

10.33537/sobild.2022.14.1.10

### Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 13.11.2022  
Kabul edildiği tarih: 12.01.2023  
Yayınlanma tarihi: 31-01-2023

### Article Info

Date submitted: 13.11.2022  
Date accepted: 12.01.2023  
Date published: 31-01-2023

## YATAY YILDIRMA (MOBBİNG) İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ VE DEMOGRAFİK FAKTÖRLER ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATION BETWEEN THE HORIZONTAL MOBBING, FIVE FACTOR MODEL OF PERSONALITY, AND DEMOGRAPHIC FACTORS

**Merve KARA SÖKER**



CONSORS FİNANZ BNP PARİBAS, merve.k08@gmail.com

**Mehmet Arcan TUZCU**



Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü  
tuzcu@politics.ankara.edu.tr

### Anahtar sözcükler

Yatay yıldırma; Kişilik; Beş faktör kişilik modeli; Demografik faktörler.

### Keywords

Horizontal mobbing; Personality; Five-factor model of personality; Demographic characteristics.

### Öz

Yıldırma (mobbing) en çok üstün astına karşı sergilediği olumsuz davranışlar olarak incelenmektedir. Ancak yapılan araştırmalarda da görüldüğü üzere meslektaşlar arasında görülen (yatay) yıldırma davranışları hiç de az değildir. Bu çalışma Türkiye'de 53 devlet ve vakıf üniversitesinde görev yapan 411 akademisyeni kapsamaktadır. Akademisyenlerin eşdeğeri olan meslektaşları tarafından ne sıklıkla yıldırma maruz bırakıldıkları olumsuz davranışlar ölçeği (Negative Acts Questionnaire) kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Diğer taraftan akademisyenlerin yatay yıldırma maruz kalmaları ile onların demografik durumları açısından farklılıkları ve yatay yıldırma ile beş faktör kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı ortaya konmaktadır. Akademisyenlerin yatay yıldırma maruz kalmalarında cinsiyet, unvan ve çalışma alanına dayalı bir farklılığın bulunduğu belirlenmiştir. Kişilik bakımından ise duygusal dengelilik ve yumuşak başlılık özellikleri ile yatay yıldırma maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

### Abstract

Mobbing is examined in the literature mostly by the negative acts performed by superiors to subordinates. Horizontal mobbing, the negative acts among colleagues with the same organizational position, is not scarce, however. This study includes 411 academicians from 53 public and foundation universities in Turkey. The frequency of mobbing among academicians from the same level colleagues is tried to be determined by using the Negative Acts Questionnaire. In addition, the statistical difference between the demographic characteristics of academicians who have been exposed to horizontal mobbing and as well as the existence of a relation between five-factor personality constructs and horizontal mobbing are investigated. It is found that being exposed to horizontal mobbing differs according to gender, job title, and working area. Five-factor model of personality results reveals that emotional stability and agreeableness are significantly and negatively related to being exposed to horizontal mobbing.

## Giriş

Günümüzde küreselleşme ve teknolojinin de hız kazanmasıyla işletmeler arasındaki rekabet gün geçtikçe artmakta ve bu süreçte insan faktörü her geçen gün daha da önemli bir unsur haline gelmektedir. Bunun bir sonucu olarak personel planlama, personel sağlama ve seçme, personel hareketliliği ve örgütsel sosyalizasyon gibi konular üzerinde dikkatle durulması gerekmektedir. Bu konulardaki hassasiyet artsa da çalışanlar arasındaki uyumu sağlamak her zaman mümkün olamamaktadır. Bu durumu neden olan en önemli etmenlerden birisi de çalışanlar arasındaki yıldırma davranışlarıdır (Günel, 2010). Yıldırma çalışanların örgüt içinde karşı karşıya kaldıkları, hızla yaygınlaşan, örgütsel davranış çalışmalarına konu olan bir kavramdır. Yıldırma önlenemediği takdirde çalışanlarda performans düşüklüğü, örgütsel bağlılığının azalması, psikolojik ve/veya fiziksel sıkıntılar ortaya çıkabilmektedir. Öyle ki mağdurların bir kısmı intihar etmeyi bile düşünebilmektedir. Bu durum konunun ciddiyetini açıkça göstermektedir (Tınaz, 2006).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi ALO 170 mobbing hattına 2011- 2014 yılları arasında 11.393, 2014-2016 yılları arasında ise 26.869 kişi başvurmuştur. Başvuru sayısının her geçen yıl artmakta olduğu gözlenmektedir (www.csgb.gov.tr). Mağdurların %60'ının istifaya zorlanma, görev değişikliği, hakaret ve kötü muamele gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Maruz kalınan diğer davranışlar ise sözlü taciz, ayrımcılık, yasal hakların kullandırılmaması, iftira atılması, fiziksel şiddet ve cinsel tacizdir (CNN Türk, 2018).

Yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak ast üst ilişkilerine dayalı (dikey) yıldırmanın ele alındığı görülmektedir. Ancak örgütsel barışın ve huzurun oluşturulmasında çalışma arkadaşları arasındaki (yatay) yıldırmanın da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Çünkü yıldırma bir güç ilişkisidir ve bu nedenle her seviyede kendini gösterebilmektedir (McCord ve Richardson, 2006). İngiltere'deki yıldırma olaylarının %83'ünde dikey, %15'inde yatay yıldırma uygulandığı belirlenmiştir (Rayner, 1999). Namie ve Namie (2000) ise ABD'de görülen yıldırma vakalarının %81'inin yukarıdan aşağıya, % 14'ünün yatay yıldırma şeklinde olduğunu ortaya koymaktadır. Hoel vd. (2001) yıldırma maruz kaldığını belirtilen katılımcıların %74,7'si yıldırma uygulayan kişilerin yöneticileri olduğunu, %36,7'si çalışma arkadaşları olduğunu ifade etmektedir. Meschkukat vd. (2002) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcıların %38'si yöneticilerin, %22'si çalışma arkadaşlarının, %13'ü ise hem yöneticilerin hem de çalışma arkadaşlarının yıldırma uygulayan kişiler olduğunu vurgulamaktadır. Vartia ve Hyyti (2002) hapisane çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada kadın mağdurların %74'ünün, erkeklerin ise %49'unun çalışma arkadaşları tarafından yıldırıldığı sonucuna ulaşmıştır. İspanya'da yapılan bir araştırmaya göre de %82'lik bir

oranla üstlerin, %16'lık bir oranla eşdeğerlerin yıldırma uyguladığı saptanmıştır (Pinuel ve Zabala, 2002). Türkiye'de yürütülen çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Arpacioğlu (2005) çalışanların %81'inin yöneticileri, %14'nün çalışma arkadaşları; Bayrak Kök (2006) ise %81'inin yöneticileri, %58'inin çalışma arkadaşları tarafından yıldırma maruz kaldığını saptamıştır. Günel (2010) de yıldırma davranışlarının %82'sinin yöneticiler, %18'inin ise çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda yatay yıldırma vakalarının hiç de azımsanamayacak bir büyüklüğe ulaştığı ancak bu konuda yapılan çalışmaların hiç de yeterli olmadığı gözlenmektedir. Bu anlamda çalışmanın sınırlı sayıdaki bu çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İşyerinde yıldırmanın varlığı birtakım faktörlere bağlıdır. Bu faktörler mağdur, yıldırma uygulayan kişi, örgüt ve sosyal grup kaynaklı faktörler olarak dört gruba ayrılmaktadır. Gerçekten de bireylerin yıldırma maruz kalma durumu kişiden kişiye değişebilmektedir. Bazı insanlar bu davranış ile sıklıkla, bazılarıysa daha az karşılaşmaktadır (Salin, 2001). Buna rağmen konuyla ilgili yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bu çalışmada mağdurların kişilik özellikleri ile yatay yıldırma maruz kalıp kalmamaları arasındaki ilişki incelenecektir.

Gök ve Karatuna (2012) üniversitelerin geçirgenliğinin diğer örgütlere göre daha fazla olduğunu, çevrelerindeki değişimlerden daha fazla etkilendikleri gibi çevrelerini de fazlaca etkileyebildiklerini belirtmektedir. Bu bağlamda yaşanmakta olan sosyo-kültürel, ekonomik, siyasi ve teknolojik gelişmelerde yükseköğretim kurumları oldukça önemli bir rol üstlenmektedir. Tüm bunlardan hareketle bu çalışmada Türkiye'de üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin demografik ve kişilik özellikleri ile çalışma arkadaşları arasındaki yatay yıldırma ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

### 1. Yıldırma Kavramı ve Yıldırma Davranışları

Dünyada ve Türkiye'de yıldırma ifadesinin farklı şekillerde kullanıldığı görülmektedir. İngiliz ve Amerikalı araştırmacılar kavram ile ilgili zorbalık anlamına gelen *bullying*, yine Amerikalı, Alman ve İsveçliler de hedef olma anlamında *mobbing* kelimesini kullanmaktadır (Leymann, 1996; Zapf vd., 1996). Literatürde işyeri zorbalığı anlamında kullanılan başka ifadeler de bulunmaktadır. Bunlar işyeri tacizi *workplace harassment* (Björkqvist vd., 1994), işyeri saldırganlığı *workplace aggression* (Baron ve Neuman, 1996), işyerinde duygusal taciz *emotional abuse* (Keashly, 1998), işyeri kabalığı *workplace incivility* (Cortina vd., 2001) gibi kavramlardır.

Diğer taraftan Leymann (1990, 1996) birkaç kişinin bir kişiye sistematik düşmanca davranışları, Zapf (1999) tacizde bulunma, zorbaca davranma, Hoel vd. (2002) bir gruba karşı saldırı, Baykal (2005) ruhsal taciz, Tutar (2005) psikolojik şiddet, Çobanoğlu (2005) duygusal saldırı, Arpacioğlu (2005) ve Yaman (2009) zorbalık,

Güngör (2008) sindirme ve travma, Yaman (2009) kötü muamele, Karcıoğlu ve Akbaş (2010) duygusal istismar ve son olarak Bulut ve Göktürk (2012) psikolojik taciz şeklinde kavrama yönelik ifadeler kullanmıştır.

İş yerinde yıldırma kişinin kendini göstermesini engelleyen, iş arkadaşlarıyla iletişimini koparan, sosyal ilişkilerine ve itibarına yönelik saldırıları içeren, kişinin yaşam kalitesini düşüren ve kariyerinde gerilemeye yol açan birçok davranıştan oluşmaktadır (Leymann, 1996; Altunay vd., 2014). Çalışanlar sistematik olarak yok sayılarak, alaya alınarak, yalnız bırakılarak, lakap takılarak, küsülerek, fiziksel tehdit uygulanarak, haklarında dedikodu yapılarak, eleştiriye ve haksız değerlendirmelere maruz bırakılarak yıldırma görmektedir (Cowiea vd., 2002).

Leymann (1990) yıldırma davranışlarını 5 kategoride sınıflamaktadır. İlk boyut haberleşmeyi kısıtlayıcı iletişim boyutudur. Yıldırma uygulayan kişi tarafından mağdurun başarısını göstermesinin engellenmesi, devamlı olarak sözünün kesilmesi, yüksek sesle azarlanması, yapılan işin eleştirilmesi, mağdurun özel yaşamının eleştirilmesi, mağdurun iletişim araçları ile rahatsız edilmesi, sözlü ve yazılı olarak tehdit edilmesi, jest ve mimiklerle mağdurla ilişkinin engellenmesi, mağdurun yalancı olduğuna dair ithamlarda bulunulması ilk boyutu kapsayan davranışlar arasındadır (Davenport vd, 2003).

