

MOBBING'İN KİŞİSEL VE ÖRGÜTSEL ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A Study on the Individual and Organisational Effect of Mobbing

Yeter DEMİR

Dr. İller Bankası Genel Müdürlüğü
Uluslar arası İlişkiler Birimi Atatürk Bulvarı No:21
06053 ANKARA

Özet

Bu çalışmada, uygulama alanına giren işletme çalışanlarındaki iş stresi ve iş performansı ile mobbing uygulamaları arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularında, işletme çalışanlarının genel olarak psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmadıkları görülmüştür. Çalışanların iş stresi ve iş performanslarının psikolojik yıldırma ile aralarında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde psikolojik yıldırma, iş stresi, duygusal taciz
Abstract

In this study, to determine the relationship between job stres, job performance and Mobbing enforcement in the related institution. It is observed that according to findings of the research, generally; the employees of organizations were not exposed to Mobbing. It can be said that the attitude of the employees concerning with Mobbing perception has meaningful relationship with job stres and job performance.

Keyword: Mobbing, workplace bullying, psychological violence

1. MOBBING

Kavram

İşyerinde zorbalık ve duygusal taciz, ya da uluslararası kabul görmüş adıyla mobbing (bullying), bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlardır. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucu, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalır. Aldığı yara türlü psikolojik rahatsızlıklara, bedensel hastalıklara yol açar, bazıları çalışamaz hale gelir. Sonuç mutlaka işten ayrılma ya da atılmadır (Arpacıoğlu, 2008:4).

Farklı araştırma grupları, İngilizce de işyerinde yıkıcı etkinlikler, okulda okul çocukları arasında ya da askeri organizasyonlarda baskı altında kalan gençlere ilişkin farklı terminoloji veya tanım kullanmışlardır. İngiltere ve Avustralya'da "bullying" kelimesi yukarıda söz edilen her üç topluluk(işyeri, okul ve askeri organizasyonlar) içindeki davranışlarda kullanılırken, ABD ve Avrupa'da ise "bullying" okula ilişkin davranışlarda, "mobbing" ise işyerine ilişkin davranışlarda kullanılmaktadır.

Bullying, içinde fiziksel şiddeti de barındıran, mobbing daha sofistike tavırların takınıldığı, fiziksel olmayan ruhsal baskı ve yıldırma politikalarının benimsendiği ve yetişkinler arasındaki işyeri ruhsal ortamını tanımlamada kullanılmaktadır.

Mobbingin Türkçe karşılığı konusunda Türk Dil Kurumu "psikolojik şiddet, ofis içi psikolojik şiddet, örgütsel baskı, duygusal baskı, duygusal taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık" gibi karşılıklar kullanılmaktadır.

Mobbing darbeleri fiziksel değil psikolojik olduğundan tepsi edilmesi güçtür. Faili genellikle bir kişi değildir. Hazırlanışı genellikle hiçbir şahidin olmadığı kapalı kapılar ardında, gizli kapaklı ortamlarda gerçekleşir. Bu nedenle kanıtlanması genelde imkânsızdır. Buna rağmen mağdurun pes etmesi, büyük hatalar yapması veya baskılar nedeni ile aşırı bir davranışta bulunması ise herkesin gözü önünde meydana gelir (Westhues, 2004:13).

Brodsky 1576 yılında yazdığı "The Harrassed Worked" adlı kitabıyla örgütlerdeki mobbing kavramına benzer bir şekilde taciz sözcüğünü kullanmıştır. Brodsky'e göre taciz, başkalarını yıpratmak, eziyet etmek, engellemek ve tepki almak amacıyla tekrarlanan ve süreklilik gösteren ve yöneldiği kişi üzerinde baskı yaratan, kişiyi korkutan ve yıldırıcı davranışlardır (Çobanoğlu, 2005: 28).

Çalışma yaşamında mobbing kavramının ilk kez, 80'li yılların başında İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullanmıştır. Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, örgütlerdeki mobbing davranışlarına ilişkin tüm araştırmalara temel oluşturmaktadır.(Tınaz, 2006:14). Leymann, mobbingi, "iş yaşamında bir ya da daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör" olarak tanımlanmaktadır(Leymann, 1996:165).

Tim Field mobbing kavramını, “mobbing kurbanlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı” olarak tanımlamıştır. Bu anlamıyla mobbing, “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak görülebilir. Bu davranışın altındaki neden, üstünlük kurmak ve yok etmek arzusudur. Field’in mobbing tanımında, mobbingcilerin davranışlarının sonuçlarını inkar etmesi de bulunmaktadır(Einarsen, 2000:379).

