

Yıldırma ve Sonuçlarının Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

İlksun Didem ÜLBEĞİ*
Azmi YALÇIN**

ÖZET

Bu çalışmada yıldırma ile sonuçları arasındaki ilişkiler meta analiz yöntemiyle ortaya konulmaktadır. Toplam olarak 25 çalışmadan elde edilen etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar yıldırma ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik ile yüksek seviyede, işten ayrılma niyeti ve örgütsel adanmışlık ile orta seviyede ve devam bağlılığı ile düşük seviyede ilişkili olduğunu göstermiştir.

Anahtar kelimeler: Meta analiz, yıldırma, mobbing, bullying, psikolojik taciz

ABSTRACT

In this study, the relationships between mobbing and its consequences are investigated using meta analysis method. In total 25 studies are used to calculate the effect sizes. Obtained results showed that there is a strong relationship between mobbing, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, job satisfaction, and burnout, a moderate relationship between mobbing, turnover, and organization engagement and a weak relationship between mobbing and continuance commitment.

Keywords: Meta analysis, mobbing, bullying

Giriş

Yıldırma konusu bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları itibariyle önem arz eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003). Yıldırma bir veya birden fazla kişinin sürekli olarak ve belirli bir süre boyunca, bir veya birden fazla çalışma arkadaşı veya üstü tarafından sistematik olarak olumsuz davranışlara maruz kalması ve güç dengesizliği nedeniyle kendini savunmada zorluk yaşaması olarak tanımlanabilmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996; Hoel ve Cooper, 2000).

Yıldırmaya ilişkin olarak farklı tanımlamalar yapılmış olmakla birlikte tanımlarda karşımıza çıkan bazı ortak noktalar bulunmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003). Buna göre yıldırma davranışları tekrarlı ve sürekli olarak meydana gelmekte, hedef tarafından olumsuz olarak algılanan düşmanca davranışları içermekte ve yıldırana yıldırılan arasındaki güç dengesizliği nedeniyle hedef kendini savunmakta sıkıntı yaşamaktadır (Olweus, 1978; Leymann, 1980; Einarsen ve Skogstad, 1996; Salin, 2003. Söz konusu olumsuz davranışlar düşmanlık içeren psikolojik, sözlü, sözsüz

* Arş.Gör., Çukurova Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, idulbegi@cu.edu.tr

** Prof.Dr., Çukurova Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, azmiyalcin@cu.edu.tr

ve hatta fiziksel boyutta da ortaya çıkabilmektedir (Saunders, Huynh ve Delahunty, 2007).

Araştırmacılar yıldırma davranışlarını farklı şekillerde ele almış olmakla birlikte Leymann (1990) bu davranışları kendini göstermeyi ve iletişimin oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına saldırılar olmak üzere beş kategoride toplam kırk beş davranış olarak tespit etmiştir. Bu davranışlar dedikodu, dışlamak, sürekli eleştirilerde bulunmak, alaya alma, küçük düşürücü sözler söyleme, fiziksel şiddet veya fiziksel şiddet tehdidi, az veya aşırı iş yükü (Vartia, 1991; Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellesøy, 1994; Zapf, 1999) şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

Yıldırmanın Sonuçları

Yıldırmanın bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde çeşitli önemli sonuçları olabilmektedir. Araştırmalarda yıldırmanın yüksek düzeyde kaygı ve depresyon (Mikkelsen ve Einarsen, 2002; O'Moore, Seigne, McGuire ve Smith, 1998), düşük seviyede kendine güven ve üretkenlik (PriceSpratlen, 1995), sinirlilik, güvensizlik, şüphencilik, ümitsizlik, kendinden nefret etme ve intihar düşüncesi (Thylefors, 1987), güç kaybı, kronik yorgunluk, çeşitli ağrılar, uykusuzluk (Brodsky, 1976), yüksek düzeyde tükenmişlik, düşük düzeyde iş tatmini, düşük seviyede psikolojik esenlik (Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998), travma sonrası stres bozukluğu (Leymann ve Gustafsson, 1996) ve işten ayrılma niyeti (Hoel ve Cooper, 2000; Jagatic ve Keashly, 2000; Quine, 1999, 2001) olmak üzere çeşitli değişkenlerle ilişkisi ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda Türkiye'de yapılmış olan çalışmalarda ele alınmış olan değişkenler bağlamında aşağıdaki hipotezler ele alınmaktadır:

H1: Yıldırma ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Yıldırma ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: Yıldırma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H5: Yıldırma ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H6: Yıldırma ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H7: Yıldırma ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H8: Yıldırma ile adanmışlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Yıldırma davranışları sonucunda psikolojik, psikosomatik, mesleki ve işe ilişkin çeşitli olumsuz sonuçların ortaya çıkması söz konusu olmaktadır. Yıldırmanın olası etkileri ve çeşitli değişkenlerle ilişkileri, yapılan birçok çalışmada ortaya konulmuş olmakla birlikte bugüne kadar bu ilişkilere dair sistematik bir analiz yapılmamıştır. Bu

bağlamda mevcut çalışmanın amacı yıldırmanın sağlık durumuna ve tutumsal sonuçlarına ilişkin sonuçlarını meta analiz yöntemiyle ele almaktır.

Literatür Araştırması

Meta analizde ele alınan araştırmalar çeşitli yollarla tespit edilmiştir. İlk olarak *yıldırma, mobbing, bullying, psikolojik taciz, psiko terör, psiko şiddet* anahtar kelimelerini içeren yüksek lisans ve doktora tezleri YÖK'ün tez veri tabanından taranmıştır. Bunun ardından aynı anahtar kelimeler Google akademik arama motorunda araştırılmıştır. Daha sonra geçtiğimiz on yılda (2004-2014) gerçekleştirilen Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nin kongre bildiri kitapları ile son iki yıldır düzenlenmeye başlanan Örgütsel Davranış Kongresi bildiri kitapları incelenmiştir. Bu taramalar sonucunda ulaşılan çalışmaların meta analize dâhil edilip edilmeyeceğine Pearson Korelasyon Katsayısının belirtilmiş olması ve araştırmanın Türkiye'de 2004 – 2014 arasında yapılmış olmasına bağlı olarak karar verilmiştir. Bu ölçütleri sağlamayan araştırmalar analiz dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak ise N = 7291 bireyi kapsayan 25 bağımsız örneklem ortaya çıkmıştır.

Meta analizde kullanılan çalışmaların yıllar itibariyle dağılımı Tablo 1'de yer almakta olup, 2006 – 2007 yıllarında birer, 2008 ve 2014'te ikişer, 2009'da üç, 2010, 2011, 2012 ve 2013 yıllarında ise dörder çalışma söz konusudur. Meta analizde kullanılan çalışmaların yayın türlerine göre dağılımı ise Tablo 2'de görülmektedir. Buna göre toplam 25 çalışmanın on yedisi yüksek lisans ve ikisi doktora tezleri ile üç makale ve üç bildiriden oluşmaktadır.

Tablo.1 Yıllara Göre Çalışma Sayıları

Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Frekans	Yüzde (%)
2006	1	4
2007	1	4
2008	2	8
2009	3	12
2010	4	16
2011	4	16
2012	4	16
2013	4	16
2014	2	8
TOPLAM	25	100

Tablo.2 Yayın Türüne Göre Çalışmaların Dağılımı

Çalışma Türü	Frekans	Yüzde (%)
Yüksek Lisans Tezi	17	68
Doktora Tezi	2	8
Makale	3	12
Bildiri	3	12
TOPLAM	25	100

Meta Analiz Yöntemi

Araştırmada Hunter ve Schmidt'in (2004) ortaya koymuş olduğu psikometrik meta analiz yöntemi dikkate alınmıştır. Meta analize dahil edilen araştırmalardan tespit edilen korelasyonlar yıldırma – iş tatmini, yıldırma – işten ayrılma niyeti, yıldırma – tükenmişlik, yıldırma – örgütsel bağlılık, yıldırma – duygusal bağlılık, yıldırma – devam bağlılığı, yıldırma – normatif bağlılık, , yıldırma – örgütsel adanmışlık olmak üzere toplamda sekiz meta analizle ele alınmıştır.

Her bir meta analizde etki büyüklüklerini hesaplamada Hunter ve Schmidt'in (2004) geliştirmiş olduğu örnekleme hatası ve ölçeklerin güvenilirliği düzeltmeleri uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği düzeltmesinin yapılmasında, çalışmalarda tespit edilmiş olan güvenilirlik katsayıları kullanılmış olup, çalışmada raporlanmamış olması halinde ise mevcut katsayıların ortalaması dikkate alınmıştır. Meta analizler Field ve Gillett (2010) tarafından geliştirilen programlar kullanılarak yapılmıştır.