İkinci boyut çalışanların sosyal ilişkilerine saldırı boyutudur. Birçok mağdur iş arkadaşları tarafından kasıtlı olarak kırıcı ve düşmanca davranışlar ile dışlanmaya çalışılmaktadır (Hirigoyen, 2000). Dick ve Wagner (2001) öğretmenler üzerine yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin yıldırma uygulayanlar tarafından sosyal toplantılar ve bir takım sosyal etkinliklerden özellikle dışlandığını, orada yokmuş gibi davranıldığını belirtmiştir. Davenport vd. (2003) boyutu oluşturan davranışları; mağdurun etrafındaki insanların her zaman güçlünün yanında olması ve diğerlerine karşı durması, mağdurla konuşmanın yasaklanması, mağdurun diğer insanlarla görüşme hakkının elinden alınması, mağdur yokmuş gibi davranılıp dışlanmaya çalışılması, hak ve kişiliğine saygı gösterilmemesi şeklinde ifade etmektedir.

Üçüncü boyut çalışanın unvanına ve itibarına karşı yapılan saldırılardır. Mağduru kötülemek ve karalamak için yıldırma uygulayanlar ellerinden geleni yaparlar. Onu kötü duruma düşürmek için diğer insanları da örgütlerler, hakkında asılsız söylentiler çıkarırlar. Yapılan işle ilgili çok basit hatalar bulup sanki büyük bir sorunmuş gibi göstermeye çalışırlar. Mağdurun hal ve hareketleri taklit edilerek komik duruma düşürülmeye çalışılır. Mağdurun engeli, dini, siyasi görüşü ile dalga geçilir ve birtakım lakaplar takılır. Mağdurun psikolojik sorunları olduğu konusunda ikna edilmeye çalışılır ve bu konuda baskı yapılır. Mağdur özgüvenini azaltıcı işler yapması için zorlanır. Mağdurun başarısı sürekli olarak

eleştirilir ve kararları sorgulanır (Davenport vd, 2003). Mağdur kontrollü, kötü niyetli ve aşağılayıcı bir iletişim şekli ile utandırılmaya çalışılır. Mağdur işyerinde başarılı bir insan olsa da karalanır, yıldırma uygulayan kişiler o kişiyi başarısız olarak gösterir ve en ufak bir hatasını bile açık etmeye çalışırlar (Tutar, 2005). Dick ve Wagner (2001) de mağdurların yıldırma uygulayanlar tarafından haksızca eleştirildiğine değinmiştir.

Dördüncü boyut çalışanın uzmanlığına ve hayat tarzına saldırı boyutudur. Leymann (1996) işyerinde yıldırmanın çalışanların bilgi yeterliliği ve güvenilirliğine saldırı ile başladığını belirtmiştir. Burada mağdurun küçük düşürülmesi hedeflenmektedir. Mağdura özel görevler verilmemekte aksine çok basit işler verilmektedir. Amaç mesleki itibarına, yaşam kalitesine zarar vermektir. Bu şekilde özgüven azalması da sağlanmış olur. Mağdurun tüm haklarının elinden alınması sağlanır ve oluşan tüm zararın maliyeti de mağdurla ilişkilendirilir (Davenport, 2003).

Beşinci boyut yıldırma davranışı kişinin sağlığına karşı yapılan saldırılarla ilgilidir. Mağdur ağır fiziksel güç gerektiren işler yapmaya zorlanmaktadır. Yıldırma uygulayanlar mağduru fiziksel şiddetle tehdit etmektedir. Mağduru korkutmak için de bir miktar şiddet uygulanabilmektedir. Mağdurun cinsel olarak taciz edilmesi de sağlığına karşı bir saldırı olarak kabul edilmektedir (Çalışkan ve Tepeci, 2008).

Vartia (1991) Finlandiya'da 984 hasta üzerinde yaptığı çalışmada 6 tip yıldırma davranışı ortaya çıkarmıştır. Bunlar bir kişiye iftira atmak ve dedikodu yapmak, çalışanlara yapamayacakları işler verilmesi, yapılan işlerin devamlı olarak eleştirilmesi, fiziksel saldırı ve tehdit, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı ile ilgili hoş olmayan söylemlerde bulunmak, insanların sosyal olarak dışlanmasıdır. Rayner ve Hoel (1997) işyerindeki yıldırma davranışlarını, mesleki tehdit, kişilik tehdidi, izole edilme, aşırı iş yüklemesi ve istikrarsızlaştırma şeklinde beşe ayırmıştır. Clarke (2002) ise yıldırma davranışlarını şu şekilde ifade etmektedir: haksız eleştiride bulunmak, sürekli eksiklik aramak, dışlamak, ikiyüzlülük, iftira atmak, adaletsizce işten çıkarmak, alay etmek, tehdit etmek, aşırı iş vermek ve taciz edici davranışlarda bulunmak.

Einarsen ve Rakness (1997) Norveç'te bir tersanede çalışan 480 erkek üzerinde yaptıkları çalışmada katılımcıların %7'si küçümsenme, eziyet, dedikodu, baskı görme ve dikkate alınmama gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Noring'e (2000) göre birçok yıldırma davranışına göz yumulmaktadır. Bunlar mağdurun işi ile ilgili bilginin ondan saklanması, sosyal çevresi ile ilişkisinin engellenmesi, sürekli eleştirilmesi, tehdit edilmesi ve alay edilmesi, anlamsız işler verilerek doğruluğunun sorgulanmasıdır. Hoel ve Cooper'un (2000) yaptığı araştırmaya 5288 kişi katılmıştır. Yıldırmanın en çok gerçekleştirildiği davranış kişilerin performansını ve motivasyonunu azaltıcı hareketler

olarak saptanmıştır. İkinci olarak ise alakasız işler ve hedefler verilmesidir. Salin (2001) özel sektörde çalışan 385 kişi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yıldırma davranışlarını katılımcıların %13,5'i kapasitelerinin altında iş verilmesi, %7,4'ü görevleri ile ilgili bilgilerin kendilerinden saklanması, %5,3'ü ulaşılması imkânsız hedefler belirlenmesi, %5,1'i fikirlerinin önemsenmemesi, %2,4'ü aşırı iş verilmesi, %2,1'i dışlanması, %1,1'i kendilerine bağırılması, %0,8'i haklarında dedikodu çıkarılması olarak belirtmiştir.

Selimoğlu (2006) Bursa'da 80 yönetici asistanına uyguladığı ankete göre katılımcıların %53,8'i işyerinde yıldırma uygulandığını, bu kişilerin %44,9'u küçümsendiğini, %23,1'i hakarete maruz kaldığını, %12,8'i tehdit edildiğini, %11,5'i ise aşağılandığını belirtmiştir. Saunders vd. (2007) yıldırma davranışlarını azarlama, başarısızlıkların yüze vurulması, mağdurla iletişimin kesilmesi ve ona önemsiz işlerin verilmesi olarak sıralamıştır.

Yatay yıldırma açısından ise davranış birçok şekilde gerçekleşebilmektedir. Yeni işe başlayan başarılı insanların çalışma arkadaşları tarafından dışlanması, çalışma arkadaşları arasında kıskançlık, rekabet ve ırkçılık bu davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Bu davranışların artmasında üstlerin ya da astların mağdura karşı yıldırma uygulayan çalışma arkadaşını doldurması da etkili olmaktadır (Tınaz, 2006). Sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, iş arkadaşlarının mağdur ile konuşmaması, yokmuş gibi davranmaları da yatay yıldırma davranışlarından (Karcioğlu ve Çelik, 2012). Başka bir çalışmada çalışanlar, çalışma ortamına girdiklerinde iş arkadaşlarının konuşmalarını bitirerek susturduklarını, kişisel harcamalarıyla dalga geçildiğini, dini inançları ve politik görüşlerine karşı çıkıldığını belirtmişlerdir (Asunakutlu ve Safran, 2006).

Litzcke'e (2003) göre yatay yıldırma nedenleri; çalışanların kendilerini güvende tutmak için bazı bilgileri çalışma arkadaşlarından saklamaları, işi zamanında yapmayan ve üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeyen çalışma arkadaşlarına karşı öfke duyulması, kişisel bir düşmanlık beslenmesi, sosyal yönden zayıf insanları kullanarak kendini tatmin etme isteği ve mağdurun diğerlerinden farklı olmasıdır. Özellikle geleneksel yapıdaki, görev tanımlarının net olduğu iş yerlerinde dikey yıldırma yerine yatay yıldırma görülme sıklığı daha fazladır. Çünkü yeni işe başlayanlara karşı çalışma arkadaşları tarafından yapılan psikolojik şiddet giderek artmaktadır (Tınaz, 2006).

## 2. Yıldırma ile Demografik Faktörlerin İlişkisi

Literatürde demografik faktörler ile örgütlerde yıldırma arasındaki ilişkinin incelendiği görülmekle birlikte bu çalışmalarda yatay ya da dikey yıldırma şeklinde bir ayrımı gidilmemiştir.

Yıldırma ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde Meschkukat vd. (2002), Palaz vd. (2008) kadınların erkeklere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığını belirtirken, Leymann (1996), Karcioğlu ve Akbaş (2010) erkeklerin kadınlara göre daha fazla yıldırma maruz kaldığını ortaya koymaktadırlar. Carnero vd. (2010), Acar ve Dünder (2008), İbicioğlu vd. (2009), Köse ve Uysal (2010), Gül ve Özcan (2011) ve Hacıcaferoğlu (2013) yaptıkları araştırmalarda yıldırma ve cinsiyet arasında herhangi bir farklılık saptayamamışlardır.

Palaz vd. (2008) 35 yaş ve üstü çalışanların, Oral ve Baş (2012) 30 yaş ve üstü çalışanların, Koç ve Ursaoğlu Bulut (2009) 25 yaş ve altı çalışanların, Özyer ve Orhan (2012) 25-45 yaş arasındaki çalışanların daha fazla yıldırma maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Taş ve Korkmaz (2014) ise 50 yaş üstü çalışanların daha az yıldırma maruz kaldığını tespit etmiştir. Gül ve Özcan (2011), Köse ve Uysal (2010) ile Hacıcaferoğlu (2013) yaş ile yıldırma arasında bir farklılık tespit edememiştir.

Özyer ve Orhan'a (2012) göre boşanan kişiler yıldırma daha fazla maruz kalmaktadır. Köse ve Uysal (2010) evlilerin bekârlara göre "itibara saldırı" boyutunu daha fazla yaşadığını belirtmiştir. Palaz vd. (2008), Karcioğlu ve Akbaş (2010), Oral ve Baş (2012), Hacıcaferoğlu (2013), Taş ve Korkmaz (2014) medeni durum ile yıldırma arasında bir farklılık bulamamıştır.

Palaz vd. (2008), Taş ve Korkmaz (2014) lise mezunlarının, lise üstü mezunlara göre daha az yıldırma maruz kaldığını, Karcioğlu ve Akbaş (2010) ise doktora mezunlarının yıldırma daha fazla maruz kaldığını belirtmiştir. Acar ve Dünder (2008), Gül ve Özcan (2011), Oral ve Baş (2012), Hacıcaferoğlu (2013) yıldırma ile eğitim durumu arasında bir farklılık ortaya koyamamıştır.