1.2. Önemi ve Etkileri

Mobbing, şiddetli bir stres faktörü olup, fiziksel problemlere, psikolojik bunalımlara ve iş tatminsizliğine neden olan travmatik hayati bir olaydır(Zapf, 1999: 70).

Leymann(1990,1999) sindirilmiş davranışları beş kategoride sınıflandırmaktadır:

- Haysiyet ve iletişim anlamında (diğer çalışanlar ile kısıtlı iletişim olanakları)
- Personelin sosyal ilişkilerinde saldırı olasılığı (bir ya da birkaç çalışanı birbirinden izole etmek)
- Personelin unvanına saldırı (dedikodunun yaygınlaşması, çalışanların çalışma yeterlilikleri ile dalga geçilmesi)
- Çalışanların profesyonellikleri ve hayat tarzlarına saldırı(personelin potansiyelinin altında anlamsız görevler verilmesi),
- Çalışanların sağlığına saldırı (tehlikeli görevler, fiziksel tehditler)

Yine aynı şekilde, diğer yazarlar, Leymann’ın “Fiziksel Terör Envanteri” (LIPT; Leymann, 1990)’ni kullanarak ya da “Negatif Davranışlar Anketi(NAQ)’ni kullanarak diğer mobbing davranışlarını ortaya koymuşlardır.

Mobbingin uygulandığı bir çalışma ortamı, silah olarak kullanılan psikolojik şiddetin sınır tanımadığı adeta bir savaş alanı olarak kabul edilebilir. Aralarındaki tek fark; saldırgan tarafın, yaptığı kötülükleri bir miktar da olsa gizlemeye çalışmasıdır. Gerçek savaşta olduğu gibi işyerinde psikolojik savaşta da amaç, karşı tarafı daha önce bulunduğu durumdan çok daha savunmasız ve zayıf bir duruma düşürmektir. Bu noktaya ulaşıldığında mobbing kurbanı, ağır psikosomatik hastalık tabloları içinde adeta boğulmuş bir durumdadır. Cehennem gibi algıladığı işyerinden kaçmak istemektedir.

Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie, Ph.D., 1998'den bu yana işyerindeki tacize karşı çalışmalarını tanınıyor. The Workplace Bullying and Trauma Institute kurucusu olan Namie'ye göre, işgücü devir oranının maliyeti çok yüksek: Bir zorbayla karşı karşıya kalan çalışanların %82'si işyerinden ayrılıyor. Bunların %34'ü sağlığı bozulduğu için, %44'ü ise kuruluşun performans değerlendirme sisteminin kolayca kendilerini "yetersiz" etiketiyle kurban edecek şekilde düzenlenmesi yüzünden. İnsan Kaynakları uzmanları, bir çalışanın yerine yenisini almanın maliyetinin, ilkinin maaşının üç ila dört katı olduğunu belirtmektedirler(Field, 1996: 21).

1.3. Nedenleri ve Örgütsel Kültür İle Etkileşimleri

İşletmelerde mobbingin belirli nedenleri olmakla birlikte, pek çok mobbing olayını kişisel kıskançlıklar tetiklemektedir. İşletmeler büyüdükçe, daha iyi görevler, daha çekici mevkiler ve daha yüksek maaşlar mobbinge neden olabilmektedir. Örneğin, Osmanlı Döneminde, Akşemseddin'in hocası Hacı Bayram Veli'ye; "Ya Hazret Dergâhta kimlere rütbe verirsiniz?" diye sormuşlar. Bu soruya gülümseyen Hacı Bayram Veli; Dergâhta ilk rütbeyi, dergâhın en edepsizine, sonra da dergâhın emektarına sonra da ehline veririm" deyince, şaşkınlıklarını belli etmişler. Hacı Bayram Veli açık yüreklilikle; "Eğer edepsiz ilk rütbeyi vermezsem, dergâhı birbirine katar, fitne çıkarır. Emektara da rütbe vermezsem dergâh bakımsız kalır. Esasen işin ehli de bulunamıyor zaten bu dünya edepsiz ile emektara kalmıştır" diye cevap verir (Baykal, 2005: 40).

