amaçlarına dâhil edilmiştir.

Araştırma evrenimizi, Türkiye'deki üniversitelerde psikolojik taciz davranışlarına uğramış ya da uğramakta olan öğretim elemanları oluşturmuştur.

Ancak evrenin tamamına ulaşmak, zaman ve mali sıkıntılar ortaya çıkarmasından ötürü, kolayda örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Bu yöntemin uygulanışı, ankete cevap veren herkesin örneğe dahil edilmesi ile olmaktadır (Altunışık vd., 2010:140). Medyada yer alan psikolojik taciz haberleri ve diğer enformasyon kanallarından elde edilen bilgiler çerçevesinde mağdurlarla bağlantı kurulmuştur. Ayrıca bu kişilerinde tanıdıkları akademisyen psikolojik taciz mağdurlarını ankete yönlendirmeleri istenilmiştir. Bu bağlamda da kartopu örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Ayrıca, hazırlanan ölçekler, www.surveey.com adresinde elektronik ortamda oluşturulmuş, akademisyenlerin üye olduğu forum ve internet portalları üzerinden mağdurlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplamda 108 akademik personelden sağlıklı geri dönüş alınmıştır.

Elde edilen verilerin SPSS 15 programından faydalanarak, veri girişi ve bunu takiben frekans ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucu, psikolojik taciz davranışları ölçeği için 0,954, psikolojik taciz davranışlarının etkileri ölçeği için ise 0,946, Cronbach's Alpha değerleri elde edilmiştir. Bu skorlar ölçeğin mükemmel seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2005:116). Eldeki verilerin dağılımı normal dağılıma uygunluk göstermediğinden, non-parametrik analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Analiz yöntemi olarak; demografik özelliklerin farklılıkların anlamlılığını belirlemek için Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Mağdura uygulanan psikolojik taciz davranışları ile psikolojik, fiziksel ve performans ilişkisini incelemek için Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

Psikolojik taciz konusunun ülkemiz için olan hassasiyeti düşünüldüğünde, anket çalışmamıza katılanların, kendilerinin ve çalıştıkları üniversite isimlerini girmemeleri istenmiş, böylece daha objektif cevap verecekleri düşünülmüştür. Anketi cevaplayanların buldukları durumu doğru bir şekilde değerlendirerek psikolojik tacize maruz kaldıkları sonucuna vardıkları, psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıkları süre zarfında öğretim elemanı olduğu; soruları okuyup anladıkları ve baskı altında kalmadan kendi hür iradeleri ile bunları cevapladıkları varsayılmıştır. Bahse konu cevaplayıcıların, maruz kaldıkları davranışları, psikolojik taciz olarak değerlendirmesi kendi algılarının sonucudur. Bu durum aynı zamanda araştırmanın da bir sınırır.

A. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir. İlk beş hipotez demografik değişkenlerle ilgilidir. Söz konusu değişkenler, cinsiyet, yaş,

eğitim, çalışılan fakülte ve sahip olunan akademik unvandır. Geriye kalan üç hipotez ise psikolojik taciz davranışlarıyla, çalışanların iş performansı, fizyolojik sağlığı ve psikolojik sağlığı ilişkilerine odaklanmaktadır. Söz konusu ilişkiler ele alınırken, tek başına psikolojik taciz davranışına maruz kalan akademik personel ile en azından bir arkadaşıyla birlikte psikolojik taciz davranışına maruz kalan akademik personelin durumları ayrı ayrı ele alınmıştır.

Araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H1= Mağdurların algıladığı psikolojik taciz davranışları cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermektedir.

H2= Mağdurların algıladığı psikolojik taciz davranışları yaşlarına göre anlamlı fark göstermektedir.

H3= Mağdurların algıladığı psikolojik taciz davranışları eğitimlerine göre anlamlı fark göstermektedir.

H4= Mağdurların algıladığı psikolojik taciz davranışları, çalıştıkları fakütelere göre anlamlı fark göstermektedir.

H5= Mağdurların algıladığı psikolojik taciz davranışları, unvanlarına göre anlamlı fark göstermektedir

H6=alışma ortamında psikolojik taciz davranışına maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışı ile mağdurun iş performansı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H6a=alışma ortamında psikolojik taciz davranışına tek başına maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H6b=alışma ortamında psikolojik taciz davranışına en az bir iş arkadaşıyla birlikte maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı arasında - olumlu bir ilişki vardır.

