

Sağlık Çalışanlarının Yönetici Cinsiyetleri Bakımından Mobbing Algıları

Perceptions of Mobbing of Health Employees in Terms of Genders of Managers

Hasan TUTAR *
Mahmut AKBOLAT **

ÖZET

Araştırmanın amacı çalışanların mobbing algılarının kurum yöneticilerinin cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin mobbing algısında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemektir. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanıldı. Araştırma 2011 Haziran ayında gerçekleştirildi. Çalışmaya 185 sağlık çalışanı katıldı. Anketten elde edilen verilerin geçerliliğini test etmek amacı ile Cronbach Alpha katsayısından yararlanıldı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklerde t testi, tek yönlü varyans analizi, Kruskal-Wallis H testi, Mann-Whitney U testi ve korelasyon analizi kullanıldı. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirildi. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre genel olarak sağlık çalışanlarının mobbing algıları düşük bulunmuştur. Ancak mobbing algısı en fazla özel yaşama yönelik yıldırma, görevin yapılmasına yönelik yıldırma ve sözlü ve fiziksel yıldırma şeklinde görülmektedir. Kadın yöneticilerin görev yaptığı sağlık örgütlerinde mobbing algı düzeyi erkek yöneticilerin çalıştığı örgütlerden daha düşüktür. Mobbing algısını oluşturan alt boyutlar arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır. Çalışanların eğitim durumu ve çalışma süreleri mobbing algısında farklılık oluşturmamaktadır. Ancak cinsiyet, yaş ve unvan ile mobbing algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır. Sonuç olarak örgütlerde mobbing algısının düşük seviyelerde kalması için yönetici ve çalışanlar eğitilmeli ve iletişim kanalları açık tutulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, sağlık çalışanları, kadın yönetici, erkek yönetici

Çalışmanın Türü: Araştırma

ABSTRACT

The concept of mobbing is used to define organizational psychological violence or bullying. The concept for the first time was used in the sense of applications of employees to each other, uncomfortable, restless, and harassment and ill-treatment, by psychologist Heinz Leymann (1995). The concept of mobbing is meaning that are any kind of behaviors such as ill-treatment, threats, violence, humiliation that have been implemented systematically by employees, superiors, subordinates or equal positions (Davenport et al., 2003:4, Einarsen, 2000; 386). There isn't clarity about mobbing for Turkish, and mobbing is defined using different concepts such as "emotional abuse", "psychological terror" psychological violence". Mobbing is expressed some concepts in literature that consist of harassment, emotional abuse, mistreatment and victimization.

If the psychological violence was implemented systematically and often and the victim is exposed of abuse and discrimination for a long time, these behaviors would be considered as mobbing. In addition, aggressive behaviors should be deliberately, and should be orientated to distress physically or psychologically for the victim (Leymann, 1996; 168). According to this result, mobbing has two main features that consist of aggressive and repeated behaviors (Einarsen, 1999; 18).

The purposes of this study are to investigate perception of mobbing in organizations that have managed by women and men according to the gender of managers, and to reveal whether or not differences according to socio-demographic characteristics of employees. A questionnaire was used as a tool for data collection in the study that consisted of two parts. The first part of questionnaire was scale of psychological violence that had 9 dimensions and developed by Fox and Stallworth (2005). The second part of the questionnaire consisted of socio-demographical characteristics of participants. The study was conducted in June 2011 in Sakarya. 300 questionnaires were distributed to health institutions not selecting a sample, but 185 health employees participated in the study.

Cronbach's alpha coefficient was used to reliability of data that obtained from the survey. Coefficients of general internal consistency of the scale was used in this study was on the acceptable limits (0.957). Homogeneity test was applied to data that was obtained from the survey before application of other statistical tests. Independent Samples T Test and One-Way ANOVA were applied to data that were homogenous, and Kruskal-Wallis H Test and Mann-Whitney U Test were applied to data that were non-uniform. Also descriptive statistical methods and correlation analysis were used to analyze of data. Results were assessed in 95% confidence interval and $p < 0.05$ significance level.