Mobbing, işyerinde "insanların kendilerine olan saygılarına ve güvenlerine yöneltilen bir saldırıdır". Şiddet uygulayıcıların amacı, kurbanı kendi iradesine bağımlı hale getirip, kişiliğini tartışmasız kabul etmesini sağlamaktır. Kişi bu yolla, kurbanın kendisine olan saygısını yitirerek, benliğini öldürerek, kendisine karşı saygılı ve terbiyeli olmasını ve koşulsuz itaati sağlamayı amaçlamaktadır(Tutar, 2004: 95).

İşletmelerde mobbing sürecinin gelişiminde organizasyon kültürü ve yapısının tetikleyici etkisi çok fazladır. Örgütler, yönetim fonksiyonlarını oluşturmaya başlarken, stres ve çatışma yönetimini de göz önünde bulundurmalı, örgütsel mobbing üretecek faktörlerden örgütü arındırmalıdır. Yönetim fonksiyonları örgütün soyut değerleri çerçevesinde oluşturulmalıdır. Örgütün soyut değerlerinin başında, vizyon, misyon, örgüt kültürü ve örgüt iklimi gelmektedir. Bu nedenle mobbingi örgüt kültüründen ayrı ele almak doğru bir yaklaşım değildir.

Örgüt kültürü, örgütlerin yapıları, politikaları, prosedürleri ve örgütsel amaçlara çalışanların bakış açılarını içeren değerlerden oluşmaktadır. Örgüt kültürü, örgütün insan unsurunun etkinliğini artırmak amacıyla oluşturulur. Temsil yeteneği yüksek bir örgüt kültürü, mobbingin ortaya çıkmasını ve yaşamasını zorlaştırır, temsil yeteneği zayıf bir örgüt kültürü ise, örgütsel mobbingin kaynağı olur (Comer, Vega, 2005:101).

2. MOBBING'İN ÖRGÜTSEL VE KİŞİSEL ETKİLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşyerinde psikolojik yıldırma, çalışanların iş stresine, performansına, içsel motivasyonuna ve iş tatminine etki eden önemli bir faktördür.

Bu araştırmanın amacı, uygulama kapsamındaki kurum çalışanlarının maruz bırakıldıkları yıldırma davranışlarını, bu davranışların yoğunluğunu saptamak ve iş stresi ve kişisel performans ile işyerinde psikolojik yıldırma arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu tespit etmektir.

İşyerinde psikolojik yıldırma, gelişmiş ülkelerde bir sorun olarak ortaya çıkmış ve bir sorun olarak ele alınmaya başlanmıştır.

Konu ile ilgili birçok araştırma yapılmış, yıldırmanın kapsamı, sınırları, hangi sektörlerde daha çok görüldüğü, örgüt yapısının, kişisel özelliklerin yıldırma mağduru olmada bir etkisi olup olmadığı, yıldırma ile nasıl başa çıkılabileceği gibi konular araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde incelenmiştir.

Bu araştırma ile örgütlerde yaşanan ve mağduru önemli bir şekilde etkileyen psikolojik yıldırma konusunun bir kez daha altı çizilmek istenmiştir. Araştırma, çalışanlara, birlikte çalıştığı kişilerin kendilerini yıldırma mağduru haline getirebileceğini göstermeyi de amaçlamaktadır.

2.2. Araştırmanın Varsayımları

İşyerinde psikolojik yıldırma literatüründe değinilen ilk üç bölümdeki tartışmalardan hareketle aşağıdaki varsayımlar geliştirilmiştir.

V1: İşyerinde psikolojik yıldırmanın boyutları iş stresini anlamlı bir şekilde etkilemektedir

V2: İşyerinde psikolojik yıldırmanın boyutları kişisel performansın boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma, genel tarama modeline göre yürütülmüştür. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olana olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir(Karasar, 2000: 11). Analiz yöntemleri açısından baktığımızda çalışma, sayısal (Quantitative) araştırmadır. Banka çalışanlarının işyerinde psikolojik yıldırma algılarının nedenleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu bağlamda geliştirilen algı ölçeği kurumun genel müdürlük çalışanlarına uygulanmış, çalışanların söz konusu değişkenlere göre tutumları yorumlanarak araştırmanın problemine yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

2.4. Evren ve Örneklem

İşletmelerde psikolojik yıldırma uygulamaları ve etkilerine yönelik olarak yapılan bu araştırma kapsamında, Ankara'da finans sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunun genel müdürlüğünde görev yapan ve rasgele seçilen üst, orta kademe yöneticiler ve astlar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu çerçevede anketimize katılmayı kabul eden 114 kişiye anket uygulanmıştır. Ankete katılanların %26,5' i kadın %73,5'i erkektir. Katılımcıların yaşları 29 ile 55 arasında değişmekte olup ortalaması 39,44'tür (Std. Dev.: 7,381). Katılımcıların, 15 tanesi (% 13,3) önlisans, 46'sı lisans (% 40,7), 16'sı ise lisansüstü eğitim(%14,2) yapmıştır.