H7= alışma ortamında psikolojik taciz davranışına maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışı ile mağdurların psikolojik sağlığı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H7a=alışma ortamında psikolojik taciz davranışına tek başına maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile psikolojik sağlığı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H7b=alışma ortamında psikolojik taciz davranışına en az bir iş arkadaşıyla birlikte maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile psikolojik sağlığı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H8= alışma ortamında psikolojik taciz davranışına maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışı ile mağdurların fizyolojik sağlığı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H8a=alışma ortamında psikolojik taciz davranışına tek başına maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile fizyolojik sağlığı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H8b=Çalışma ortamında psikolojik taciz davranışına en az bir iş arkadaşıyla birlikte maruz kalan akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile fizyolojik sağlığı arasında olumlu bir ilişki vardır.

B. Demografik Bulgular

Çalışmaya katılan akademik personelin %66,7'si psikolojik taciz davranışlarına tek başına maruz kaldıklarını, %33,3'ü ise en az bir iş arkadaşı ile birlikte maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %38'i erkek, %62'si kadındır.

Yüzdeler itibariyle büyükten küçüğe katılımcıların yaş aralıkları, 25-29 (%27,8), 30-34 (%25,9), 40-44(%13,9), 50 ve üstü (%13), 45-49 (%5,6), 20-24 (%2,8) şeklindedir. Araştırmaya katılanların yarısından fazlasının (%53,7) 25 ve 34 yaşları arasında olduğu dikkat çekmektedir.

Araştırmaya katılan akademik personel görev yaptığı akademik birimler, iki yıllık eğitim veren Yüksek Okul/Meslek Yüksek Okulları (16 kişi; %14,8), Mühendislik ve Mimarlık Fakülteleri (16 kişi; %14,8), Tıp Fakülteleri (15 kişi; %13,9), Fen Edebiyat Fakülteleri (11 kişi; %10,2), İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri (11 kişi; %10,2) Eğitim Fakültesi (10 kişi; %9,3), Güzel Sanatlar Fakültesi (3 kişi; %2,8) ve diğer akademik birimlere (26 kişi; %24) şeklindedir.

Katılımcıların %40,7'sini öğretim üyeleri oluşturmaktadır (6 Profesör, 22 Doçent ve 16 Yrd. Doçent). İkinci sırayı %37 ile öğretim yardımcılarını almaktadır (37 Araştırma Görevlisi, 1 uzman ve 2 Eğitim Öğretim Planlayıcısı). Söz konusu grubu, %12,7 ile öğretim görevlileri (17 kişi) ve %6,5 ile okutmanlar (7 kişi) takip etmektedir.

Soruları cevaplayan akademik personelin tamamı yöneticilerin psikolojik taciz davranışlarıyla karşı karşıya kalmıştır. Mağdurların, %41,7'si sadece yöneticileri tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtirken, %26,9'u yöneticileriyle birlikte kendi çalışma arkadaşlarının da psikolojik taciz davranışlarında bulunduğunu ifade etmiştir. Mağdurların %30'6'sı ise yöneticilerinin yanında, çalışma arkadaşları ve astlarında psikolojik taciz davranışında bulduklarını vurgulamışlardır. Sadece bir kişi (%0,9) yöneticisi ve astının birlikte psikolojik taciz yaptığını vurgulamıştır. Yukarıdaki sonuçlar, araştırmaya konu vakaların %59,3'de yöneticilerin psikolojik taciz davranışlarını başkalarının işbirliği ile gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin en çok başvurduğu psikolojik taciz davranışları, 6'lı Likert Ölçeği Kullanılarak araştırmaya katılan akademik personele sorulmuştur (Hiç karşılaşmadım=1, Bir kez=2, Birkaç kez=3, Bazen=4, Sık Sık=5 ve Her zaman karşılaşıyorum=6). En sık rastlanılan davranışlar: “Asılsız söylemlerde

bulunulması” (Ortalama=4,5556); “Başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması” (Ortalama=4,4815); “Verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi” (Ortalama=4,4630); “Kiřinin kendisini göstermesine fırsat verilmemesi” (Ortalama=4,4259); “Başkalarının yanında küçük dūřürücü davranılması (beden dili)” (Ortalama=4,4167); “Yapılan iřin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi” (Ortalama=4,3519); “Dürürlük ve güvenilirliğin sorgulanması” (Ortalama=4,2778); “Bulunulan ortamda görmezden gelinerek kiři yokmuş gibi davranılması” (Ortalama=4,1574) ifadeleridir.