According to findings were obtained from the study, general mobbing perceptions of health employees were found low. In general levels of exposure violence of health employees were found low in another study that was conducted in the health sector too (Yavuz, 2007: 104). However, the most of perception of mobbing was found bullying to private life, bullying to making of the task and verbal and verbal and physical bullying. The level of lowest perception of the mobbing was found in the dimension of the bullying to cultural identity humiliation.

There wasn't found any statistically significant difference according to managers to be male or female in the dimensions of bullying to private life and bullying to making of the task. However, there was found statistically significant difference according

* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi

** Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi

to managers to be male or female in dimensions of bullying to humiliate the victim, verbal and physical bullying, exclusion, bullying to prevent communication, bullying to prevent the development of personal, bullying to cultural identity humiliation, and exclusion based on cultural identification.

There were high level and statistically significant relationships among sub-dimensions of the scale of psychological violence. According to this result, managers should be more careful in relations with their subordinates. Because, if employees had exposed to bullying in any dimension, they were affected in the other dimensions such as have been exposed to bullying.

The level of education and seniority of employees didn't cause differences on the perception of mobbing. However, there were statistically important differences between the perception of mobbing, and gender, age and profession of health employees. According to result of study, male employees perceived more mobbing than female employees in the dimensions of bullying to private life and bullying to making of the task. The same results were found in another study that was conducted on employees in private hospitals (Karcioğlu ve Akbaş, 2010: 156). However, according to some studies, there isn't a statistically significant relationship between gender and mobbing; or gender hasn't caused statistically significant differences in exposure to mobbing (Günel, 2010: 60; Çivilidağ ve Sargın, 2011: 19; Acar ve Dündar, 2008: 119; Yavuz, 2007: 96); or female employees have been exposed to more mobbing than male employees (Bayrak Kök, 2006: 444).

According to results of this study, there were statistically significant differences between age and the dimensions of bullying to humiliate the victim, verbal and physical bullying, bullying to cultural identity humiliation and exclusion based on cultural identification. In another study that was conducted on health care employees has been argued that hasn't a significant relationship between age and exposure to mobbing (Karcioğlu ve Akbaş, 2010: 156). Conversely, in some studies have been claimed that there is a significant relationship between age and frequency of exposure to mobbing (Acar ve Dündar, 2008: 119; Bayrak Kök, 2006: 445; Çarıkcı ve Yavuz, 2009: 60).

There were statistically significant differences between profession of health employees and the dimensions of verbal and physical bullying, bullying to cultural identity humiliation and exclusion based on cultural identification. This conclusion has been also supported by other studies (Acar ve Dündar, 2008: 119; Yavuz, 2007: 104; Çarıkcı ve Yavuz, 2009: 60).

As a result, Bullying at work can trigger negatively a range of physical and psychological outcomes in employees. Therefore, employees should be protected from bullying. For this purpose, the following recommendations can be made: Managers and employees should be trained to protect from mobbing, the communication channels should be kept open in the organization to remain the low perception of mobbing; and managers should be disclosed to the valuable of employees.

Keywords: Mobbing, Health Employees, Female Manager, Male Manager

The type of research: Research

1. GİRİŞ

İlk kez etolog Konrad Lorenz tarafından hayvan davranışlarını tanımlamak için kullanılan mobbing kavramı daha sonra İsveç'te daha zayıf bir öğrenci grubunun daha güçlü bir öğrenciyeye karşı yaptıkları saldırı için kullanılmış ve 1980'lerde Leymann tarafından işyerinde taciz anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Davenport et al., 2003: 3; Leymann,1996:167). Son zamanlarda örgüt psikolojisi üzerine çalışanların sıkça başvurdukları kavramlardan biri olan mobbing kavramı; yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psiko-terör uygulama, psikolojik olarak linç etme gibi anlamlara gelmekte, aynı zamanda örgütsel çatışmanın, örgütsel stresin (Zapf ve Gross, 2001: 498, Leymann, 1996: 169, Zapf vd., 1996: 217), motivasyon düşüklüğünün, verimsizliğin, iş ve yaşam tatminsizliğinin nihayet işten ayrılma niyetinin önemli nedenleri arasında sayılmaktadır.