2.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın amacına uygun olarak işyerinde psikolojik yıldırmanın iş stresi, iş ve kişisel performans ile ilişkisini ölçmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirleyici sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, psikolojik yıldırma olgusunu araştırmaya yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde çalışanların iş arkadaşları ve üstleri ile olan iletişim, sözlü-yazılı taciz, duygusal şiddet, ayrımcılık, mesleki konuma saldırı, politik kültürel veya dini baskılar ile ilgili sorulara yanıt alınmaktadır. Anket, toplam 30 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenler ile ilgili altı soru, ikinci bölümde de psikolojik yıldırma ile ilgili 24 soru bulunmaktadır. Anket,

toplam 150 çalışana elden dağıtılmış, bunların 114 tanesi ankete cevap vermişlerdir. Algı ölçeği, iki bölümden oluşmakta, birinci bölüm, işyerinde mobbing davranışları algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu ölçek hazırlanırken, NAQ Ölçeği (Negative Acts Questionnaire Einarsen, Raknes, 1997: 71) kullanılmıştır.

2.6. Analizler

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde merkezi dağılım ve değişkenlik ölçülerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasında fark olup olmadığını ve anlamlılık düzeyini test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerinin doğruluğunu test etmek amacıyla korelasyon, regresyon ve faktör analizleri kullanılmıştır. Çözümlemelerde SPSS programının 11. sürümünden yararlanılmıştır. Tüm istatistiksel çözümlemelerde 0,5 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. İlk olarak, temel bileşenler yöntemi ile keşifsel faktör analizleri yapılarak değişkenlerin ayrışma geçerliliği analiz edilerek psikolojik yıldırma sorularına verilen cevaplar mobbing algılarının birbirinden ayrışan dört farklı boyuta indirgenebileceğini göstermiştir. Söz konusu boyutlar, duygusal şiddet, itibara saldırı, kültürel ayrımcılık ve mesleki konuma saldırı algılarıdır.

Bu indirgeme sonucunda tüm mobbing sorularının varyansının %60,83'ü bu dört boyut tarafından açıklanabilmektedir. Bu indirgeme sonucunda tüm psikolojik yıldırma sorularının varyansının %60,83'ü bu dört boyut tarafından açıklanabilmektedir. Nitekim araştırmaya katılanların %92'si duygusal şiddet tipi psikolojik yıldırmaya hemen hemen hiç uğramamaktadır. %7,1'lik bir kesim nadiren bu tip psikolojik yıldırmaya uğrarken, %0,9'luk kesim de arada sırada duygusal şiddet tipi psikolojik yıldırmaya maruz kalmaktadır.

Yine araştırma kapsamındaki çalışanlardan %93,7'si itibara saldırı tipi psikolojik yıldırmaya hemen hemen hiç uğramamaktadır. %4,5'lik bir kesim nadiren bu tip psikolojik yıldırmaya uğrarken %1'lik bir kesim de arada sırada itibara saldırı tipi psikolojik yıldırmaya maruz kalmaktadır. Çalışanların %92,8'i kültürel ayrımcılık tipi psikolojik yıldırmaya hemen hemen hiç uğramamaktadır. %4,5'lik bir kesim nadiren bu tip psikolojik yıldırmaya uğrarken %1,8'lik kesim de arada sırada kültürel ayrımcılık tipi psikolojik yıldırmaya maruz kalmaktadır.

Son olarak araştırma kapsamındaki çalışanların %70,6'sı mesleki konuma saldırı tipi psikolojik yıldırmaya hemen hemen hiç uğramamaktadır.

%25,7'lik bir kesim nadiren bu tip psikolojik yıldırıma uğrarken %1,8'lik kesim de arada sırada mesleki konuma saldırı tipi psikolojik yıldırıma maruz kalmaktadır.