Yöneticilerin dâhil olduğu psikolojik taciz uygulamaları sürecinde, yöneticilerin uyguladığı psikolojik taciz davranışları içinde en sık görülen ifadeler ile eřit seviye çalışma arkadaşları ve astların uyguladığı psikolojik taciz davranışları içinde en sık görülen ifadeler örtüşmektedir. Ancak eřit seviye çalışma arkadaşlarının ve astların bu davranışları uygulama sıklığı, yöneticilerin bu davranışları uygulama sıklığından oldukça dūřük kalmıştır.

En az görülen psikolojik taciz davranış şekilleri ise; “Fiziksel şiddet uygulanması” (Ortalama=1,2963); “şahsı eşyalara zarar verilmesi” (Ortalama=1,6481); “Masaya yumruk vurulması gibi davranışlarla karşılaşılma” (Ortalama=2,6574); “Gönderilen elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmemesi” (Ortalama=2,7407); “Bir ortama girildiğinde ortamın bilerek terk edilmesi” (Ortalama=2,9630) şeklinde olmuştur.

C. Demografik Özellikleri İle Algılanan Psikolojik Taciz Davranışları İlişkisi

Mann-Whitney U ve Kruskal-Walsis testleri aracılığıyla yapılan analizler sonucunda, yaş, cinsiyet, mensup olunan fakülte, eğitim durumu ve unvan bağlamında yapılan analizlerde, söz konusu değişkenler bağlamında psikolojik taciz davranışları açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Söz konusu demografik değişkenlere ilişkin p değerlerinin tamamı 0,05 düzeyinin üzerinde yer almıştır (cinsiyet=0,606; yaş=0,883; eğitim=0,603; fakülte=0,461; unvan=0,478;). Söz konusu analizler, psikolojik tacize tek başına ya da en az bir arkadaşıyla birlikte uğrayanlar açısından da benzer sonuçlar vermiştir. Dolayısıyla, araştırmaya katılan öğretim elemanları bağlamında, demokratik değişkenler bağlamında bir farklılık bulunamamış, H1, H2, H3, H4, H5 numaralı hipotezler kabul edilmemiştir.

VI. ALGILANAN PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARININ MAĞDURLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE YÖNELİK ANALİZ SONUÇLARI

Gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışları ile akademisyenlerin, iş performansı, psikolojik ve fiziksel sağlıkları arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığını ortaya çıkarmak için Spearman Kolerasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu analiz, algılanan psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, fiziksel sağlık ve psikolojik sağlık bağlamında ayrı ayrı analiz edilmiş, sonuçlar Tablo 3’de toplu halde verilmiştir.

Tablo 3’te verilen analiz sonuçları veri setindeki akademik personeli tek başına ve en azından bir arkadaşıyla birlikte psikolojik tacize uğrayanlar bağlamında ele alınmıştır. Söz konusu sonuçlar aşağıda alt başlıklar altında tartışılmaktadır.

Veri setinin bir bütün olarak, tüm personeli içine alan sonuçlar verilmemiştir. Söz konusu sonuçlar psikolojik tacize tek başına uğradığı algısına sahip olan akademik personel ilişkin sonuçlarla paralel niteliktedir (tüm personel iş performansı $p=0,000/r=0,424$; tüm personel fiziksel sağlık= $0,000/r=0,472$; tüm personel psikolojik sağlık $p=0,000/r=0,596$).