Yıldırma unvan ilişkisi incelendiğinde Karavardar (2009) unvanı düşük çalışanların daha fazla yıldırma maruz kaldığını vurgulamıştır. Çalışma alanı ve yıldırma arasındaki ilişki için Lorho ve Hilp (2001) satış ve hizmet bölümünde çalışan insanların yıldırma daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaştıkları görülmektedir.

## 3. Kişilik Kavramı

Davranış bilimciler kişilik kavramına farklı bakış açılarıyla yaklaşmaktadır. Bazıları kişiliği, bireyin sosyal ortamdaki popüleritesi olarak tanımlarken bazıları da "güçlü, zayıf, nazik" gibi tek bir karakteristik olarak nitelendirmişlerdir. Araştırmacılar kişilik kavramında ortak bir tanımda birleşememiştir.

Öztabağ'a (1983) göre kavram tek bir zaman diliminde değil, geçmiş deneyimler, mevcut durumun gerektirdikleri ve bireyin gelecekteki eğilimlerinin birleşmesiyle oluşmaktadır. Aynı etkenler karşısında, değişik tepkiler veren bireyler farklı çevrelerde yetişmiş, farklı faktörlere maruz kalmış farklı kişilik yapısına sahip bireylerdir. Erikson (1984) kişiliği, bireylerin yapısının, yeteneklerinin, ruhsal durumlarının ve özelliklerinin en

özelliği ve orijinal bir bütünü oluşturduğu bir terim olarak görülür. Gürün (1991) kişiliği bireyin fiziksel ve ruhsal görünümünün örgütlenmesi olarak tanımlamıştır. Baymur'a (1993) göre ise kişilik, insanların konuşma tarzının, ilgilerinin, becerilerinin, çevresine karşı tutumlarının özelliklerini içeren kendine has bir kavramdır.

Yanbastı'ya (1996) göre kişilik sosyal yeteneklerin bir bütünüdür. İnsanların birbiri arasındaki ilişkilerin birbirlerinde bıraktığı izlenim ve bireylerin karakteristik özellikleri ile dış çevresi arasında gerçekleşen etkileşimin davranış biçimlerine yansımalarıdır. Kişilik kavramı, kişilerin kendi has özelliklerinin ve bu özelliklerin birbirine etkilerinin ve kişinin dış çevreye uyum sağlama şekillerini araştıran bir ifade olarak kabul edilmektedir (Erdoğan, 1997).

Schermerhorn (1997) kişilik kavramını kişinin olaylara, durumlara bakış açısı, nasıl tepki verdiği, düşündüğü ve hissettiğinin yansımaları ve tüm özelliklerinin bütünü olarak tanımlamaktadır. Atkinson (1999) ise terimi bir bireyin dış çevresiyle olan ilişkisindeki etkileşim tarzını oluşturan ve farklılık yaratmasını sağlayan görüntüleri olarak tanımlamıştır.

#### 4. Beş Faktör Kişilik Modeli ve Özellikleri

Kişilik kavramı ile ilgili birçok tanım olduğu ve üzerinde anlaşılabilir ortak bir tanım olmadığı için birçok kişilik ölçüğü geliştirilmiştir. Yapılmak istenen dünyadaki bütün dillerde anlamı olan bir kodlama ortaya koymaktır. Kişiliğin ölçülmesi amacıyla geliştirilmiş temel testler dolaylı ve doğrudan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Zekâ seviyesi düşük, çocuk yaşta ya da psikolojik sorunları olan, sorunlarını doğru bir şekilde ifade edemeyen insanlarla çalışmak için dolaylı testlerle kişilik özelliklerinin ölçümü yapılmaktadır. Bu testlerin çözümlenmesi doğrudan testlere göre çok daha maliyetli ve zordur (Taymur ve Türkçapar, 2012). Doğrudan testler ise işletme vb. yerlerde kişileri değerlendirmek ve birbiri ile karşılaştırmak amacıyla kullanılan testlerdir. Beş faktör modeli de en çok kullanılan doğrudan testlerden biridir.

1980'li yıllara kadar kişilik özelliği modelleri ile ilgili birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Goldberg (1993) sözlükteki sıfatlarla ilgili yaptığı çalışmada beş faktörlü bir yapı bulmuş ve bunların kişilik yapılarıyla ilgili temel faktörler olduğu üzerinde durmuştur. Sonrasında birçok araştırmacı da yaptıkları çalışmalar ile bu modeli destekleyen verilere ulaşmıştır (Somer vd., 2002). Buna göre faktörlerin farklı kültürler arasında da genellenebilir olduğu fikrine ulaşılmıştır. Bu nedenle bunlara *Büyük Beşli* adı verilmiştir. Araştırmalar sonucunda hangi özelliklerin bu beş faktörü oluşturduğu tespit edilmiş ve bu boyutları tanımlayan kavramlar geliştirilmiştir. Bu model insan kişiliğini açıklamaya yönelik olarak geliştirilmiş en etkili ve kişilik psikolojisindeki en geniş kapsamlı model olarak tanımlanmaktadır (Tozkoparan, 2013). Kişilik yapılarını bütünleştirmesi, farklı yöntemler

kullanan araştırmacılar arasındaki iletişimi artırması ve kişilik kavramını beş faktör ile ilişkilendirerek genel bir tanımlama yapılmasına yardımcı olduğu için oldukça kullanışlı bir modeldir (Sığırdı vd., 2010). Farklı çalışmalarda farklı isimler görülse de bireylerin kişilik yapısını belirlemede en çok kullanılan beş faktör aşağıda belirtilmektedir (Burger, 2006).

#### 4.1. Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük

Kahveci (2001) dışa dönüklük için canlılık ve girişkenlik özelliklerinden bahsetmiştir. Canlılık, konuşkan, hareketli, neşeli, canlı ve coşkulu olma özelliklerini bir arada toplamaktadır. Girişkenlik ise atılgan, baskın, sosyal, rahat, faal, yarışmacı ve söz geçiren olma özelliklerini barındırmaktadır. İçe dönüklük ise yalnızlığı seven, mesafeli, topluluğu sevmeyen, sessiz, bireyselci ve kendine yeterli insanlar için belirlenen bir özelliktir (Kahveci, 2001). Fakat bu insanların asosyal ve enerjisi düşük insanlar oldukları da söylenemez. Belirli bir zamanda bitirilmesi gereken işi yaparken içe dönükler daha fazla yorgunluk hissederler. Dışa dönük insanlar etraflarına daha fazla pozitif enerji yayar ve buldukları ortamda olumlu duyguların yayılmasına sebep olurlar (McCrea ve Costa, 2003). Olumlu duygular ve dışa dönüklük arasındaki ilişkiyi de doğrulayan birçok çalışma mevcuttur. Neşeli, istekli ve arkadaş canlısı olma gibi olumlu duyguların ağırlıklı olarak dışa dönüklük ve ikinci olarak yumuşak başlılık boyutuyla, cömertlik ve sıcaklık gibi olumlu duyguların ise ilk olarak yumuşak başlılık ikincil olarak dışa dönüklük boyutuyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Johnson ve Oskendorf, 1993). Kendini aşırı kontrol etme hissinin dışa dönüklük boyutu ile negatif, başa çıkma durumunun ise pozitif ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir (York ve John, 1992).

#### 4.2. Deneyime ve Gelişime Açıklık

Deneyime açıklık kavramının alt boyutlarını, analitik düşünme, yeniliğe açıklık ve duyarlılık oluşturmaktadır. İnceleyici, araştırmacı, irdeleyici, düşünen, eleştiren ve zeki insanlar analitik düşünme özelliğine sahiptir. Yeniliğe açıklık alt boyutunda ise, değişikliği seven, farklı düşüncelere açık, hür düşünceli, deneyimci insanlar bulunur. Hassas, ince ruhlu, sanatçı ruhlu, duygulu ve nazik kişiler de duyarlılık boyutundaki özellikleri göstermektedir (Kahveci, 2001). Deneyime açıklık beş faktör modeli ile ilgili araştırmacıların uzlaşmaya en az vardıkları boyuttur. Araştırmacıların bazıları bu boyutu zekâ olarak adlandırırken bazıları da deneyime açıklık olarak tanımlamaktadır. Bu boyutun özelliklerini yoğun bir şekilde gösteren insanlar geleneklere çok önem vermeyen, özgür ruhlu insanlardır; boyutun özelliklerini daha az gösteren insanlar gelenekçiler ve yeniliklerden çok buldukları konumu korumayı tercih ederler (Burger, 2006). Bu boyutta, entelektüel, aydın gibi sıfatlar, zeki ve bilgili gibi sıfatlara göre daha ön plandadır.

### 4.3. Duygusal Dengelilik veya Nevrotiklik

Endişeye yatkınlık, kendine güven ve duygusal tutarsızlık duygusal dengenin alt boyutlarını oluşturmaktadır. Endişeli, gergin, kaygılı, kolay incinen, başkalarının onayına ihtiyaç duyan insanlar endişeye yatkınlık boyutunda; kararlı, güvenli, alıngan olmayan, kendinden memnun ve emin insanlar kendine güven boyutunda; duygusal, ruh hali sık değişen, ruh haline göre davranan, dirençsiz ve alıngan insanlar ise duygusal tutarsızlık boyutunda kendini göstermektedir (Kahveci, 2001). Duygusal dengesizlik yaşayan insanlar kendi aileleri içerisinde ve iş yaşamlarında da stresli ve çatışmaya meyilli insanlardır ve bu stresli durumları her zaman kendilerine karşı bir tehdit olarak algırlar. Duygusal dengesizliğin, mantık dışı düşünceler ve bunlarla mücadele etme gücündeki eksiklikle ilgisi olduğu belirtilmektedir. Bu insanlar, yaşadıkları olumsuz duygularla ilgili olarak devamlı kendilerini suçlamaktadırlar. Duygusal dengesizlik sadece insanların düşüncelerine değil, davranışlarına da yansımaktadır (McCrae ve Costa, 1987). Duygusal dengelilik, duygusal dengesizliğin zıt ucundadır.

### 4.4. Yumuşak Başlılık veya Uyumluluk

Yumuşak başlılık yumuşak kalplilik, sakinlik, tepkisellik ve hoşgörü olmak üzere dört ana başlıkta toplanmıştır. Yumuşak kalpli insanlar, başkalarını düşünen, merhametli, geçimli, verici, sıcak ve anlayışlı insanlardır. Sakin, serinkanlı, eleştiriye açık ve ön yargısız insanlar ise sakinlik özelliğine sahiptir. Tepkisellik, şüpheli, karşıt, dik kafalı, kinci, inatçı ve tartışmacı olma özelliklerine sahip bir kavramken; hoşgörü ise başkalarıyla iyi geçinen, bağışlayıcı, uyumlu, eleştiriye açık ve iyimser insanların sahip olduğu bir özelliktir (Kahveci, 2001).