Analizler sonucunda toplam çalışma sayısı, toplam örneklem hacmi, düzeltilmiş ortalama ağırlıklı korelasyon katsayısı, düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, % 95 güven aralığı için korelasyon alt ve üst limitleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te meta analizde kullanılmış olan çalışmaların sayısı, örneklem hacimleri ve ortalama güvenilirlik katsayıları görülmektedir.

Tablo.3 Ortalama Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Ortalama Güvenilirlik Katsayısı	k	N
Yıldırma	0,93	25	7291
İş Tatmini	0,87	8	2543
İşten Ayrılma Niyeti	0,86	6	1399
Tükenmişlik	0,88	3	1144
Adanmışlık	0,91	4	993
Örgütsel Bağlılık	0,87	5	1044
Duygusal Bağlılık	0,80	7	1763
Devam Bağlılığı	0,83	5	1337
Normatif Bağlılık	0,84	3	953

k = analizdeki çalışma sayısı, N = toplam örneklem büyüklüğü

Meta analiz çalışmalarında yayın yanlılığının ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir. Yani elde edilebilen çalışmaların, bütün araştırmaların yanlı bir örnekleme olabilmesi mümkündür (Hunter ve Schmidt, 2004). Bu da yayın yanlılığı olarak tanımlanmaktadır (Rosenthal, 1979). Ortaya çıkabilecek yayın yanlılığını belirleyebilmek amacıyla güvenlik eşiği sayısı (Rosenthal, 1979), sıra korelasyon testi (Begg ve Mazumdar, 1994) ve hassasiyet analizler (Vevea ve Woods, 2005) yapılmıştır.

Bulgular

Gerçekleştirilen meta analizlerin sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Buna göre düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayıları devam bağlılığı dışında oldukça yüksek değerler almıştır. Yıldırma ile iş tatmini ilişkisi yüksek düzeyde ($\rho = -0,52$), yıldırma işten ayrılma ilişkisi orta düzeyde ($\rho = 0,40$), yıldırma örgütsel bağlılık ilişkisi yüksek düzeyde ($\rho = -0,61$), yıldırma duygusal bağlılık ilişkisi yüksek seviyede ($\rho = -0,55$), yıldırma devam bağlılığı düşük seviyede ($\rho = 0,09$), yıldırma normatif bağlılık ilişkisi yüksek düzeyde ($\rho = -0,53$), yıldırma tükenmişlik ilişkisi yüksek seviyede ($\rho = 0,51$) ve yıldırma ve örgütsel adanmışlık ilişkisi orta düzeyde ($\rho = -0,30$) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H1, H2, H3, H4, H5, H7 ve H8 hipotezlerimiz desteklenirken, H6 hipotezimiz desteklenmemiştir.

Tablo.4 Yıldırma ile Sonuçları Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	k	n	ρ	SDo	SDp	% 95 GA	χ^2 (Q)
İT	8	2543	-0,515	0,076	0,059	-0,706--0,324	15,737*
İAN	6	1399	0,398	0,050	0,039	0,219-0,577	3,674
ÖB	5	1044	-0,610	0,267	0,262	-0,990--0,157	75,326**
DUB	7	1763	-0,553	0,172	0,163	-0,860--0,246	2163,763**
DEB	5	1337	0,099	0,220	0,210	-0,312--0,510	67,989**
NB	3	953	-0,532	0,098	0,087	-0,886--0,178	273,796**
T	4	993	0,511	0,179	0,171	0,096-0,926	32,014**
ÖA	3	1144	-0,303	0,030	0,041	-0,499--0,107	1,014

Not. İT = İş Tatmini, İAN = İşten Ayrılma Niyeti, ÖB = Örgütsel Bağlılık, DUB = Duygusal Bağlılık, DEB = Devam Bağlılığı, NB = Normatif Bağlılık, T = Tükenmişlik, ÖA = Örgütsel Adanmışlık, k = analize dahil edilen çalışma sayısı, N = toplam örneklem büyüklüğü, ρ = düzeltilmiş ağırlıklı korelasyon katsayısı, SDo = düzeltilmiş korelasyona ait gözlenen standart sapma, SDp = düzeltilmiş korelasyona ait tahmini gerçek standart sapma, % 95 GA = % 95 güven aralığında korelasyon değerinin alt ve üst limitleri, χ^2 (Q) = Ki kare değeri, **p<0,01, *p<0,05

Elde edilen ki kare değerleri, işten ayrılma niyeti ve örgütsel adanmışlık analizleri dışında anlamlı bulunmuş olup, bu durum moderatör değişken varlığına işaret etmektedir. Ancak moderatör analizinin yapılabilmesi için her bir analizde en az 10 çalışma olması gerekmekte olduğundan (Weng, 2004) moderatör analizleri gerçekleştirilememiştir.