İşyerinde hem bireyleri hem de tüm organizasyonu olumsuz yönde etkileyen mobbing veya başka bir ifade ile psikolojik taciz, kişinin kendini göstermesi ve iletişimi, sosyal ilişkileri, itibarı, yaşam ve iş konumu ve sağlığına yönelik saldırı davranışlarından oluşmaktadır. Mobbingin olduğu ortamlarda, çalışanları motive eden, güven veren, örgütsel bağlanmayı, kişi ile örgütü arasında psikolojik temas kurmayı sağlayan iklim ortadan kalkmakta, işgörenin örgütüne karşı duyduğu aidiyet duygusu zayıflamakta, mağdurun iş ve özel yaşama karşı soğuma hisleri ile işten ayrılma niyeti güçlenmektedir.

Yapılan çeşitli çalışmalarda sağlık çalışanlarının mobbinge uğrama riskinin diğer sektörlerden daha fazla olduğunu göstermektedir. Hastanelerin kendine özgü psikolojik koşullarından dolayı, sağlık çalışanlarının şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu ileri sürülmektedir (Kingma, 2001: 129).

Mobbing kavramı, örgütsel psikolojik şiddeti veya yıldırma tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Kavram ilk defa psikolog Heinz Leymann (1995) tarafından, çalışanların birbirlerini rahatsız, huzursuz ve taciz etmeleri, kötü muamelede bulunmaları, kısaca çalışanların birbirlerine psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmıştır. Mobbing kavramı genel olarak mobbing mağdurlarının öz-saygılarına sürekli ve acımasız bir saldırı anlamına gelmektedir. Bu anlamıyla mobbing, "mağdurun benliğini öldürme çabası" olarak görülebilir (Einarsen, 2000: 379). Mobbingin uygulayan açısından temel amacı, üstünlük kurmak ve buyruk altına alma arzusudur.

Mobbing kavramı, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde (Davenport et al., 2003:4) uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi anlamlara gelmektedir (Einarsen, 2000: 386). Kavramın Türkçe karşılığı konusunda bir netlik bulunmamakta ve kavramsallaştırılmasıyla ilgili olarak terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, Türkçede mobbing olgusunu bir tek sözcükle ifade etmek yerine kavramı; “duygusal taciz”, “psikolojik terör”, “psikolojik şiddet” gibi adlandırmalarla çalışmanı işyerinde yıldırma ya yönelik her tür psikolojik saldırı anlamında kullanılmaktadır.

Leymann, mobbing kavramını “bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere sistematik olarak düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psiko-terör” olarak tanımlamaktadır (Leymann, www.leymann.se).

Mobbing kavramı; taciz (harassment), duygusal taciz (emotional abuse), kötü davranış (mistreatment) ve kurban etme (victimization) gibi kavramlarla da ifade edilmektedir. Yurt dışında yapılan yayınlarda işyerinde psikolojik şiddet olgusunu anlatmak için “bullying” kavramı sıklıkla kullanılmış olsa da Türkiye’de aynı olguyu anlatmak için “mobbing” kavramının tercih edildiği görülmektedir. Nitekim Zapf’a (1999: 70) göre de ampirik araştırmalardaki teorik iddiaların aksine, iki kavram arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır ve bu çalışmada “mobbing” kavramı “işyerinde psikolojik şiddet” anlamında kullanılmıştır.