Araştırma, Cronbach Alpha testi ile değişkenlerin içsel tutarlılığı (birleşme geçerliliği) test edilmiştir. Daha sonra değişkenlere oluşturan sorulara verilen cevapların her değişken için ortalaması alınarak değişkenlerin 1 ila 5 arasında puanları hesaplanmıştır. Değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve güvenilirlik değerleri Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişkenler	Ort.	St. Sapma	Alpha
Duygusal Şiddet	1,1125	,23677	,75
İtibara Saldırı	1,1622	,28834	,70
Kültürel Ayrımcılık	1,1321	,36036	,87
Mesleki Konuma Saldırı	1,3792	,44321	,64
Arkadaşlardan Kaynaklanan Stres	1,9292	,83417	,59
İşten Kaynaklanan Stres	2,1386	,96025	,75
Amirlerden Kaynaklanan Stres	1,8661	,81438	,81
Kişisel Performans	3,9448	,81123	,92

Korelasyon analizi sonuçları ise mobbing uygulamalarına yönelik algılardan itibara saldırı, örgütsel stres boyutlarından işten kaynaklanan stres ve amirden kaynaklanan stres ile kişisel performans algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	Duygusal Şiddet	İtibara Saldırı	Kültürel Ayrımcılık	Mesleki Konuma Saldırı	Arkadaşlardan Kaynaklanan Stres	İşten Kaynaklanan Stres	Amirlerden Kaynaklanan Stres
Duygusal Şiddet	1						
İtibara Saldırı	,462(**)	1					
Kültürel Ayrımcılık	,491(**)	,444(**)	1				
Mesleki Konuma Saldırı	,420(**)	,374(**)	,510(**)	1			
Arkadaşlardan Kaynaklanan Stres	,298(**)	,322(**)	,215(*)	,132	1		
İşten Kaynaklanan Stres	,446(**)	,425(**)	,418(**)	,391(**)	,434(**)	1	
Amirlerden Kaynaklanan Stres	,546(**)	,471(**)	,499(**)	477(**)	,324(**)	,474(**)	1
Kişisel Performans	-,045	-,225(*)	-,054	-,076	-,137	-,274(*)	-,197(*)

** 0.01 hata payı ile anlamlı

* 0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3. Psikolojik Yıldırmanın İşten Kaynaklanan Strese Etkileri

Bağımsız Değişkenler	St. Beta Katsayısı	t	Anlamlılık
Sabit Değerler		-1,166	,247
Duygusal Şiddet	,202	1,971	,052
İtibara Saldırı	,225	2,216	,029
Kültürel Ayrımcılık	,116	1,112	,269
Mesleki Konuma Saldırı	,156	1,578	,118

R2: 0,255; F:0,81

İşyerinde psikolojik yıldırma algılarının işten kaynaklanan strese etkilerine baktığımız regresyon analizine göre, itibara saldırı yapıldığı algısı ve duygusal şiddete maruz kalma algısı iş stresini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Tablo 4. Psikolojik Yıldırmanın Amirden Kaynaklanan Strese Etkileri

Bağımsız Değişkenler	St. Beta Katsayısı	t	Anlamlılık
Sabit Değerler		-2,737	,007
Duygusal Şiddet	,294	3,146	,002
İtibara Saldırı	,187	2,040	,044
Kültürel Ayrımcılık	,188	2,006	,048
Mesleki Konuma Saldırı	,177	1,984	,050

R2: 0,39; F:17,95

İşyerinde psikolojik yıldırma algılarının amirden kaynaklanan strese etkilerine baktığımız regresyon analizi sonuçlarına göre, tüm işyerinde psikolojik yıldırma algıları amirden kaynaklanan stresi pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

Tablo 5. Psikolojik Yıldırmanın Arkadaştan Kaynaklanan Strese Etkileri

Bağımsız Değişkenler	St. Beta Katsayısı	t	Anlamlılık
Sabit Değerler		,876	,383
Duygusal Şiddet	,166	1,476	,143
İtibara Saldırı	,257	2,318	,022
Kültürel Ayrımcılık	,085	,746	,458
Mesleki Konuma Saldırı	-,084	-,777	,439

R2: 0,11; F:4,26

İşyerinde psikolojik yıldırma algılarının arkadaştan kaynaklanan strese etkilerine baktığımız regresyon analizi sonuçlarına göre, sadece itibara

saldırı yapıldığı algısı arkadaştan kaynaklanan stresi pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

Tablo 6. Psikolojik Yıldırmanın Kişisel Performansa Etkileri

Bağımsız Değişkenler	St. Beta Katsayısı	t	Anlamlılık
Sabit Değerler		10,391	,000
Duygusal Şiddet	,082	,668	,506
İtibara Saldırı	-,270	-2,261	,026
Kültürel Ayrımcılık	,013	,107	,915
Mesleki Konuma Saldırı	-,016	-,134	,894

R2: 0,019; F:1,49

Araştırma sonuçlarına göre, mobbing algılarından itibara saldırı algısı kişisel performansı doğrudan olumsuz etkilerken, buna ek olarak tüm mobbing boyutları amirden kaynaklanan iş stresini artırarak kişisel performansı dolaylı olarak da olumsuz etkilemektedir.