Tablo 3: Algılanan Psikolojik taciz Davranışları ile Çalışanların Performans, Fiziksel Sağlık, Psikolojik Sağlık İlişkisi

	Algılanan Psikolojik taciz Davranışları					
	Tek Başına Maruz Kalanlar			En Az Bir İş Arkadaşı İle Birlikte Maruz Kalanlar		
	p	r	N	p	r	N
İş Performansı	0,000	0,396	72	0,156	0,241	36
Fiziksel Sağlık	0,000	0,547	72	0,147	0,246	36
Psikolojik Sağlık	0,000	0,402	72	0,022	0,380	36

A. Algılanan Psikolojik Taciz Davranışları ve İş Performansı İlişkisi

Psikolojik taciz davranışlarına tek başına maruz kalanların Tablo 3’de yer alan iş performansına ilişkin p değerinin 0,05’den küçük olduğu

görülmektedir($p=0,000$). Söz konusu değe, psikolojik taciz davranışlarıyla, bu davranışlara tek başına maruz kalan çalışanların iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, H6a hipotezi kabul edilmiştir. Söz konusu ilişkiye ait r değerinin 0,3 ve 0,7 arasında olması dolayısıyla psikolojik taciz davranışı ile iş performansı düşüşü arasında orta düzeyde bir pozitif ilişkiden bahsetmek mümkündür[§].

Psikolojik taciz davranışlarına en az bir arkadaşı ile birlikte maruz kalanlar ilgili olarak Tablo 3’de yer alan p değerinin 0,05’den düşük olması nedeniyle ($p=0,156$), anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bundan dolayı “H6b kabul edilmemiştir.

B. Algılanan Psikolojik Taciz Davranışları ve Psikolojik Sağlık İlişkisi

Tablo 3’de psikolojik taciz davranışlarına “tek başına maruz kalanlar”($p=0,000$) ve “en az bir iş arkadaşı ile birlikte maruz kalanlar” ($p=0,022$) bakımından p değerleri verilmektedir. Söz konusu değerlerin her iki grup için 0,05’den küçük olması dolayısıyla istatistikî olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, H7a ve H7b hipotezleri kabul edilmiştir.

Her iki analiz sonuçlarına ilişkin r değerleri incelendiğinde, psikolojik taciz davranışları ve psikoloji sağlıkta bozulma arasında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki görülmektedir.

C. Algılanan Psikolojik Taciz Davranışları ve Fiziksel Sağlık İlişkisi

Çalışmanın araştırdığı son husus ise psikolojik taciz davranışlarıyla mağdurların psikolojik sağlığı arasındaki ilişkidir. Buna göre Tablo 3’de psikolojik taciz davranışlarına tek başına maruz kalanlara ilişkin p değerinin 0,005’den küçük olduğu görülmektedir ($p=0,000$). Söz konusu değer, psikolojik taciz davranışlarıyla, bu davranışlara tek başına maruz kalan çalışanların fiziksel sağlığı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, H8a hipotezi kabul edilmiştir. Söz konusu analize ilişkin r değerinin de psikolojik taciz davranışları ile akademik personelin fiziksel sağlığında bozulma arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli bir ilişkinin varlığını gösterdiği anlaşılmaktadır.

Diğer yandan, en az bir arkadaşı ile birlikte psikolojik taciz mağduru olanlar açısından ortaya çıkan p değerinin istatistikî olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($p=0,147$). Bu sebeple H8b hipotezi kabul edilmemiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenler içerisinde psikolojik tacize en az bir arkadaşıyla maruz kalanların, iş performansı ve fiziksel sağlığı açısından

[§]Kaynak: Bruce Ratner, Ph.D. “*The Correlation Coefficient: Definition*

<http://www.dmstat1.com/res/TheCorrelationCoefficientDefined.html> Erişim Tarihi: 20.05.2014)

ortaya çıkan ilişki anlamlı olmazken, psikolojik taciz davranışları ve psikolojik sağlık arasında görülen ilişkinin anlamlı olması ilginçtir. Söz konusu sonuçlar bir yönüyle, psikolojik taciz mağdurlarının kendi aralarındaki dayanışmanın psikolojik taciz iş performansı ve fiziksel sağlığa ilişkin olumsuz etkilerini absorbe etmede mağdura yardımcı olduğunu ortaya koyarken, diğer yandan her halükarda mağdurların psikolojisinin olumsuz etkilendiğini göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik taciz, günümüz iş yaşamında personelinin sağlık ve performansını etkileyen önemli problemlerden birisidir. Psikolojik taciz davranışları sonucunda mağdurların, psikolojik ve fizyolojik sağlıkları bozulabilmekte ve iş performansları düşebilmektedir. Sonuçta, dolaylı olarak kaybeden kurum olmaktadır.