Bazı araştırmacılara göre mobbing kavramıyla çoğu kez aynı anlamda kullanılan “bullying” kavramı, uygulanış biçimi bakımından birbirinden ayrılmaktadır. Mobbing caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, sosyal süreçlerden soyutlama gibi anlamlara gelirken, bullying kavramı, daha güçlü bir kişi veya daha çok bir grup tarafından, daha zayıf kişi veya gruplara karşı her ortamda uygulanan ve sürekliliği olan (sistematik) psikolojik veya fiziksel baskı (Lewis, 2003: 67) anlamına gelmektedir. Bullying kavramında olduğu gibi, mobbing kavramı ile örgütsel çatışma ile bazen aynı anlamda kullanılsa da, mobbing ile örgütsel çatışma aynı anlama gelmediği gibi, bu iki olgu özünde birbirinden farklıdır. Yıldırma, çatışmadan hem daha şiddetli (Leymann, 1996: 167; Zapf ve Gross, 2001:499), hem daha uzun (sistematik) sürelidir. Diğer bir ayrım da çatışma örgütlerde arızî bir durum iken, mobbing uzun sürelidir ve bir örgüt politikası olarak uygulanır.

Mobbing konusunda araştırmalarıyla bilinen The International Association Against Psychological Stress and Mobbing tarafından yapılan tanımda mobbing olgusu, “eşit veya eşit olmayan güce dayalı olmak üzere, bir kişinin sık, tekrarlı ve sistematik bir şekilde kötü muameleye ve ayrımcılığa uğraması” şeklinde tanımlanmıştır (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 278). Bu nedenle Zapf ve arkadaşları (1996:215-237), çatışma çözümede kullanılan araçların, mobbingi ortadan kaldırmada fazla işe yaramayacağını, yıldırmanın yönetsel araçlarla değil, psikolojik araçlarla başa çıkmayı gerektiren bir yöntem ihtiyacı duyduğunu belirtmektedir.

Mobbing kavramı genel olarak kötü taciz ve kötü muamele ile aynı anlamda kullanılır. Taciz, genel adaba aykırı davranışlardır (offending). Kötü muamele de mobbing değildir. Kötü muameleler her zaman ortaya çıkmaz ve bir politika olarak benimsenmez. Zira bir kötü muamelenin işyerinde yıldırma olarak tanımlanabilmesi için düzenli ve sürekli (haftada bir gibi) ve belli bir zaman süresinde (örneğin yaklaşık altı ay) meydana gelmesi gerekir (Saam, 2010: 51). Nitekim Rayner ve arkadaşları (1999: 12) işyerinde kötü muamelenin mobbing sayılabilmesi için aşağıdaki koşulların bulunması gerektiğini ileri sürmüşlerdir:

- İşyerinde yıldırma durumlarının yaşanması,
- Yıldırmanın frekansının yüksek olması (ısrarla tekrar etmesi),
- Mağdurun yıldırma maruz kaldığını algılaması,
- Mağdurun üzerinde yıldırmanın olumsuz etkiler bırakması,
- Taraflar arasında güç dengesizliğinin olması,
- Mağdurun kendisini savunamayacak durumda olması gerekir.

Ayrıca Leymann (1996: 168), saldırgan davranışın kurbanı fiziksel veya psikolojik ıstırap (distress) vermeye yönelik olması ve kasten yapılması şartlarını da ileri sürmektedir. Bu tanımların çoğunda ortaya çıkan iki temel özellik; yıldırmanın tekrarlanan ve saldırgan davranış olarak değerlendirilmektedir (Einarsen, 1999: 18). Tanımlardan işyerinde psikolojik şiddetin örgütte birey veya gruplara maddi ve manevi olarak zarar vermek için sergilenen her tür leke sürme, küçük düşürme, mağdurun haklarına