Dışa dönüklüğün daha çok sosyal etkenlerin etkisi uyumluluğun ise ilişkilerin kalitesi ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Yumuşak başlılık, insanların ilişkilerini etkilemekle beraber bireylerin kendi benlik algılarını da etkilemektedir (Costa vd, 1991). Yumuşak başlılık çocukluk yıllarında gelişmeye başlayan bir boyuttur. Aile ve çocuk arasındaki sıcaklık, sevgi ve çocuğun aileye bağlılığı boyutun gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu özellik aile içerisindeki gerginliklerin de azalmasına sebep olmaktadır (Wayne vd, 2003). Yumuşak başlılık boyutunun zıt tarafında bulunan kişiler her zaman başka insanların fikirlerine karşı olan, iş birliğini kabul etmeyen, inatçı insanlardır. Bu zıt tarafta bulunmak ne kadar zarar vericiyse, bu boyutun olumlu tarafının da çok ucunda bulunmak o kadar zarar vericidir ve bir uyumsuzluk göstergesidir (McCrae ve Costa, 2003).

### 4.5. Sorumluluk veya Öz Disiplin

Düzenlilik, kararlılık, kurallara bağlılık ve heyecan arama kavramları sorumluluk kavramının ana boyutlarını oluşturmaktadır. Düzenli, dikkatli, titiz, ayrıntıcı ve programlı insanlar düzenlilik özelliğine sahip; öz

disiplinli, amaçlı, sorumluluk sahibi, güvenilir ve başarı motivasyonu yüksek kişiler ise kararlılık özelliğine sahiptir. Kurallara bağlılık kavramı ağırbaşlı, otoriteye bağlı, temkinli ve geleneksel kişilerin kendinde bulundurduğu bir özellik iken; heyecan arama maceracı, aklına geleni yapan, riske ve tehlikeye açık olan, çılgın insanların sahip olduğu bir özelliktir (Kahveci, 2001). Sorumluluk boyutu zekânın somut ölçümleri ile değil bireylerin zekice davranışlarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu boyut, bireyin bir işten sıkılmasına rağmen ona devam etmesi ve bu konuda sabırlı olmasını yansıtmaktadır. Bu boyut ile ilgili özellikleri düşük seviyede olan insanlar başladıkları bir işten çabuk sıkılma ve pes etme davranışları göstermektedir. Bu boyutun zıt tarafında olan insanlar güdülerini kontrol etmekte zorlanan kişilerdir. Öz disiplin ve enerji yetersizliğiyle kendi sınırlarını ve kurallarını oluşturmada zorlanmaktadırlar (McCrae ve Costa, 2003). Sorumluluk boyutu, bireyler üzerindeki zaman baskısını azaltmakta, zamanın etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamakta ve bireyler arasında tartışma çıkma olasılığını azaltmaktadır. Sorumluluk duygusu yüksek insanlar her zaman işlerini daha kusursuz yapmakta ve daha iyi performans göstermektedirler. Olaylara ve insanlara yaklaşımları pozitif olduğu ve iş paylaşımına açık oldukları için sosyal çevreleriyle iyi ilişki içerisinde oldukları (Wayne, vd., 2003).

## 5. Kişilik ile Yıldırma Arasındaki İlişki

Örgütlerdeki yıldırma olgusu mağdurun kişiliği ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Mağdurların kişilik özelliklerine bakıldığında olumlu veya olumsuz birtakım özelliklerin yıldırma neden olduğu görülmektedir.

Einarsen vd. (1994) özgüveni eksik, çekingen, tartışmadan uzak duran kişilerin, Zapf (1999) ise işyerinde hakkını aramayan ve sessiz kişilerin yıldırma mağduru olma ihtimalinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Coyne vd.'nin (2000) kişisel özelliklere dayanarak işyerinde yıldırma mağduriyetini anlamaya yönelik yaptıkları çalışmanın örneklemini 60 yıldırma mağduru ve 60 mağdur olmayan çalışan oluşturmaktadır. Çalışma sonucuna göre mağdurlar mağdur olmayanlara göre daha az bağımsız, dışa dönük ve daha fazla sorumluluk özelliğine sahiptir. Özel ve kamu sektöründe gerçekleştirilen bu çalışmada dengesizliği yüksek olan, endişeli, nevroz, şüpheli, hakkını çok aramayan, rekabetten uzak duran insanlar yıldırma mağduru olmaya meyilli insanlardır.

Sosyal becerilerde eksiklik, düşük performans, sürekli şikâyet etme, saldırganlık ve çabuk öfkelenme mağdurun olumsuz olarak görülebilen diğer özellikleridir (Einarsen, 2000). Davenport vd. (2003) yıldırma mağdurlarının zekâ, yeterlilik, başarı, kendilerini işlerine adanma, yaratıcılık gibi birçok olumlu özelliği olduğunu da belirtmiştir. Yaratıcı fikirlerin diğer insanları rahatsız etmesinden ve bir tehdit olarak görülmesinden ötürü bu insanlar yıldırma maruz kalmaktadırlar. Kendilerinde

bulunmayan bir özelliği başka bir çalışan taşıyorsa da bu bir yıldırma nedeni olabilmektedir (Hirigoyen, 2000).

Çocukluk kişilik özelliklerinin yıldırma üzerindeki rolü İtalya'da iki devlet okulundaki 96 çocuk üzerinde incelenmiştir (Tani vd., 2003). Araştırma sonuçlarına göre yüksek seviyede duygusal dengesizlik ve düşük seviyede arkadaşlık duygusuna sahip çocuklar hem mağdur hem de yıldırma uygulayan kişi olabilmektedir. Arpacıoğlu (2003) ise çevresindekilerle iletişimi iyi, dürüst, güvenilir, çalışma ilkeleri olan, örgüt kültürünü önemseyen, sahip olduğu bilgiyi paylaşan, öfkesini içine atan, suçlandığında kendi suçu olmasa bile af dileyen, hayır demekte zorlanan, hatalarda önce kendini sorumlu tutan, mütevazı kişilerin yıldırma maruz kaldığını ifade etmektedir.

İçe dönük çalışanlar yıldırma maruz kalmaya daha meyillidirler. Bu kişiler katı, ağırbaşlı, aşırı kontrollü insanlar olup kendileriyle ilgili olmayan sorunları bile kendileriyle ilişkilendirebilir (Tutar, 2005). Tutar (2005) yıldırma ve kişilik arasındaki ilişkiyi baz alarak insanların kişiliklerini analiz etmek istemiş ve bunu yaparken de A ve B tipi kişilik özelliklerini temel almıştır. A tipi bireylerin sürekli bir zaman kaygısı olan ve bu zamana sığdırmaları gereken bir sürü işleri bulunan, rekabetçi, saldırgan, aşırı duyarlı, telaşlı, kaygılı, çabuk konuşan, konuşmayı yönlendirmeye çalışan ve hızlı düşünen insanlar olduğu belirtilmiştir. B tipi insanlar ise sabırlı, hoşgörülü, rekabetçi olmayan, kaygısız, uysal kişilerdir. Araştırmaya göre A tipi davranışları ağırlıklı olarak gösteren kişiler hem yıldırma mağduru olma hem de buna karşı çıkma potansiyeli yüksektir. B tipi davranışları baskın olan kişiler de yıldırma mağduru olabilmektedir ancak diğerlerine göre yıldırma direnme ihtimalleri daha fazladır. Bu araştırma dışında kişiliği oluşturan bazı boyutlar ve yıldırma ilişkisi üzerine de çalışılmıştır. Nevrotik kişilikteki insanların esnek olmamaları sebebiyle, yıldırma maruz kalma ve buna karşı gelme potansiyelleri daha yüksektir. Dışa dönüklük özelliğine sahip bireylerin ise iyimser, kaygısız ve konuşkan olmalarından dolayı yıldırma maruz kalma ihtimallerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir.

Demirci vd. (2007) beş faktör kişilik modelinin işyerinde yıldırma etkilerini hastane işletmeleri üzerinde incelemiştir. Eskişehir'de iki kamu ve bir özel hastanede çalışan toplam 300 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre duygusal dengesizlik özelliğindeki azalma, sağlığa, sosyal itibara ve sosyal ilişkilere yönelik yapılan yıldırma davranışlarında artışa neden olmaktadır. Kişinin duygusal dengeli ya da nevrotik olması da yıldırma davranışlarından kendini gösterme ve iletişimi etkileme boyutları üzerinde etkili olmaktadır.

Günel (2010) yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bireyler ne kadar dışa dönük olursa bireyin itibara yönelik saldırılara ve fiziksel saldırılara maruz kalma olasılığı azalmaktadır.

Kibar, uyumlu, alçak gönüllü, sabırlı ve strese dayanıklı bireylerin ise yıldırma maruz olma olasılığı artmakta iken düzenli, sistemli, tedbirli ve başarı odaklı bireylerin ise yıldırma uğrama potansiyelinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Oral ve Baş (2012) yıldırma davranışı ve kişilik özelliklerinin ilişkisi üzerine İstanbul'da altı ilaç firmasında bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma örneklemini bu firmalarda çalışan 100 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre yıldırma maruz kalan çalışanlarda zarardan kaçınma özelliği düşük seviyede, kendini aşma özelliğinin yüksek seviyede olduğu belirtilmiştir. Zarardan kaçınma özelliği arttıkça karşı savaşa tutumunda azalma görülmektedir. Karşı savaşa tutumuna örnek olarak kişinin uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için kişi ile yüz yüze konuşması, durumu üst yönetime bildirmesi, fiziki ya da sözel şiddete başvurusu ve çeşitli uyarılarda bulunması gösterilebilir. Bunun dışında yenilik arayışı özelliği arttıkça yıldırma karşısında kaçma tutumunun arttığı, pasif başa çıkma tutumunun azaldığı görülmektedir. Pasif başa çıkma tutumlarına eleştiri almamak için işine daha çok özen göstermek, daha planlı olmak ve daha çok çalışmak, tacizi sadece iş arkadaşları ile paylaşmak örnek olarak gösterilebilir.

Bolle ve Tacket (2013) çocuklardaki yıldırma ve beş faktör kişilik özellikleri üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Örnekleme 660 ilköğretim öğrencisi bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre yardımseverlik ve sorumluluk kişilik özellikleri ile yıldırma uygulama ve mağdur olma arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Bunun dışında duygusal dengesizlik ile mağdur olma arasında da negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Mitsopoulou ve Giovazolias (2015) kişisel özellikler ve yıldırma davranışları üzerine bir meta analiz çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bu kapsamda 21 çalışma incelenmiş ve analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre düşük seviyeli bir yumuşak başlılık, sorumluluk ve yüksek seviyede duygusal dengesizlik ve dışa dönüklük ile yıldırma davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

## 6. Yatay Yıldırma ile Demografik Faktörler ve Beş Faktör Kişilik Modeli Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Saha Çalışması

Yıldırmanın insan psikolojisi ve fiziksel sağlığı üzerindeki etkileri kavramın her yönüyle araştırılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Yıldırma ile ilgili çalışmaların sayısına rağmen yatay yıldırma üzerine yapılmış çalışmalar yok denecek kadar azdır. Üstelik akademisyenlere yönelik olarak yatay yıldırma ve beş faktör kişilik modeli ile ilgili bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmada Türkiye'de çalışan akademisyenler arasında yatay yıldırmanın yaygınlığı ve yıldırmanın beş faktör kişilik modeli ile ilişkisi tespit edilmeye çalışılmaktadır. Çalışmada yatay yıldırmanın

yaygınlığı, Olumsuz Davranış Ölçeği (Negative Acts Questionnaire, NAQ) kapsamında sorulan sorular ile tespit edilmiştir. Ankete katılan akademisyenlerden alınan cevaplara göre yıldırımaya maruz kalma derecesini gösteren ortalama yıldırım puanları hesaplanmış ve bu puanlar bakımından demografik özellikleri arasında bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Aynı zamanda Beş Faktör Kişilik Ölçeği kapsamında sorulan sorulara verdikleri cevaplar ile katılımcıların kişilik özellik puanları da hesaplanmıştır.