Yapılan araştırma, %5 güven aralığında, çalışma ortamında tek başına psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların algıladıkları psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarında yaşanan problemler arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Psikolojik taciz davranışına en az bir arkadaşıyla maruz kalanlar açısından ise sadece psikolojik sağlıkta yaşanan problemler ile psikolojik taciz davranışları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif ilişki bulunmuştur. Araştırma bulguları, mağdurların algıladığı psikolojik taciz davranışlarının, demografik etmenlere bağlı olarak farklılık arz etmediğini göstermektedir.

Uygulanan psikolojik taciz davranışlarının etkileri incelendiğinde en fazla görülen *performans etkileri*, “işe karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum”, “bir işe konsantre olmakta güçlük yaşıyorum”, “zamanımın büyük bir kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularda geçiriyorum” olmuştur. En fazla görülen *psikolojik etkiler*, “yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum”, “yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum”, “işyerimde kimseye güvenmiyorum” şeklindedir. *Fiziksel etkiler* incelendiğinde ise öne çıkan hususlar, “kendimi stresli ve yorgun hissediyorum”, “baş ağrılarım oluyor”, “mide, bağırsak şikâyetlerim oluyor” şeklindeki şikâyetlerdir. En az bir arkadaşıyla birlikte psikolojik taciz mağduru olan akademisyenlerde görülen fizyolojik ve performans etkilerinin istatistiki olarak anlamsız çıkmasının, mağdurların birbirlerine verdikleri destek, sahip oldukları dayanışma ve yardımlaşma aracılığıyla psikolojik tacize karşı birlikte mücadele etmeleriyle açıklamak mümkündür. Birçok zaman psikolojik taciz uygulamalarının, iş hayatının normal akışının bir parçasıymış gibi gösterildiği dikkate alındığında, üst yönetimce psikolojik taciz mağdurunun problemin esas kaynağı olarak dahi algılanması mümkündür. Dayanışma, psikolojik taciz

mağdurunu hem kendini g¼c¼l¼ hissetmesi, hem de “yardakçı izleyicilerin” yarattığı olumsuz etkileri giderme adına pozisyonlarını g¼c¼lendirebildiđi ileri s¼r¼lebilir.

G¼n¼m¼zde gerek y¼netici gerekse çalışanlar açısından ¼nemli olan bir husus hiyerarşı yetkisinin nerede başlayıp nerede bittiğidir. Kimi zaman, birimde biat k¼lt¼r¼n¼ h¼kim kılmak ve savunmak isteyen y¼neticilerin, bu k¼lt¼re uyum sağlamayan çalışanları psikolojik taciz aracılığıyla terbiye etmek ya da cezalandırma yoluna gitmeleri m¼mk¼nd¼r. Diğer yandan, y¼neticilerin g¼revleri gereği kullandıkları yetkiler de çalışanlar tarafından psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmektedir. Bu bakımdan, gerek y¼netici gerekse çalışanların, psikolojik taciz davranışları ve s¼reci yanında değişen çalışma k¼lt¼r¼ ve insan ilişkileri konusunda geliştirilmesi, psikolojik taciz davranışlarının azaltılması adına katkı sağlayacaktır.

Son olarak, çalışanların iş performansı ve motivasyonunu ¼st d¼zeyde tutacak bir iş ortamının hazırlanması kurum k¼lt¼r¼ ve politikaları ile yakından ilgilidir. Her ne kadar demokratik anlayışa, birlikte problem çözme yeteneğine ve kişisel egoyu aşan öz¼m odaklı zihinsel modellere sahip insan kaynağının geliştirilmesi psikolojik tacizi engellemek için kritik ¼neme sahip olsa da, caydırıcı tedbirlerin alınması gereklidir. Bu bağlamda, zaman zaman psikolojik işkenceye d¼n¼řebilen psikolojik taciz davranışlarının, T¼rk Ceza Kanunu’nda yer alması ¼nemlidir. Ayrıca, Y¼ksek¼đretim Kurumları Y¼netici, ¼đretim Elemanı ve Memurları Disiplin Y¼netmeliđi çerçevesinde de gerekli tedbirler alınması ve psikolojik taciz uygulayıcılarının y¼netici pozisyonuna getirilmesinin engellenmesi problemin öz¼m¼ne katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Akar, Nuray Yapıcı ve Anafarta, Nilg¼n ve Sarvan, Fulya, (2011), Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study, *Ege Academic Review*, C.11, No:1, ss. 179 -191.