kavuşmasını engelleme, yasal yetkiyi kötüye kullanma, hakaret etme, gözdağı verme ve saldırganlık gösterme gibi tutum ve davranışlar şeklinde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Mobbing kapsamındaki olumsuz davranışlar listesi çok geniştir ve bunlardan bazıları şunlardır: Haksız eleştiri, hata bulmak ve hataları kasit olarak görmek, zayıflatmak, sürekli eleştiri, tecrit etmek, dışlamak, asıl niyeti gizlemek, iftira, çarpıtma, disiplin usullerini kötüye kullanma gibi her tür rahatsız ve taciz edici tutum ve davranışlardır. Kısaca örgütte kabul edilemeyecek davranışların süreklilik göstermesi (Resch ve Schubinski, 1996: 302) o davranışın mobbing olarak tanımlanması için yeterlidir.

Yukarıdaki açıklamalardan sonra mobbing süreci aşağıda belirtilen beş özellik kapsamında değerlendirilebilir (Einarsen, 2000: 379-401).

- Mobbing belli bir zaman periyodunda ve düşmanca davranışların düzenli olarak uygulanmasından oluşmaktadır.
- Mağdur ile uygulayan kişi arasında güç eşitsizliği söz konusudur.
- İki kişi arasında uygulandığı gibi, tek kişiyle grup arasında veya gruplar tarafından kişilere uygulanabilmektedir.
- Düşmanca davranışlar belli bir stratejiyle bilerek ve isteyerek uygulanmaktadır.
- Mobbing süreci fiziksel saldırıları içermemektedir.

Örgütlerde psikolojik şiddetin asıl nedeni ayrımcı davranışlardır. Ayrımcı davranışları çalışanlar mobbing olarak algırlar. Yetkilerini kullanırken açık şekilde politik ve ayrımcı davranışlar sergileyen bir yönetici, astlarının da benzer şekilde davranacağı bir örgüt iklimi yaratır. Yöneticiler etik davranış sergilemedikleri sürece, astların olumsuz davranışlar göstermeleri engellenemez (Greenberg ve Baron, 1993: 427). Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarına örnek olabilecek davranışlar göstermeleri önemlidir. Özellikle ayrımcı davranışların yöneticilerden gelmesi durumunda çalışanlar bunu bir örgütsel adaletsizlik olarak algılayacaklardır ve çalışanların adaletsizlik algıladıkları bir iklimde iş tatmini bulmaları kolay olmayacaktır (Stenberg, 1994: 21). İş tatmininin bulunmadığı bir çalışma ortamının muhtemel çıktısı, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin güçlenmesi olacaktır.

Mobbing ile işini ve her şeyden önemlisi sağlığını da kaybeden mağdurlar ekonomik, fiziksel ve duygusal olarak negatif olarak etkilenmektedirler. İş yerinde yalnız mobbinge maruz kalan çalışanlar değil, bu sürece tanık olan diğer çalışanlar da, bir gün kendilerinin de bu tür olumsuz davranışlara maruz kalabileceklerini düşünürler. Kurum içinde hem mağdur olmamak ve hem de hayatta kalmak için etik dışı davranışlara yönelebilirler. Bunun sonucunda çalışanlar birbirlerine ve kuruma karşı güvensizlik hissederek, çalışanların yeni iş arama çabaları artar (Tınaz, 2006: 189).

2. MATERYAL VE METOT

Araştırmanın amaçları, kadın ve erkeklerin yönettiği örgütlerdeki çalışanların mobbing algısının kurum yöneticilerinin cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini belirlemek ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin mobbing algısında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını araştırmaktır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Fox ve Stallworth (2005) tarafından geliştirilen ve 9 boyutlu genel psikolojik şiddet ölçeği ile çalışanların sosyo-demografik özelliklerinden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Bu boyutlar; özel yaşama yönelik yıldırma, görevin yapılmasına yönelik yıldırma, kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma, sözlü ve fiziksel yıldırma, dışlama, iletişim kurmamaya (Resch ve Scbunski, 1996: 302) yönelik yıldırma ve kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma faktörlerinden oluşmaktadır.