İşyerinde psikolojik yıldırma boyutları ile iş stresi boyutları arasında anlamlı bir etkileşim olduğunu öngören araştırmanın birinci varsayımı(V1) kısmen kabul edilebilir durumdadır.

Nitekim ilk üç regresyon modelinin analiz sonuçlarına bakıldığında, itibara saldırı tipindeki psikolojik yıldırmanın işten, amirden ve arkadaştan kaynaklı stresi artırdığı, duygusal şiddet tipindeki psikolojik yıldırmanın amirden ve arkadaştan kaynaklı stresi artırdığı, mesleki konuma saldırı ve kültürel ayrımcılık tiplerindeki psikolojik yıldırmanın ise sadece amirden kaynaklı stresi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde psikolojik yıldırma ve kişisel performans ilişkisinin ele alındığı ikinci varsayım(V2) da kısmen kabul edilebilmektedir. Dördüncü regresyon modelinin analiz sonuçlarına göre, psikolojik yıldırma şekillerinden itibara saldırı kişisel performansı azaltmaktadır.

Diğer psikolojik yıldırma boyutları ise performans üzerinde etkili bulunmamışlardır. Genel olarak korelasyon analizlerinin sonuçlarına bakıldığında, iş stresi boyutlarının kişisel performansla anlamlı ve negatif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, psikolojik yıldırmanın stresi artırdığı ve dolaylı olarak da performansı azalttığı söylenebilir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Örgütlerin başarılarının temelinde insan faktörü birinci derecede önemlidir. Örgütlerin kurulması, işlemlerini sağlayan ve birtakım amaçlar doğrultusunda harekete geçiren insan unsurudur. Dolayısı ile bireyin nitelikleri ne kadar fazla ise örgütün etkinliği de o derece de artacaktır. Bu bağlamda, mobbingin tamamen işyerinde gerçekleşen bir olgu olduğunu bir kez daha vurgulamak gerekir.

Araştırmanın sonuçları öncelikle şunu göstermiştir ki, çalışanların mobbing algıları oldukça düşük olup, sadece mesleki konuma saldırı algısı nispeten biraz yüksektir.

Stres boyutları için de aynı düşüklükten söz edilebilir, yine sadece iş stresi boyutu nispeten biraz yüksektir. Ayrıca yapılan değerlendirmeler sonucunda, işyerinde psikolojik yıldırma ile iş stresi ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

KAYNAKLAR

- ARPACIOĞLU G. (2008). “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı:Zorbalık ve Duygusal Taciz”, <http://www.hrdergi.com/tr>
- COMER G. VEGA G. (2005). “Sticks and Stones May Break Your Bones, But Words Can Break Your Spirit:Bullying in the Workplace” Journal Of Business Ethics, No:58
- ÇOBANOĞLU S. (2005). **Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul. Timaş Yayınları
- DAVENPORT N., R. D. SCHWARTZ, G. P. ELIOT (2003), **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık
- EINARSEN, S. (1999). “The Nature and Causes of Bullying at Work”, International Journal of Manpower, 20
- EINARSEN, S. (2000). “Harrasment and Bulling at Work: A Review of The Scandinavian Approach. Agression and Violent Behaviour”, 5
- FIELD T. (1996) **Bully in Sight**, , Success Unlimited
- LEYMANN H. (1990). **Mobbing Psychological Terror At Workplaces**, Violence and Victims
- LEYMANN H. (1996).**The Content and Development of Bullying at Work**,

Euoropan Journal of Work and Organizational Psychology

NAMIE G. (2000). “**Research from The Workplace Bullying & Trauma Institute**” U.S. Hostile Workplace Survey

ŞEKER D. (2006). “**Zorbalık Deprem gibi Bir Şey**”, Popüler Yönetim Dergisi, Sayı:8

TUTAR H. (2004). **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, Platin Yayınları

WESTHUES K. (2004).**Administrative Mobbing at the University of Toronto.** USA: Edwin Melen Press