Alazab, Raed M. ve El Elsheikh, Rawdave Kamal, Iman, (2008), Workplace Bullying Associated Health Hazard. Is It A Lack Of Quality Assurance? A Model Of Organizational Intervention in Egypt, *Apha 136th Annual Meeting*, San Diego, CA, ss.25-29.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., (2010), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Y¼ntemleri*, Sakarya Yayıncılık, 6.Basım, Sakarya.

Baron, Robert A. ve Neuman, Joel H., (1996), Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes, *Aggressive Behavior*, C. 22, No: 3, ss. 161-173.

Başbakanlık Genelgesi, Konu : İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi., <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm>, (06.04.2013)

Bentley, Tim A. ve Catley, Bevan ve Cooper-Thomas, Helena ve Gardner, Dianne ve O'Driscoll, Michael P. ve Dale, Alison ve Trenberth, Linda (2012), Perceptions of Workplace Bullying in The New Zealand Travel Industry: Prevalence and Management Strategies, *Tourism Management*, C. 33, No: 2, ss. 351-360.

Cassell, Macgorine A., (2011), Bullying in Acedeme: Prevalent, Significant, and Incessant, *Contemporary Issues in Education Research*, C. 4, No. 5, ss.33-44.

Cambridge International Dictionary of English, (1995), London

Çobanoğlu, Şaban, (2005), *Mobbing*, Timaş Yayınları, İstanbul.

Druskat, Vanessa Urchve Wolff, Steven B. (2001). Building The Emotional Intelligence of Groups, *Harvard Business Review*, C. 79, No: 3, ss.80-90.

Davenport, Noave Schwartz, Ruth Distlerve Elliot, Gail Pursell, (2003), *Mobbing*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Day, David V. veBedeian, Aarthut G., (1991), Work Climate and Type A Status As Predictors of Job Satisfacion: A Test of The Internetal Perspective, *Journal of Vocational Behaviour*, C. 38, No: 1, ss.39-52.

Einarsen, Stale veRaknes, Bjørn I., (1997), Harassment in The Workplace And Victimization of Men, *Violence and Victimization*, C. 12, No. 3, ss.247-263.

Einarsen, Stale ve Raknes, BjørnIgne ve Matthiesen, Stig Berge, (1994), Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality - An Exploratory Study, *European Work and Organizational Psychologist*, C. 4, No: 4, ss. 381-401.

Einarsen, Stale veHoel, Helge veNotelaers, Guy, (2009), Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and

Psychometric Properties of The Negative Acts Questionnaire-Revised, *Work & Stress*, C. 23, No:1, ss.24-44.

Ege, Harald, (2010), Different Typologies of Workplace Conflict and Their Connections With Post Traumatic Embitterment Disorder (Pted), *Health*, C. 2, No: 3, ss.234-236.

Ege, Harald, *6 aşamalıİtalyanmodeli*, (çevirimiçi),
<http://www.cesil.com/0300/mobing03.htm>, (05.03.2010).

Ferraz, Hugo Figueiredove Gil-Monte, Pedro R. ve Grau-Alberola, Ester ve Llorca-Pellicer, Marta ve García-Juesas, Juan A., (2012), Influence of Some Psychosocial Factors on Mobbing and Its Consequences Among Employees Working With People With Intellectual Disabilities, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, C. 25, No: 5, ss.455–463.

Friedman, Gabrielle S., (2004), Global Perspective on Workplace Harassment Law: Proceedings of The 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, C. 8, No: 1, ss.151-194 (çevirimiçi),
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1025621, (19.11.2012).