Çalışmada katılımcılardan 5'li Likert tipi ölçeği oluşturan ifadeler için "1=kesinlikle katılmıyorum-5=kesinlikle katılıyorum" aralığında kendi değerlendirmelerine göre en uygun olanı seçmeleri istenmiştir. 2011 Haziran ayı içerisinde alan araştırması gerçekleştirilen çalışmanın evrenini Sakarya'da faaliyette bulunan kamu sağlık kuruluşları oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçilmeden sağlık kuruluşlarına 300 anket dağıtılmış, ancak çalışmada dönüşü sağlanabilen 185 anket (%61,7) kullanılmıştır.

Anketin güvenilirliği alfa değeri temel alınarak ve her bir alt boyut için Cronbach alfa katsayıları hesaplanarak yapılmıştır. Güvenirlik analizlerinde çok fazla tercih edilen yöntemlerden birisi Cronbach alfa katsayısına dayalı içsel tutarlılık yöntemidir. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin genel iç tutarlılık katsayıları kabul edilebilir sınırların üzerindedir (0,957). Ölçeğin alt boyutlarının madde sayıları ve cronbach alpha değerleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1.Veri Toplama Aracının Güvenilirliği

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbah Alpha
Özel yaşama yönelik yıldırma	3	0,898
Görevin yapılmasına yönelik yıldırma	5	0,874
Kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma	3	0,835
Sözlü ve fiziksel yıldırma	4	0,566
Dışlama	3	0,688
İletişim kurmamaya yönelik yıldırma	4	0,753
Kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma	3	0,811
Kültürel kimliğe yönelik aşağılama	4	0,948
Kültürel kimliğe dayalı dışlama	5	0,902

Anketten elde edilen verilerin analizinde SPSS 18,0 paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle homojenite testi uygulanmıştır. Homojen bulunan değişkenler için Bağımsız Örneklerde t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi; homojen bulunmayan değişkenler için Kruskal-Wallis H testi ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ve korelasyon analizinden de yararlanılmıştır. Sonuçlar %95’lik güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Kadınların (%54,1) daha fazla olduğu katılımcıların %54,6’sı 30 ve daha aşağı yaşlarda olup, yaş ortalaması $31,52 \pm 7,910$ ’dir. Daha çok önlisans (%45,4) ve lise mezunlarından (%29,2) oluşan katılımcılar arasında hemşire (%29,7) ve tıbbi sekreterlerin (%24,3) oranı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. %43,2’si 5 yıldan daha az göre yapan katılımcıların ortalama çalışma yılı $8,78 \pm 7,991$ ’dir (Tablo 2).

Tablo 2. Örneklem Demografik Özellikleri

		n	%			n	%
Cinsiyet	Kadın	100	54,1	Unvan	Tıbbi sekreter	45	24,3
	Erkek	85	45,9		Doktor	10	5,4
Yaş	≤ 25	46	24,9	Çalışma süresi	Memur	34	18,4
	26-30	55	29,7		Hemşire	55	29,7
	31-35	37	20,0		Sağlık teknisyeni	18	9,7
	≥ 36	47	25,4		Yardımcı personel	23	12,4
Eğitim durumu	İlköğretim	10	5,4	<5 yıl	80	43,2	
	Lise	54	29,2	5-9 yıl	39	21,1	
	Ön lisans	84	45,4	10-14 yıl	21	11,4	
	Lisans	24	13,0	≥ 15 yıl	45	24,3	
	Lisansüstü	13	7,0				