Yapılan güvenlik eşiği sayısı (Rosenthal, 1979) sonuçlarına göre iş tatmini analizinde 1737, işten ayrılma niyeti analizinde 418, örgütsel bağlılık analizinde 936, devam bağlılığı analizinde 312, normatif bağlılık analizinde 198, tükenmişlik analizinde 473 ve örgütsel adanmışlık analizinde ise 104 olarak elde edilmiştir. Bu değerlerin yayın sayısına göre büyük sayılar olması çalışmada yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. Bunun yanında Begg ve Mazumdar'ın (1994) geliştirmiş olduğu sıra korelasyon analizi bulgularına göre iş tatmini için $\tau(N = 8) = 0,556$, $p = 0,06$; işten ayrılma niyeti için $\tau(N = 6) = -0,600$, $p = 0,09$; örgütsel bağlılık için $\tau(N = 5) = 0,60$, $p = 0,14$; duygusal bağlılık için $\tau(N = 7) = 0,52$, $p = 0,09$; devam bağlılığı için $\tau(N = 5) =$

- 0,80, $p = 0,06$; tükenmişlik için $\tau(N = 4) = 0,67$, $p = 0,17$ olmuştur. Normatif bağlılık ve örgütsel adanmışlık analizlerinde yalnızca üçer çalışma olduğundan bu katsayılar tespit edilememiştir. Elde edilen bulgular ise sonuçların istatistiksel olarak anlamsız olduğunu yani yayın yanlılığının olmadığını ortaya koymaktadır. Yayın yanlılığının olup olmadığının belirlenmesinde bu analizlere ek olarak Vevea ve Woods'un (2005) geliştirmiş olduğu hassasiyet analizler de yapılmıştır. Buna göre iş tatmini için düzeltilmemiş etki değeri -0,453, hassas düzeltilmiş etki değeri -0,453; işten ayrılma niyeti için düzeltilmemiş etki değeri 0,361, hassas düzeltilmiş etki değeri 0,361; örgütsel bağlılık için düzeltilmemiş etki değeri -0,518, hassas düzeltilmiş etki değeri -0,517; duygusal bağlılık için düzeltilmemiş etki değeri -0,409, hassas düzeltilmiş etki değeri -0,405; devam bağlılığı için düzeltilmemiş etki değeri -0,039, hassas düzeltilmiş etki değeri -0,035; normatif bağlılık için düzeltilmemiş etki değeri -0,413, hassas düzeltilmiş etki değeri -0,407; tükenmişlik için düzeltilmemiş etki değeri 0,572, hassas düzeltilmiş etki değeri 0,565 ve örgütsel adanmışlık için düzeltilmemiş etki değeri -0,283, hassas düzeltilmiş etki değeri -0,283 olarak elde edilmiştir. Bu bulgulara göre düzeltilmiş ve düzeltilmemiş etki değerleri arasındaki fark çok düşük düzeyde kaldığından yayın yanlılığının olmadığı söylenebilmektedir. Tüm bu analiz sonuçları doğrultusunda meta analizde yayın yanlılığı olmadığı görülmektedir.

Sonuç

Bu çalışmanın amacı, yıldırma ile yıldırmanın yazında ele alınmış sonuçları ile ilişkilerini meta analiz tekniği ile ortaya koymaktır. Bu doğrultuda toplamda 25 araştırma ile 8 meta analiz Hunter ve Schmidt (2004) tarafından geliştirilmiş olan psikometrik meta analiz yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Buna göre yıldırma ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler yüksek düzeyde olmuş (- 0,61; - 0,55; - 0,53; - 0,52; 0,51), işten ayrılma niyeti ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiler orta düzeyde görülmüş (0,40; 0,30), devam bağlılığı ile ilişkisi ise düşük düzeyde (0,10) tespit edilmiştir.