Finne, Live Bakke ve Knardahl, Stein ve Lau, Bjørn, (2011), Workplace Bullying and Mental Distress: A Prospective Study of Norwegian Employees, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, C. 37, No: 4, ss.276-287.

Gün, Hüseyin, (2009), *ÇalışmaOrtamındaPsikolojikTaciz (Mobbing)*, LazerYayınları, Ankara.

Hansen, Ase Marie ve Høgh, Annie ve Persson, Roger ve Karlson, Björnve Helene Garde, Anne ve Ørbæk, Palle, (2006), Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response, *Journal of Psychosomatic Research*, C. 60, No: 1, ss.63– 72.

Hallberg, Lillemor R-M. ve Strandmark, Margaretha, (2006), Health Consequences of Workplace Bullying: Experiences from The Perspective of Employees in The Public Service Sector, *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, C. 1, No: 2, ss.109-119.

Hague, Lars Johan, (2010), *Environmental Antecedents of Workplace Bullying: A Multi-Design Approach*, Bergen Üniversitesi, Felsefe Doktora Tezi (PhD).

Hodson, Randy ve Roscigno, Vincent J. ve Lopez, Steven, H., (2006), Chaos and The Abuse Of Power: Workplace Bullying in Organizational and Interactional Context, *Work and Occupations*, C. 33, No: 4, ss. 382-416.

Hoel, Helge ve Glasø, Lars ve Hetland, Jørnve Cooper, Cary L. ve Einarsen, Ståle (2010), Leadership Styles as Predictors of Self-reported and Observed Workplace Bullying, *British*

Ishiyama, F.Ishu, (2000), Toward Organizational Maturation: Active Witnessing for Prejudice Reduction, *Transcending Boundries: Integrating People, Processes And Systems*, Proceedings of the 2000 Conference Brisbane, Yönetim Bölümü, Griffith Üniversitesi, Queensland, Avustralya, 6-8 Eylül 2000, ss.14-19.

Jennifer, Dawn, (2000), Bullying at Work: The Role Of Work Environment Quality, *Transcending Boundries: Integrating People, Processes and Systems*, Proceedings of the 2000 Conference Brisbane, Yönetim Bölümü, Griffith Üniversitesi, Queensland, Avustralya, 6-8 Eylül 2000, ss.194-200.

Karasar, Niyazi, (2009), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 20. Baskı.

Keashly, Loreleigh ve Neuman, Joel H., (2010), Faculty Experiences With Bullying in Higher Education, *Administrative Theory & Praxis*, C. 32, No: 1, ss. 48-70.

Kirel, Çiğdem, (2008), Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, *T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları*, No. 1806, Eskişehir.

Leymann, Heinz ve Gustafsson, Annelie, (1996a), Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C. 5, No: 2, ss. 251-275.

Leymann, Heinz, (1996b), Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, C. 5, No: 2, ss.165-184.

Leymann, Heinz, (1990), Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, *Springer Publishing Company*, Violence and Victims, C. 5, No: 2, ss. 119-126.

Leymann, Heinz, (çevirimiçi), <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (15.11.2012).

Lewis, Sian E., (2006), Recognition of Workplace Bullying: A Qualitative Study of Women Targets in The Public Sector, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, J. Community Appl. Soc. Psychol., C. 16, No: 2,ss.119–135.

Matthiesen, Stig Berge, (2006), Bullying at Work; Antecedents And Outcomes, *Department of Sychosocial Science Faculty of Psychology University of Bergen Norway*, Doctoral Thesis.

Matthiesen, Stig Berge ve Einarsen, Stale, (2010), Bullying in The Workplace: Defination, Prevalence, Antecedents, Consequences, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, C. 13, No: 2, ss.202-248.

Mayhew, Claire ve McCarthy, Paul ve Chappell, Duncan ve Quinlan, Michael ve Barker, Michelle ve Sheehan, Michael, (2004), Measuring The Extent of Impact from Occupational Violence and Bullying on Traumatished Workers, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, C. 16, No. 3, ss.117-134.

Moayed, Farman A. ve Daraiseh, Nancy ve Shell, Richard ve Salem, Sam (2006), Workplace Bullying: A Systematic Review of Risk Factors and Outcomes, *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, C. 7, No: 3, ss.311–327.