### 6.1.Hipotezler

Çalışmada ilk olarak yatay yıldırım puanı bakımından yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik faktörler arasındaki farklılık tespit edilmeye çalışılacaktır. Ardından ilgili ölçeklerden elde edilen ortalama değerler kullanılarak, yatay yıldırım ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki değerlendirilecektir. Buradan hareketle demografik faktörler ile katılımcıların yatay yıldırım ortalama puanlarına ilişkin yokluk (H0) hipotezleri oluşturulmuştur.

H0a: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin yaşına dayalı bir fark yoktur.

H0b: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin cinsiyetine dayalı bir fark yoktur.

H0c: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin medeni durumuna dayalı bir fark yoktur.

H0d: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin toplam iş tecrübesine dayalı bir fark yoktur.

H0e: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin akademideki iş tecrübesine dayalı bir fark yoktur.

H0f: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin unvanına dayalı bir fark yoktur.

H0g: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin idari görevlerine dayalı bir fark yoktur.

H0h: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin çalışma alanlarına dayalı bir fark yoktur.

H0i: Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin devlet ya da vakıf üniversitelerinde çalışmalarına dayalı bir fark yoktur.

Kişilik özelliği ve yatay yıldırımaya maruz kalma ile ilgili olarak oluşturulan yokluk (H0) hipotezleri de aşağıda belirtilmektedir.

H0ii: Akademisyenlerin dışa dönüklük özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.

H0iii: Akademisyenlerin duygusal dengelik özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.

H0iiii: Akademisyenlerin sorumluluk özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.

H0iv: Akademisyenlerin yumuşak başlılık özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.

H0v: Akademisyenlerin deneyime açıklık özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.

### 6.2.Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın evrenini Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma konusunu oluşturan yıldırım oldukça hassas bir konu olduğu için her üniversitede anket uygulanmamıştır. Kolayda örnekleme bu açıdan da uygunluk sağlamaktadır. Kolayda örnekleme yöntemine göre ana kütleye ait ulaşılan her birim örnekleme dahil edilmektedir. En kolay bulunan katılımcının en ideal denek olduğu fikri benimsenmektedir (Yazıcıoğlu, 2004). Bu çalışmada 53 üniversiteden 442 akademisyene anket uygulanmış, 411'i kullanılabilmiştir. Anketin ilk bölümü katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 10, İkinci bölümü çalışanların yatay yıldırımaya maruz kalıp kalmadığını belirlemeye dönük olumsuz davranışlar ölçeğinin kullanıldığı 22, üçüncü bölümü ise kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik kişilik ölçeğinin kullanıldığı 10 sorudan oluşmaktadır. Burada her iki soru bir kişilik özelliğini ölçmektedir. Her iki sorudan birinde olumlu diğerinde ise tersi olan olumsuz bir ifade bulunmaktadır. Anketler pandemi sebebiyle Google docs'da hazırlanan bağlantıyla kartopu örnekleme yöntemi izlenerek 2020 Mart ayında internet ortamında uygulanmıştır.

### 6.3. Olumsuz Davranışlar ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Olumsuz Davranış Ölçeği (NAQ), Einarsen ve Rakness (1997) tarafından geliştirilmiş, Einarsen ve Hoel (2001) tarafından da revize edilmiştir. Bu çalışmada revize edilen ölçek kullanılmaktadır. Aydın ve Öcel (2009) ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliği ile ilgili değerlendirmeyi çalışmalarında yapmış ve ölçeği Türkiye için uygun bulmuştur. Ölçek, Palaz ve İzci (2016) tarafından da kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek Beş Faktör Kişilik ölçeğidir. Beş faktör kişilik özelliklerinin ölçümünde Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen, 10 ifadeden oluşan Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Envanterin Atak (2013) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek Romero vd. (2012) ile Karadağ ve Kaya (2019) tarafından da kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Özelliği Ölçeği ve Olumsuz Davranışlar Ölçeğinin güvenilirliği derlenen veriler için cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Buna göre yıldırım ölçen olumsuz davranış ölçeğinin



cronbach alfa katsayısı 0.933, beş faktör kişilik ölçeğinin cronbach alfa katsayısı ise 0.715 olarak bulunmuştur. 0.7'den büyük olduğundan bu veri seti için her iki ölçek de güvenilir olarak kabul edilmiştir.

#### 6.4. Verilerin Normal Dağılıma Uygunluğunun Test Edilmesi

Elde edilen verilere hangi testlerin uygun olduğunu ve yıldırma ölçeğinin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Yıldırma ölçeği için Kolmogrov-Smirnov p değeri  $0.000 < 0.05$ 'tir. Buna göre, katılımcıların yıldırma ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalamalarının dağılımları normal dağılıma uymamaktadır. Bu nedenle iki grubun kıyaslanması için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi, ikiden daha çok sayıda grubun karşılaştırılması için ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Kişilik ölçeği için alt faktörlerden olan, dışa dönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık puanları için Kolmogrov-Smirnov p değeri tüm faktörler için  $0.000 < 0.05$ 'tir. Buna göre katılımcıların dışa dönüklük, duygusal dengelilik, sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık ile ifadelerine verdikleri cevapların ortalamalarının dağılımları normal dağılıma uymamaktadır. Bu nedenle yıldırma ve kişilik ölçeği arasındaki ilişki Spearman Sıra Korelasyon testi ile değerlendirilmiştir. Araştırmada yatay yıldırma ve kişilik, katılımcıların ilgili sorulara verdiği cevaplar doğrultusunda soru başına düşen puanların ortalaması alınarak analiz edilmiştir.

#### 6.5. Demografik Bulgular

Akademisyenlerin %10'u hiçbir zaman, %82'si bazen (veya ayda bir), %8'i ise sıklıkla (her gün veya haftada bir kez) yatay yıldırma maruz kaldığını düşünmektedir. Bunların %18'inin 20-29, %56'sının 30-39, %19'unun 40-49, %6'sının 50-59 ve %1'inin 60 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların dörtte üçü (%74) 40 yaşın altındaki akademisyenlerden oluşmaktadır. 60 ve üstü (5 kişi) hariç kendi yaş gruplarında akademisyenlerin %79-88 aralığındaki kısmı bazen yıldırma maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Sıklıkla mağduriyet yaşayanların %84'ü 40 yaşın altındadır.

Katılımcıların %39'u erkek, %61'i kadındır. Erkeklerin %12'si hiçbir zaman, %83'ü bazen, %5'i sıklıkla; kadınların ise %5'i hiçbir zaman, %82'si bazen, %10'u sıklıkla yıldırma maruz kaldığını ifade etmektedir. Katılımcıların %59'u evli, %41'i ise bekar. Evlilerin %12'si hiçbir zaman, %81'ü bazen, %7'si sıklıkla; bekârların ise %7'si hiçbir zaman, %84'ü bazen, %15'i sıklıkla yıldırma maruz kaldığını vurgulamaktadır.

Akademisyenlerin %20'si 1-5, %32'si 6-10, %22'si 11-15, %9'u 16-20, %9'u 21-25 ve %8'i 26 yıl ve üstü iş tecrübesine sahiptir. Katılımcıların %74'ünün 40 yaşın altında olmasına paralel olarak %75'inin 15 yıla kadar bir

iş tecrübesi olduğu görülmektedir. Yıldırma maruz kalmadığını belirtenlerin %61'i 15 yıldan az bir tecrübeye sahiptir. Akademisyenlerin iş tecrübeleri dikkate alındığında; 21-25 yıl grubunun en düşük oran olan %75 ile, 26 yıl ve üzeri grubunun ise en yüksek oran olan %89 ile "bazen" yıldırma maruz kaldıkları görülmektedir. Sıklıkla mağduriyet yaşayanların %84'ünün 16 yılın altında bir iş tecrübesi bulunmaktadır. Akademide geçen süre dikkate alındığında katılımcıların %29'u 1-5, %36'sı 6-10, %14'ü 11-15, %8'i 16-20, %7'si 21-25 ve %6'sı 26 yıl ve üstü tecrübeye sahiptir. Akademik deneyim sürelerine bakıldığında, 11-15 yıl grubunun en düşük oran olan %75 ile, 26 yıl ve üzeri grubunun ise en yüksek oran olan %92 ile "bazen" yıldırma maruz kaldığını ifade ettikleri görülmektedir. Sıklıkla mağduriyet yaşayanların %91'lik kesimin akademide 16 yılın altında bir iş tecrübesi bulunmaktadır.

Katılımcıların %42'si araştırma görevlisi, %23'ü öğretim görevlisi, %16'sı doktor öğretim üyesi, %10'u doçent, %7'si profesör ve %2'si okutmandır. Katılımcıların üçte biri (%32,6) öğretim üyelerinden oluşmaktayken üçte ikilik bir kısmı (%67,4) araştırma ve öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Akademisyenlerin kendi unvan grupları içerisinde okutmanlar (8 kişi) hariç %79-%85 aralığındaki kısmı bazen yıldırma maruz kaldığını belirtmektedir.

Akademisyenlerin %23'ü idari bir göreve sahipken, %77'si sahip değildir. İdari görevi olanların %85'i, olmayanların ise %81'i bazen yıldırma maruz kaldığını ifade etmektedir. Sıklıkla yıldırma maruz kaldığını belirten akademisyenler arasında idari bir göreve sahip olma (%9) olmama (%8) bakımından önemli bir farklılık görülmemektedir.

Katılımcıların çalışma alanları %39 sosyal bilimler, %22 sağlık bilimleri, %16 fen bilimleri, %10 meslek yüksekokulları (MYO), %10 eğitim bilimleri ve %3 güzel sanatlar şeklindedir. Akademisyenlerin yarıdan fazlasının (%61,5) sosyal ve sağlık bilimlerinde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların kendi çalışma alanları içerisinde en az %78 (sağlık bilimleri) ve en fazla %90 (MYO) aralığındaki kısmı bazen yıldırma maruz kaldıklarını belirtmektedir. Sıklıkla mağduriyet yaşayanların (32 kişi) %44'ü (14 kişi) sağlık bilimleri çalışanlarıdır. Bu oran, farklı çalışma alanlarında ortalama (%7,8) olarak görülen sıklıkla mağduriyet yaşanması durumunun neredeyse iki katıdır (%15,4).

Araştırmaya 53 üniversiteden katılan 411 akademisyenin %10'u vakıf, %90'ı ise devlet üniversitelerinde çalışmaktadır. Devlet üniversitelerinde çalışanların %11'i hiçbir zaman, %82'si bazen, %7'si sıklıkla yıldırma maruz kalmaktayken vakıf üniversitelerinde bu dağılım sırasıyla %2, %88 ve %41 şeklindedir.

Katılımcıların kişilik özelliğine göre dağılımı, sorulan ifadelerle "kısmen katılıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" cevabı veren akademisyenlere göre belirlenmiştir. Katılımcıların %85'i dışa dönük, %72'si

duygusal dengeli, %93'ü sorumlu, %89'u yumuşak başlı ve %91'i deneyime açık kişilik özelliği sergilemektedir. Yıldırımaya hiç maruz kalmadığını belirten akademisyenlerin kişilik özelliklerinin dağılımı yukarıda belirtilen sırayla %90, %89, %97, %97 ve %91; sıklıkla yıldırımaya maruz kalanların kişilik özelliklerinin dağılımı ise %69, %50, %78, %81 ve %84 şeklindedir.