Tablo 3’de katılımcıların maddeler ve boyutlar itibarıyla değerlendirmeleri bulunmaktadır. Boyutlar itibarı ile “özel yaşama yönelik yıldırma” ($2,13 \pm 1,338$) en fazla mobbing algısının bulunduğu boyutu oluşturmaktadır. Bunu “görevin yapılmasına yönelik yıldırma” ($2,00 \pm 1,110$) ve “sözlü ve fiziksel yıldırma” ($1,91 \pm 1,333$) boyutları izlemektedir. Maddeler itibarı ile bakıldığında en fazla mobbing algısı; “İş yerimde özel hayatımla ilgili dedikodu yapılır” ($2,22 \pm 1,503$), “İş yerimde özel yaşantım eleştirilir” ($2,17 \pm 1,486$), “İş yerimde sorumlu olmadığım hatalar yüzünden suçlanırım” ($2,13 \pm 1,341$), “İş yerimde tutarsız talep ve cezalara maruz kaldığım olmuştur” ($2,12 \pm 1,447$), “İş yerimde aşağılandığım veya hakarete uğradığım olur” ($2,10 \pm 3,353$) maddelerinde görülmektedir.

En fazla katılım alan beş maddenin hangi boyutlarda yer aldığına bakıldığında 2 maddenin (iş yerimde özel hayatımla ilgili dedikodu yapılır ve iş yerimde özel yaşantım eleştirilir) özel yaşama yönelik yıldırma, 2 maddenin (iş yerimde sorumlu olmadığım hatalar yüzünden suçlanırım ve iş yerimde tutarsız talep ve cezalara maruz kaldığım olmuştur) görevin yapılmasına yönelik yıldırma ve bir maddenin (iş yerimde aşağılandığım veya hakarete uğradığım olur) sözlü ve fiziksel yıldırma boyutunda yer aldığı görülmektedir. Bu bulgular, çalışanların özel yaşama yönelik yıldırma, görevin yapılmasına yönelik yıldırma ve sözlü ve fiziksel yıldırma yönelik algılarının daha yoğun olduğunu göstermektedir.

Mobbing algısının en düşük olduğu maddeler; “Dini görüşlerime hakaret edildiği olmuştur” (1,51±1,084), “Kimliğimle ilgili aşağılayıcı yorumlar yapılır” (1,52±1,109), “Kimliğimle ilgili alaycı şakalar yapılır” (1,56±1,132), “İş arkadaşlarım bulduğum ortamlardan uzaklaşmaya çalışır” (1,57±1,121) ve “İş yerimde psikolojik sorunlarım olduğunu düşünenler bulunmaktadır” (1,57±1,092) ifadelerinden oluşmaktadır.

En düşük katılım alan maddelerin hangi boyutlarda yer aldığına bakıldığında iki maddenin kültürel kimliğe yönelik aşağılama (Kimliğimle ilgili aşağılayıcı yorumlar yapılır ve Kimliğimle ilgili alaycı şakalar yapılır), bir maddenin kültürel kimliğe dayalı dışlama (Dini görüşlerime hakaret edildiği olmuştur), bir maddenin iletişim kurmamaya yönelik yıldırma (İş arkadaşlarım bulduğum ortamlardan uzaklaşmaya çalışır) ve bir maddenin de kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma (İş yerimde psikolojik sorunlarım olduğunu düşünenler bulunmaktadır) boyutunda yer aldığı görülmektedir. Boyutlara göre de, en düşük mobbing algısının “kültürel kimliğe yönelik aşağılama” (1,58±1,084) boyutunda görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle, çalışanların kültürel kimlik, aşağılanma ve kültürel kimliklerinin dışlanmasına yönelik algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Katılımcıların Mobbing Algısına Yönelik Değerlendirmeleri

Boyutlar/İfadeler	Ort.	S.S.
Özel Yaşama Yönelik Yıldırma	2,13	1,338
Görevin Yapılmasına Yönelik Yıldırma	2,00	1,110
Sözlü ve Fiziksel Yıldırma	1,91	1,333
İletişim Kurmamaya Yönelik Yıldırma	1,77	0,933
Kişisel Gelişimi Engellemeye Yönelik Yıldırma	1,76	1,102
Dışlama	1,68	0,933
Kültürel Kimliğe Dayalı Dışlama	1,67	1,039
Kurbanı Aşağılamaya Yönelik Yıldırma	1,64	1,031
Kültürel Kimliğe Yönelik Aşağılama	1,58	1,084