Namie, Gary, (2003), Workplace Bullying: Escalated Incivility, *Ivey BussinessJournal*, London, November/December.

Namie, Gary, (2007), The Challenge of The Workplace Bullying, *Employment Relations Today*, C. 34, No: 2, ss.43-51.

Namie, Gary ve Namie, Ruth, (2009), *The Bully at Work*, Sourcebooks Inc.,Naperville/Illinois.

Rayner, Charlotte ve Hoel, Helge, (1997), A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, C. 7, No: 3, ss.181-191.

Sacket, Paul R. ve DeVore, Cynthia J., (2009), *İş Yerinde Amaç Karşıtı Davranışlar, Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, ed. Anderson, Neil ve Öneş, Deniz S. ve Sinangil, Handan Kepir, Literatür Yayıncılık, Dağıtım, Pazarlama San. veTic.Ltd.şti., Cilt 1, ss.179-201.

Salin, Denise, (2003),*Workplace Bullying Among Business Professionals Prevalence Organisational Antecedents and Gender Differences*, Publications of

the Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki, Finland, No. 117

Salin, Denise ve Hoel, Helge, (2011), Organizational Causes of Workplace Bullying, Bullying and Harassment in The Workplace, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research And Practice (2nd Edition)*, London, T aylor&Francis, ss. 227-245.

Sandvik, Pamela Lutgen, (2003), The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation And Regeneration of Workplace Mistreatment, *Management Communication Quarterly*, C. 16, No: 4, ss. 471-501.

Sandvik, Pamela Lutgen, (çevirimiçi), <http://ombudsfac.unm.edu/ArticleSummaries/WorkplaceBullyingcausesconsequencesinterventions8-2007.pdf>, (24.04.2012).

Skogstad, Anders ve Matthiesen, Stig Berge ve Einarsen, Stale, (2007), Organizational Changes: A Precursor of Bullying at Work?, *International Journal of Organazitaon Theory And Behavior*, C. 10, No: 1, ss.58-94.

Skorek, Judy L., (2009), *A Qualitative Study of Counseling Interventions Used to Assist Targets of Workplace Bullying*, Northern Illinois University Dekalb, Illinois, DoktoraTezi.

Tınaz, Pınar, (2006a), *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta yayıncılık, İstanbul.

Tınaz, Pınar, (2008), *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, Beta yayıncılık, İstanbul.

TürkiyeBüyük Millet Meclisi Kadın Erkek FırsatEşitliği Komisyonu, (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, No:6, TBMM Basımevi, Ankara.

Vie, Tina Løkke ve Glaso, Lars ve Einarsen, Stale, (2011), Health Outcomes and Self-Labeling as A Victim of Workplace Bullying, *Journal of Psychosomatic Research*, C. 70, No: 1, ss.37-43.

Workplace Bullying Institute, (2012), Impact Of Workplace Bullying on Individuals' Health, (çevirimiçi),

<http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2012-IP-D.pdf>, (01.01.2013).

Yamada, David, (2004), Global Perspective on Workplace Harassment Law: Proceedings of The 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, C. 8, No: 1, ss.151-194 (çevirimiçi),

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1025621, (19.11.2012).

Yaman, Erkan, (2008), Üniversiteler ve Etik: Baskılara da Psikolojik Şiddet, *İşAhlakıDergisi*, C. 1, No: 1, ss.81-97.

Yaman, Erkan, (2009), *YönetimPsikolojisiAçısındanİşyerindePsikoşiddet – Mobbing-*, Nobel YayınDağıtım, Ankara.

Yıldırım, Dilek ve Yıldırım, Aytolan ve Tımuçın, Arzu, (2007) Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff, *Nursing Ethics*, No: 14, ss.447-463

Yıldırım, Dilek ve Yıldırım, Aytolan, (2010), Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri, *Türkiye Klinikleri J. Med.Sci.*, C. 30, No: 2, ss. 559-570.

Zapf, Dieter ve Einarsen, Stale, (2011), Individual Antecedants of Bullying: Victims and Perpetrators, Bullying and Harassment in the Workplace, *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research And Practice (2nd Edition)*, Taylor and Francis, London, ss.177-200.