### 6.6. Demografik Faktörlere Göre Yatay Yıldırma Ortalama Puanlarındaki Farklılığının İncelenmesi

Yatay yıldırma ortalama puanlarının, katılımcıların yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Farklı yaş gruplarındaki akademisyenlerin yatay yıldırma ortalama puanları arasındaki farkın istatistikî açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür (p değeri 0.272>0.05). Bu durumda H0a hipotezi reddedilememektedir.

Yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanlarının, katılımcının cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, kadın ve erkek akademisyenlerin yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanları arasındaki farkın %95 güven aralığında istatistikî açıdan anlamlı olduğu görülmüştür (p değeri 0.03<0.05). Bu durumda H0b hipotezi reddedilmektedir. Akademisyenlerin cinsiyetlerine göre iş arkadaşlarından gördükleri yıldırma düzeyi farklılaşmaktadır. Bu durumdan ağırlıklı olarak kadınların etkilendiğini görülmektedir. Sıra ortalama değerleri kadınlarda 215.79 iken erkeklerde 190.80 olarak bulunmuştur.

Cinsiyet ile maruz kalınan şu yatay yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır<sup>1</sup>: İş arkadaşlarının performansını etkileyecek bilgilerin saklanması (0.003), iş arkadaşları tarafından küçük düşürülmek (0.021), iş arkadaşları tarafından sözlü şiddet görmek (0.006), iş arkadaşları tarafından işin bırakılmasına dair söylemlerde bulunulması (0.010), iş arkadaşlarının sürekli yapılan hataları hatırlatması (0.038), iş arkadaşları tarafından zamanında bitmesi mümkün olmayan işler verilmesi (0.020) ve üstesinden gelinemeyecek boyutta iş yükü altında bırakılmak (0.010).

Yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanlarının, katılımcının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanları bakımından katılımcıların medeni durumları arasındaki farkın istatistikî açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür (p değeri 0.110>0.05). Bu durumda H0c hipotezi reddedilememektedir.

Yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanlarının, akademisyenlerin iş yaşamında çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. İş hayatında geçirilen süre ile

katılımcıların yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanları arasındaki farkın istatistikî açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür (p değeri 0.423>0.05). Bu durumda H0d hipotezi reddedilememektedir.

Yatay yıldırma ortalama puanlarının, katılımcının akademide çalıştıkları süreye göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Akademide farklı çalışma sürelerine sahip katılımcıların yatay yıldırma ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür (p değeri 0.517>0.05). Bu durumda H0e hipotezi reddedilememektedir.

Yatay yıldırma ortalama puanlarının, katılımcının unvanına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Farklı unvanlara sahip akademisyenlerin yatay yıldırma ortalama puanları arasındaki farkın, anlamlı olduğu görülmüştür (p değeri 0.029<0.05). Bu durumda H0f hipotezi reddedilmektedir. Buna göre, 6 gruptan oluşan unvan değişkeninden en az bir tanesi yatay yıldırımaya uğrama açısından diğerlerinden anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu durumda yokluk hipotezi (H0f) reddedilmiştir. Bu durumdan en çok doçentlerin, ikinci olarak ise araştırma görevlilerinin etkilendiği görülmektedir (Tablo 1).

**Tablo 1: Unvan Bazında Yatay Yıldırımaya Maruz Kalma Sıra Ortalama Değerleri**

Unvan	Sayı (n)	Sıra Ortalaması
Doçent	40	239.33
Araştırma Gör.	174	218.15
Öğretim Gör.	95	202.11
Okutman	8	201.56
Prof. Dr.	27	182.74
Dr. Öğretim Üy.	67	169.97
Toplam	411	

Farklı olan grubu belirleyebilmek için ikili karşılaştırmalar ayrıca yapılmış olup<sup>2</sup> sadece araştırma görevlileri ile doktor öğretim üyeleri (0.006) ve doçentler ile doktor öğretim üyeleri (0.004) arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu iki akademisyen grubunun doktor öğretim üyelerine kıyasla çalışma arkadaşlarından daha yoğun yıldırma gördüğü sonucuna varılmaktadır. Buna göre belirtilen unvanlarda maruz kalınan şu yatay yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır: iş arkadaşları tarafından küçük düşürülmek (0.032), yeterlilik düzeyinin altında

<sup>1</sup> Parantez içi değerler, p değerlerini yansıtmaktadır.

<sup>2</sup> Parantez içi değerler, p değerini yansıtmaktadır.

işler yaptırılması (0.000), dışlanma (0.006), günlük şakalara maruz kalma (0.028), gereksiz ve zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi (0.001), aleyhinde iddialarda bulunulması (0.043) ve hakkı olan (hastalık izni vb.) şeylerin istenmemesi konusunda baskı oluşturulması (0.019).

Yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanlarının, katılımcının idari görevi olup olmamasına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, idari görevin bulunup bulunmamasına göre akademisyenlerin yatay yıldırımaya maruz kalma ortalama puanları arasındaki farkın, anlamlı olmadığı görülmüştür (p değeri 0.952>0.05). Bu durumda H0g hipotezi reddedilememektedir.

Yıldırma ortalama puanının, katılımcının çalışma alanına göre değişip değişmediğini görmek için Kruskal Wallis analizi yapılmıştır. Farklı çalışma alanlarında çalışan katılımcıların yıldırma genel ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür (p değeri 0.001<0.05). Bu durumda H0h hipotezi reddedilmektedir. Bu durumdan en çok güzel sanatlar ve sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenler etkilenmektedir. Buna göre 6 gruptan oluşan çalışma alanlarından en az bir tanesi yatay yıldırımaya uğrama açısından diğerlerinden anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

**Tablo 2: Çalışma Alanı Bazında Yatay Yıldırımaya Maruz Kalma Sıra Ortalama Değerleri**

Alan	Sayı (n)	Sıra Ortalaması
Güzel Sanatlar	12	286.83
Sağlık	91	239.75
Fen	65	215.45
Eğitim	39	189.33
Sosyal	162	189.13
Meslek Yüksek Okulu	42	175.69
Toplam	411	

Ayrıntılı ikili karşılaştırmalar sonucunda sağlık bilimleri ile sosyal bilimler, meslek yüksekokulu, eğitim bilimleri; güzel sanatlar ile sosyal bilimler, meslek yüksekokulu, fen, eğitim bilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

**Tablo 3: Çalışma Alanı Bazında Yatay Yıldırımaya Maruz Kalma Sıra Ortalama Değerleri ve Farklılıkları**

Çalışma Alanı	Sayı (n)	Sıra Ortalaması	p değeri
Sağlık	91	115.92	0.001
Sosyal	162	146.72	
Sosyal	162	84.6	0.005
Güzel Sanatlar	12	126.67	0.003
Sağlık	91	73.68	
Meslek Yüksek Okulu	42	52.52	0.038
Sağlık	91	69.97	
Eğitim	39	55.06	0.003
Güzel Sanatlar	12	39.17	
Meslek Yüksek Okulu	42	24.17	0.041
Güzel Sanatlar	12	51.08	
Fen	65	36.77	0.027
Eğitim	39	34.25	
Güzel Sanatlar	12	23.46	

Belirtilen çalışma alanları ile maruz kalınan şu yatay yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır<sup>3</sup>: İş arkadaşları tarafından küçük düşürülmek (0.001), yeterlilik düzeyinin altında işler yaptırılması (0.000), üstlerinden sorumlulukların alınmasına neden olunması (0.001), sözlü şiddet görmek (0.0091), sürekli hataların hatırlatılması (0.0008), yapılan işin sürekli eleştirilmesi (0.0003), gereksiz ve zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi (0.0002), yapılan işin gereğinden fazla kontrol edilmesi (0.002), hakkı olan şeylerin istenmemesi konusunda baskı yapılması (0.000) ve aşırı iş yükü altında bırakılmak (0.000).

Yatay yıldırma maruz kalma ortalama puanlarının, katılımcının devlet ya da vakıf üniversitelerinde çalışmasına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, üniversite türü ile akademisyenlerin yatay yıldırma maruz kalma ortalama puanları arasındaki farkın, anlamlı olmadığı görülmüştür (p değeri 0.410>0.05). Bu durumda, H0i hipotezi reddedilememektedir.

#### 6.7. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Yatay Yıldırma Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Yatay yıldırma ortalama puanları ile katılımcıların kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin yönünü ve bu ilişkinin gücünü belirlemek için Spearman sıra korelasyon testi uygulanmıştır. Dışa dönüklük (p değeri .842>0.05), sorumluluk (p değeri .265>0.05) ve deneyime açıklık (p değeri .424>0.05) kişilik özellikleri ile yatay yıldırma ortalama puanları arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Bu durumda, H0i, H0iii ve H0v hipotezleri reddedilememektedir.

Ancak duygusal dengelilik (p değeri .000<0.05). ve yumuşak başlılık (p değeri .013<0.05) ile yatay yıldırma davranışları arasında ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda H0ii ve H0iv hipotezleri reddedilmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilen korelasyon katsayıları, yatay yıldırma puanı ile duygusal dengelilik puanı arasında -0.294 ve yatay yıldırma puanı ile yumuşak başlılık puanı arasında -0.122 olarak bulunmuştur. Buna göre yatay yıldırma ile duygusal dengelilik ve yatay yıldırma ile yumuşak başlılık arasında ters yönlü düşük bir ilişki olduğu, akademisyenlerin yumuşak başlılık ve duygusal dengelilik özellikleri arttığında çalışma arkadaşlarından daha az yıldırma gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

### 7. Sonuç

Çalışma hayatında verimliliğin artırılması, çalışanların yüksek performans göstermesi, sağlıklı fiziksel ve ruhsal bir yapıya sahip olmaları ve çalışanlar arasında huzurlu bir ortamın varlığıyla mümkün olabilmektedir. Bu durumu en çok etkileyen durumlardan biri de çalışanların birbirine uyguladığı yıldırma. Yıldırmanın

ortaya çıkmasında da kişilik göz ardı edilemez. Bu bağlamda çalışmada akademik ortamda yatay yıldırma ile akademisyenlerin demografik ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler sınanmıştır.

Araştırmada Gül ve Özcan (2011), Köse ve Uysal (2010) ve Hacicaferoğlu'nun (2013) çalışmalarında da olduğu gibi yatay yıldırma maruz kalma ile yaş faktörü arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Bu nedenle akademide çalışma arkadaşlarının birbirlerine uyguladıkları yıldırma davranışlarının yaştan bağımsız olduğunu söylenebilir. Koç ve Ursaoğlu Bulut (2009) genç çalışanların daha fazla yıldırma maruz kaldığını düşünmektedir. Ancak bu durum yatay yıldırma söz konusu olduğunda farklılaşmaktadır.