Bu bulgulara göre H_6 hipotezi dışındaki hipotezlerin tamamı desteklenmiştir. Bu sonuçlar yapılmış olan çalışmalarla örtüşmekte, Bowlin ve Beehr (2006), Nielsen ve Einarsen (2012) tarafından yapılmış olan yıldırmanın sonuçlarına ilişkin meta analizlerin sonuçları bulguları desteklemektedir.

Çalışmada ulaşılabilen araştırmaların ele alınıp ulaşıma imkânı olmayanların değerlendirilememesi çalışmanın kısıtlarından birisini teşkil etmektedir. Buna ek olarak çalışma sayıları meta analizleri gerçekleştirmek için yeterli olmakla birlikte, moderatör analizleri uygulamak için uygun sayı elde edilememiştir. Ayrıca özellikle normatif bağlılık ve örgütsel adanmışlık analizlerindeki sayının düşük olması yayın yanlılığına ilişkin analizlerin bir kısmını sonuçsuz kalmasına neden olmuştur.

Gelecekte yapılacak çalışmalar için yıldırma ve sonuçlarına ilişkin görgül araştırmaların sayısının artması gerekmektedir. Böylece yıldırmanın farklı değişkenlerle olan ilişkileri ve değişkenlerle olan ilişkilerde moderatör değişkenlerin etkilerinin ele alınması mümkün olabilecektir.

Yıldırma çok yaygın olarak incelenen bir olgu olmakla birlikte bu konudaki çalışmalar ilk kez bir meta analiz yapılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda Türk yazınına katkı sağlandığı söylenebilmektedir. Çalışanlar ve toplum açısından önemli sonuçları olan yıldırma ile ilgili gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalarda yıldırmanın sonuçlarına dair daha geniş bir perspektif sağlayabilmesi ve teoriye katkı sağlanması beklenmektedir.

KAYNAKLAR

Meta analizde kullanılan kaynaklar ilk yazardan temin edilebilir.

- Begg, C. B., ve Mazumdar, M. (1994). "Operating characteristics of a rank correlation test for publication bias." *Biometrics*, 50(4): 1088–1101.
- Bowling, N. A. ve Beehr, T.A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91 (5), 998-1012.
- Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Heath.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185–201.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. İçinde S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper (Ed.) *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (pp. 3-30). London: Taylor and Francis Inc.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. ve Hellesøy, O. H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen, Norway: Sigma Forlag.
- Field, A. P. & Gillett, R. (2010). How to do meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63, 665-694.
- Hoel, H. ve Cooper, C.L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hoel, H. ve Cooper, C.L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jagatic, K. ve Keashly, L. (2000). The nature, extent, and impact of emotional abuse in the workplace: Results of a statewide survey. Paper presented at the Academy of Management Conference, Toronto.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119–126.

- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996) Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251–275.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and post-traumatic stress among victims of workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2012). Outcomes of workplace bullying. A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L. ve Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety – Australia NZ*, 14(6), 569–574.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Washington, D.C.: Hemisphere (Wiley).
- Price Spratlen, L. (1995). Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace. *Violence and Victims*, 10(4), 285-297.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228–232.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6, 73-84.
- Rosenthal, R. (1979). “The ‘file drawer problem’ and tolerance for null results.” *Psychological Bulletin*, 86: 638-641.
- Salin, D. (2003). *Workplace bullying among business professionals: Prevalence, organizational antecedents and gender differences*, Doctoral Thesis, Swedish School of Economics and Business Administration, Helsingfors.
- Saunders, P., Huynh, A. ve Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behavior: professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340-354.
- Thylefors, I. (1987). *Syndbockar [Scapegoates]*. Stocholm, Sweden: Naturoch Kultur.
- Vartia, M. (1991). Bullying at workplaces. İçinde S. Lehtinen, J. Rantanen, P. Juuti, A. Koskela, K. Lindström, P. Rehnström ve J. Saari (Ed). *Toward the 21st Century: Proceedings from the International Symposium on Future Trends in the Changing Working Life* (149-152). Helsinki: Institute of Occupational Health.
- Vevea, J. L. ve Woods, C. M. (2005). “Publication bias in research synthesis: Sensitivity analysis using a priori weight functions.” *Psychological Methods*, 10(4): 428–443.
- Weng, C.-H. (2004). *Meta-Analysis of teacher burnout in public schools in the United States*. Unpublished doctoral dissertation, The University of South Dakota, Vermillion.
- Zapf, D. (1999). Organizational, workgroup related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85.