Çalışmada Meschkukat (2002), Palaz vd.'nin (2008) çalışmalarında olduğu gibi cinsiyet ve yatay yıldırma maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre çalışma arkadaşlarından daha yoğun yıldırma gördüğü sonucuna varılmaktadır. Cinsiyet değişkeni açısından en çok farklılaşan yıldırma davranışları ise çalışma arkadaşları tarafından küçük düşürülmek, sözlü şiddete uğramak, işi bırakmaya yönelik baskı yapılması, hatalarının sürekli hatırlatılması ve ağır iş yükü altında bırakmaktır. Bu durumda kadın akademisyenlerin daha çok yıldırma davranışlarının üçüncü boyutu olan unvan ve itibara saldırı ile dördüncü boyutu olan kişinin uzmanlık ve hayat tarzına saldırı boyutlarına maruz kaldıkları görülmektedir (Davenport, 2003; Tutar. 2005).

Diğer bir sonuç da medeni durum ile yatay yıldırma maruz kalma arasında anlamlı bir farklılığın olmadığıdır. Palaz vd. (2008), Karcıoğlu ve Akbaş (2010), Oral ve Baş (2012), Hacicaferoğlu (2013), Taş ve Korkmaz'ın (2014) yaptığı araştırmaların da benzer sonuca sahip olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada çalışanların toplam iş tecrübeleri ve akademik hayattaki çalışma süreleri ile yatay yıldırma maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Çalışma arkadaşlarının birbirlerinden gördükleri yıldırma ne kadar sürelik bir tecrübeye sahip olduklarının bir önemi olmadığı anlaşılmaktadır.

Çalışmada akademisyenlerin sahip oldukları unvanlar ile yatay yıldırma maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Doçentlerin ve araştırma görevlilerinin aynı düzeydeki meslektaşlarından gördükleri yıldırmanın, doktor öğretim üyesi unvanına sahip meslektaşlarına göre daha yoğun olduğu görülmektedir. Unvan açısından en çok farklılaşan yıldırma davranışları ise çalışma arkadaşları tarafından küçük düşürülme, dışlanma, rahatsız edici şakalara maruz kalma, ağır iş yükü altında bırakılma, doğru olmayan iddialarda bulunulma ve izin istememe konusunda baskı oluşturulmasıdır. Bu durumda bu akademisyenlerin daha çok yıldırma davranışlarının

<sup>3</sup> Parantez içi değerler, p değerlerini yansıtmaktadır.

üçüncü boyutu olan unvan ve itibara saldırı ile dördüncü boyutu olan kişinin uzmanlık ve hayat tarzına saldırı boyutlarına maruz kaldıkları görülmektedir. Akademisyenlerin idari bir göreve sahip olup olmaması ile yatay yıldırımaya maruz kalıp kalmama arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışma alanı açısından bakıldığında katılımcıların çalışma alanları ve yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre farklı bilim dallarında çalışan akademisyenlerin çalışma arkadaşları tarafından yıldırımaya maruz kalma durumu farklılık göstermektedir. Bulgulara göre sağlık bilimleri ve güzel sanatlar alanında çalışan akademisyenlerin diğer disiplinlerdeki akademisyenlere kıyasla meslektaşlarından daha fazla yıldırma gördükleri anlaşılmaktadır. Çalışma alanı açısından en çok farklılaşan yıldırma davranışları: küçük düşürülmek, yeterlilik düzeyinin altında işler yaptırılması, üstlerinden sorumluluklar alınmasına neden olunması, sözlü şiddet görmek, sürekli hataların hatırlatılması, yapılan işin sürekli eleştirilmesi, gereksiz ve zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi, yapılan işin gereğinden fazla kontrol edilmesi, hakkı olan şeylerin istememesi için baskı yapılması ve aşırı iş yükü altında bırakılmasıdır. Buna göre diğer demografik faktörlerde de olduğu gibi daha çok yıldırma davranışlarının üçüncü ve dördüncü boyutlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Demografik faktörlerden sonuncusu olan üniversite türü açısından bakıldığında katılımcıların görev yaptıkları üniversitelerin devlet veya vakıf üniversitesi olması ile yatay yıldırımaya maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu beş faktör kişilik özelliklerine sahip olduklarını düşünmektedir. Bunun nedeni olarak insanların tüm olumlu özellikleri kendilerinde toplama düşüncesi gösterilebilir. Yatay yıldırma ve beş faktör kişilik ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde dışa dönüklük, sorumluluk ve değişime açıklık özellikleri ile yatay yıldırımaya maruz kalma arasında anlamlı bir fark bulunmazken; yumuşak başlılık ve duygusal dengelilik özellikleri ile yatay yıldırımaya maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük bir ilişki saptanmıştır. Benzer çalışmalarda da görüldüğü gibi kişideki duygusal dengelilik özelliği arttıkça çalışma arkadaşlarından yıldırımaya maruz kalma ihtimali azalmaktadır (Coyne vd., 2000; Bolle ve Tacket, 2013; Yöyen, 2017). Bu durumda sakin, endişeli olmayan, zaman kaygısı taşımayan, sürekli şikâyet etmeyen, şüpheli olmayan ve kolaylıkla hayal kırıklığına uğramayan kişilerin çalışma arkadaşları tarafından yıldırımaya daha az uğradığı söylenebilir.

Yumuşak başlılık özelliği arttıkça da çalışma arkadaşlarından yıldırımaya maruz kalma ihtimali azalmaktadır (Mitsopoulou ve Giovazolias, 2015; Nielsen vd, 2016; Yöyen, 2017). Saldırgan olmayan, sıcak, sempatik, eleştirel ve kavgacı olmayan, bir konuşmayı yönlendirmeye çalışmayan insanların çalışma

arkadaşlarından daha az yıldırımaya maruz kaldığı söylenebilir. Tüm hipotez sonuçları Tablo 4'de izlenebilir.

**Tablo 4: Hipotez Sonuçları**

H0a	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin yaşına dayalı bir fark yoktur.	Ret Edilemedi
H0b	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin cinsiyetine dayalı bir fark yoktur.	Ret Edildi
H0c	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin medeni durumuna dayalı bir fark yoktur.	Ret Edilemedi
H0d	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin toplam iş tecrübesine dayalı bir fark yoktur.	Ret Edilemedi
H0e	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin akademideki iş tecrübesine dayalı bir fark yoktur.	Ret Edilemedi
H0f	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin unvanına dayalı bir fark yoktur.	Ret Edildi
H0g	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin idari görevlerine dayalı bir fark yoktur.	Ret Edilemedi
H0h	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin çalışma alanlarına dayalı bir fark yoktur.	Ret Edildi
H0ı	Yatay yıldırımaya maruz kalma bakımından akademisyenlerin devlet ya da vakıf üniversitelerinde çalışmalarına dayalı bir fark yoktur.	Ret Edilemedi
H0ii	Akademisyenlerin dışa dönüklük özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.	Ret Edilemedi
H0iii	Akademisyenlerin duygusal dengelilik özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.	Ret Edildi
H0iiii	Akademisyenlerin sorumluluk özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.	Ret Edilemedi

	maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.	
H0iv	Akademisyenlerin yumuşak başlılık özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.	Ret Edildi
H0v	Akademisyenlerin deneyime açıklık özelliği ile yatay yıldırımaya maruz kalmaları arasında bir ilişki yoktur.	Ret Edilemedi

Bu çalışmada literatürde kendisine az bir yer bulan yatay yıldırma konusunu incelenmiştir. Yıldırmanın büyük oranda üstlerin astlara yönelik olumsuz davranışları olduğu bilinmektedir. Ancak araştırmalar meslektaşlar arasındaki yatay yıldırmanın da azımsanamayacak bir büyüklükte olduğunu ortaya koymaktadır. Örgüt içi huzurun ve barışın sağlanması konusunda yönetime düşen sorumluluk, konunun bu yönünü dikkatlerden kaçırmamalarıdır. Biçimsel örgüt yapısına ilişkin düzenlemeler kadar biçimsel olmayan örgüt yapısının dinamikleri de kavranmalı, mevcut ve muhtemel yıldırma davranışların önüne geçilmesi konusunda azami çaba gösterilmelidir. Aksi halde iş tatmini ve örgütsel bağlılıktaki azalma ortaya çıkması kaçınılmaz olan ekonomik kayıpların da kapısını aralayabilecektir.

Sonraki araştırmalarda yatay yıldırma konusunun farklı boyutları ile incelenmesi ve bu kapsamdaki literatürün geliştirilmesi düşünülebilir. Yatay yıldırma ile akademisyenlerin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık bulunması, bu kapsamda daha ayrıntılı bir araştırma yürütme fikrini destekleyebilir. Konunun farklı sektörlerde de incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmacılar mevcut ölçeklere farklı aracı değişkenler ekleyerek de çalışma kapsamını genişletebilirler. Yatay yıldırmanın boyutlarını belirleyebilmek için nitel çalışmalar geliştirilip sonrasında yıldırmanın boyutları bazında anlamlılık düzeyleri araştırılabilir. Son olarak araştırmaların ülke genelinde veya sadece devlet üniversiteleri ya da vakıf üniversiteleri düzeyinde yürütülmesi de mümkün olabilir.

#### Kaynakça

ACAR, A. B. ve G. DÜNDAR (2008), "İşyerinde Psikolojik Yıldırımaya (Mobbing) Maruz Kalma Yoğunluğu ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 111-120.

ALTUNAY, E., G. ORAL, ve M. YALÇINKAYA (2014), "Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma", Sakarya University Journal of Education, 4 (1), 62-80.

ARPACIOĞLU, G. (2003), " İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz", HR Dergisi, Kasım-Aralık:1-7.

ARPACIOĞLU, G. (2005), "Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçim", İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, (ss.245-273). İstanbul: Hayat Yayıncılık.

ASUNAKUTLU, T., B. SAFRAN (2006), "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 11, Nisan, 111-129.

ATKINSON, R. (1999), "Project Management: Cost, Time And Quality, Two Best Guesses And A Phenomenon, Its Time To Accept Other Success Criteria", International Journal of Project Management, 17(6), 337-342.

AYDIN, O. ve H. ÖCEL (2009), "İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması", Türk Psikoloji Yazıları, 12(24), 94-103.

BARON, R. A. ve J. H. NEUMAN (1996), "Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency And Potential Causes", Aggressive Behavior, 22(3), 161-173.

BAYKAL, A. N. (2005), Yutucu Rekabet Kanunu Devrindeki Mobbing’den Günümüze, İstanbul, Sistem Yayıncılık.

BAYMUR, F. (1993), Genel Psikoloji, İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

BAYRAK KÖK, S. (2006), "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16: 433-448.

BJÖRKQVİST, K., K. ÖSTERMAN ve K. LAGERSPETZ (1994), "Sex Differences In Convert Aggression Among Adults", Aggressive Behavior 20 (1): 27-33.

BOLLE, M. ve J. L. TACKET (2013), "Anchoring Bullying and Victimization in Children Within a Five-Factor Model-Based Person-Centered Framework", European Journal of Personality, 27(3):280-89.

BULUT, S ve G. GÖKTÜRK (2012), "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (1) , 53-70.

BURGER, J. M. (2006), Kişilik (Personality), Çeviren: Sarıoğlu, İ.D., İstanbul: Kaknüs Yayınları.

CARNERO, A., B. MARTINEZ ve R. SANCHEZ-MANGAS, (2010), "Mobbing and Workers' Health: an Empirical Analysis For Spain", WorkingPaper, WP-AD, 2010-30, 1-27.

- CLARKE, J. (2002), *Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika*, (Çev. Z. Dicleli), İstanbul: MESS Yayınları.
- CORTINA, L. M., V. J. Magley, J. H. Williams ve R. D. Langhout. (2001), "Incivility in the Workplace: Incidence and Impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- COSTA, P.T., R. R. MCCRAE ve D. A. DYE (1991), "Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness; A Revision of the Neo Personality Inventory", *Personality and Individual Differences*, 12 (9), 887-898.
- COWIEA, H., P. NAYLOR, I. RIVERS, P. SMITH ve B. PEREIRA (2002), "Measuring Workplace Bullying", *Aggression and Violent Behaviour*, 7 (33), 33-51.
- COYNE, I., E. SEIGNE ve P. RANDALL (2000), "Predicting Workplace Victim Status From Personality", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (3), 335-349.
- ÇALIŞKAN, O. ve M. TEPECİ (2008), "Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri. Anatolia", *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), Güz, 135-148.
- ÇOBANOĞLU, Ş. (2005), *Mobbing/İş yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (İstanbul: TİMAŞ Yayınları).
- DAVENPORT, N., R. D. SCHWARTZ ve G. P. ELLIOTT (2003), *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev.: Osman Cem ÖnerToy), İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- DEMİRCİ, M. K., D. E. ÖZLER ve B. GİRGİN (2007), "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri-Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences* (former *Journal of Azerbaijani Studies*) Vol. 10, No 3-4.
- DICK, R. ve U. WAGNER (2001), "Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach", *British Journal of Educational Psychology*, 71 , 243-259.
- EINARSEN, S., B. I. RAKNES ve S. B. MATTHIESEN (1994), " Bullying and Harassment At Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Work and Organizational Psychologist*, 4:4, 381-401.
- EINARSEN, S. ve B. I. RAKNES (1997), "Harassment in The Work Place and The Victimization Of Men" *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- EINARSEN, S. (2000) "Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandianavian Approach", *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379- 401.
- EINARSEN, S. ve H. HOEL, H. (2001), "The Negative Act Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work", 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prag-Çek Cumhuriyeti.
- ERDOĞAN İ. (1997), *İşletmelerde Davranış*, 2. Baskı. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- ERIKSON, E. H. (1984), *İnsanın Sekiz Çağı*, (Çev: B. Üstün, V. Şar), Ankara: Birey ve Toplum.
- GLASØ, L., S. B. MATTHIESEN, M. B. NIELSEN ve S. EINARSEN (2007), "Do Targets Of Bullying Portray A General Victim Personality Profile?", *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 313-319.
- GOLDBERG, L.R. (1993), "The Structure Of Phenotypic Personality Traits", *American Psychologist*, Vol. 48, pp. 26-34.
- GOSLING, Samuel D.; RENTFROW, Peter J.; SWANN JR, William B. A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 2003, 37.6: 504-528.
- GÖK, S ve I. KARATUNA (2012), "Türkiye'de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Öneri Dergisi*, 9 (34) , 1-11.
- GÜL, H. ve N. ÖZCAN (2011), "Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 107-134.
- GÜNEL, Ö.D. (2010), "İşletmelerde Yıldırma Olgusu Ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- GÜNGÖR, M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, (İstanbul: Derin Yayınları).
- GÜRÜN, O. A. (1991), *Psikoloji Sözlüğü*, İstanbul: İnkilap Kitabevi.
- HACICAFEROĞLU, S. (2013), "Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 34-48.
- HIRIGOYEN, M. F. (2000), *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*, (Çev. Heval Bucak). İstanbul: Güncel.
- HOEL, H.,ve Cooper, C.L. (2000), " Destructive Conflict And Bullying At Work", Unpublished report: University of Manchester, Institute of Science and Technology.

- HOEL, H., C. COOPER ve B. FARAGHER (2001), "The Experience Of Bullying In Great Britain: The Impact Of Organizational Status", *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, Vol.10, No.4, 443-465.
- HOEL, H., D. ZAPF ve C. L. COOPER (2002), "Workplace Bullying And Stress", *Research in Occupational Stress and Well Being*, Vol. 2, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 293-333.
- İBİCİOĞLU, H., M. ÇİFTÇİ ve S. DERYA (2009), "Örgütlerde Yıldıma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 25-38.
- JOHNSON, J. A., ve F. OSTENDORF (1993), "Clarification of the five-factor model with the Abridged Big Five Dimensional Circumplex", *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 563-576.
- KAHVECİ, H. (2001), "Yardım Arama Davranışları ile Fatalistik Düşünce ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması", *Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.*
- KARADAĞ, Ş. ve S. KAYA (2019), "The Effects of Personality Traits on Willingness to Communicate: A Study on University Students", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (1), 397-410.
- KARCIOĞLU, F. ve S. AKBAŞ (2010), "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- KARCIOĞLU, F. ve Ü. H. ÇELİK (2012), "Mobbing (Yıldıma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 59-75.
- KEASHLY, L. (1998), "Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues", *Journal of Emotional Abuse*, 1: 85-117.
- KOÇ, M. ve H. URSAOĞLU BULUT (2009), "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi", *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- KÖSE, S. ve Ş. UYSAL (2010), "Kamu Personelinin Yıldıma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 261-276.
- 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), 165-84.
- LITZCKE, S. M. (2003), "Sozialer Stress durch Mobbing. In S. Litzke & H.Schuh (Eds.), *Belastungen am Arbeitsplatz: Strategien gegen Stress, Mobbing und Burn-out* " (Second ed.). Springer.
- LORHO, F. ve U. HILP (2001), "Bullying at Work", *Social Affairs Series*, SOCI 108 EN (European Parliament Luxembourg).
- MCCORD, L. B. ve J. RICHARDSON (2006), *Are Workplace Bullies Sabotaging Your Ability To Compete*, [http://gbr.pepperdine.edu/014/print\\_bullies.htm](http://gbr.pepperdine.edu/014/print_bullies.htm) (Erişim Tarihi 21.04.2020).
- MCCRAE, R. R. ve P. T. COSTA (1987), "Validation Of The Five-Factor Model Of Personality Across Instruments And Observers", *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- MCCRAE, R. R. ve P. T. COSTA (2003), *Personality In Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*, (2nd ed.). Guilford Press.
- MESCHKUKAT, B., M. STACKELBECK ve G. LANGENHOFF (2002), "Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:Der Mobbing Report", *Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Dortmund/Berlin.*
- MITSOPOULOU, E. ve T. GIOVAZOLIAS (2015), "Personality Traits, Empathy And Bullying Behavior: A Meta-Analytic Approach", *Aggress. Violent Behav.* 21, 61-72.
- NAMIE, G. M. (2000), *U.S. Hostile Workplace Survey 2000*, Retrieved from <http://bullyinginstitute.org/res/2000wbti.pdf>, E.T. 12.03.2020.
- NIELSEN, M. B., S. EINARSEN, S., G. NOTELAERS, G. ve G. H. NIELSEN (2016), "does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*.
- NORING, S. (2000). "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace", *American Journal of Public Health*, 90 (4), 636.
- ORAL, T. ve N. BAŞ (2012), "Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri İlişkisi", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 11-24.
- ÖZTABAĞ, L. (1983), *Psikolojide İlk Adım, İnkılap ve Aka Kitabevleri, İst.*



- ÖZYER, K. ve U. ORHAN (2012), "Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 12 (4), 511-518.
- PALAZ, S., S. ÖZKAN, N. SARI, F. GÖZE, N. ŞAHİN, ve Ö. AKKURT (2008), "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 41-58.
- PALAZ, S. ve Ç. İZCİ (2016), "Restoran İşletmelerinde Çalışanların Karşılaştığı Psikolojik Taciz, Yıldırma Ve Örgütsel Etkileri.", *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30 (5).
- PINUEL Y. ve I. ZABALA (2002), "La Incidencia del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo in España", *Universidad de Alcalá*.
- RAYNER, C. (1999), "Bullying In The Workplace", *Doctoral Thesis, University of Manchester Institute of Science and Technology*, Manchester, England.
- RAYNER, C. ve H. Hoel (1997), "A Summary Review Of Literature Relating To Workplace Bullying", *Journal of community and applied social psychology*, 7(3), 181-191.
- ROMERO, E., P. VILLAR, A. GOMEZ FRAGUELA ve L. LOPEZ ROMERO (2012), "Measuring Personality Traits With Ultra-Short Scales: A Study Of The Ten Item Personality Inventory (Tıpi) In A Spanish Sample", *Personality and Individual Differences*, 53 (3), 289-293.
- SALİN, D., (2001), "Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying.", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10 84), 425-441.
- SAUNDERS, P., A. HUYNH ve J. GOODMAN-DELAHUNTY (2007), "Defining Workplace Bullying Behavior Professionally Definitions of Workplace Bullying", *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340-354.
- SCHERMERHORN, J., J. G. HUNT ve R. N. OSBORN (1997), *Organizational Behavior*, John Wiley&Sons.Inc.,New York.
- SELİMOĞLU, E. (2006), "Ofis Yönetiminde Mobbing", 5. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Çanakkale, 89-93.
- SİĞRİ, Ü., F. AYANOĞLU ŞİŞMAN, H. N. GEMLİK (2010), "Çalışanların kişilik özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 3(5), 101-122.
- SOMER, O., M. KORKMAZ, ve A. TATAR (2002), "Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- TANI, F., P. S. GREENMAN ve B. H. SCHNEIDER (2003), "Bullying and the Big Five: A Study of Childhood Personality and Participant Roles in Bullying Incidents", *School Psychology International*, 24(2):131-146
- TAYMUR, İ, M. TÜRKÇAPAR (2012), "Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (2) , 154-177.
- TINAZ, P. (2006), "İşyerinde Psikolojik Taciz," *Çalışma ve Toplum*, 4: 13-28.
- TOZKOPARAN, G. (2013), "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Güz 2013, Cilt:9, Yıl:9, Sayı:2, 9:189-231.
- TUTAR, H. (2005), *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- VARTIA, M. (1996), "The Sources Of Bullying-Psychological Work Environment And Organizational Climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 203-214.
- VARTIA, M. ve J. HYYTİ (2002), "Gender Differences İn Workplace Bullying Among Prison Officers", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11:1, 113-126.
- WAYNE, J . H., N. MUSISCA ve W. FLEESON (2003), "Considering The Role Of Personality İn The Work-Family Experience: Relationships Of The Big Five To Work-Family Conflict And Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- [www.cnnturk.com/turkiye/32-bin-262-kisi-mobbinge-ugruyorum-diyerek-bakanligi-aradi](http://www.cnnturk.com/turkiye/32-bin-262-kisi-mobbinge-ugruyorum-diyerek-bakanligi-aradi), E.T. 15.04.2020
- YAMAN, E. (2009), *İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*, (Ankara: Nobel Yayınları).
- YANBASTI, G. (1996), *Kişilik Kuramları*, İzmir, E.Ü.Edebiyat Fak. Yayınları No.53.
- YAZICIOĞLU, Y. (2004), "SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri", *Detay Yayıncılık*, Ankara.
- YORK, K. L. ve O. P. JOHN (1992), "The Four Faces of Eve : A Typological Analysis of Women's Personality at Midlife", *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 494-508.
- YÖYEN, E . (2017), "Childhood trauma and self-respect", *International Journal of Social Sciences and Education Research* , 3 (1) , 267-282 .

- ZAPF, D. (1999), "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20 (1/2): 70-85.
- ZAPF, D., C. KNORZ ve M. KULLA (1996), " On The Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, The Social Work Environment And Health Outcomes", *European Journal Of Work Organizational Psychology*. Vol.5, 215-237