Tablo 4’de kurum üst yöneticisinin kadın ya da erkek olması durumuna göre, katılımcıların mobbing algısına yönelik değerlendirmelerin dağılımı görülmektedir. Bağımsız örneklerde t testi sonuçlarına göre özel yaşama yönelik yıldırma ve görevin yapılmasına yönelik yıldırma boyutlarında kadın ya da erkek yönetici ile çalışmış olmak istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0,05$). Buna karşılık, kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma, sözlü ve fiziksel yıldırma, dışlama, iletişim kurmamaya yönelik yıldırma, kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma ve kültürel kimliğe yönelik yıldırma boyutlarının tamamında erkek yönetici ile çalışan katılımcıların mobbing algısı kadın yöneticilerle çalışan katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4. Kadın ve Erkek Yöneticilerle Çalışma Durumuna Göre Çalışanların Mobbing Algısı

Boyutlar	Yönetici Cinsiyeti	n	Ort.	S.S.	t	p
Özel Yaşama Yönelik Yıldırma	Erkek	101	2,21	1,369	0,851	0,507
	Kadın	84	2,04	1,302		
Görevin Yapılmasına Yönelik Yıldırma	Erkek	101	2,19	1,165	2,505	0,057
	Kadın	84	1,78	1,002		
Kurbanı Aşağılamaya Yönelik Yıldırma	Erkek	101	1,85	1,201	3,285	0,000
	Kadın	84	1,38	0,706		
Sözlü ve Fiziksel Yıldırma	Erkek	101	2,16	1,209	2,795	0,026
	Kadın	84	1,61	1,418		
Dışlama	Erkek	101	1,93	1,036	4,311	0,000
	Kadın	84	1,38	0,685		
İletişim Kurmamaya Yönelik Yıldırma	Erkek	101	1,95	0,998	3,005	0,001
	Kadın	84	1,55	0,801		
Kişisel Gelişimi Engellemeye Yönelik Yıldırma	Erkek	101	2,08	1,192	4,630	0,000
	Kadın	84	1,38	0,843		
Kültürel Kimliğe Yönelik Aşağılama	Erkek	101	1,86	1,236	4,130	0,000
	Kadın	84	1,25	0,748		
Kültürel Kimliğe Dayalı Dışlama	Erkek	101	1,98	1,152	4,840	0,000
	Kadın	84	1,30	0,735		

Tablo 5’de mobbing algısı ölçeğini oluşturan boyutlar arasındaki ilişki görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi mobbing alt boyutları arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır. Bu bulguya göre mobbing alt boyutlarından herhangi birinde meydana gelebilecek olumsuz bir algılama diğer boyutları da etkilemektedir. Dolayısıyla mobbingi oluşturan tüm faktörler birlikte ele alınıp incelenmelidir.

Tablo 5. Mobbing Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8
Özel Yaşama Yönelik Yıldırma (1)	1							
Görevin Yapılmasına Yönelik Yıldırma (2)	0,70	1						
Kurbanı Aşağılamaya Yönelik Yıldırma (3)	0,62	0,74	1					
Sözlü ve Fiziksel Yıldırma (4)	0,39	0,54	0,51	1				
Dışlama (5)	0,48	0,62	0,72	0,57	1			
İletişim Kurmamaya Yönelik Yıldırma (6)	0,46	0,58	0,62	0,48	0,73	1		
Kişisel Gelişimi Engellemeye Yönelik Yıldırma (7)	0,43	0,62	0,64	0,43	0,71	0,78	1	
Kültürel Kimliğe Yönelik Aşağılama (8)	0,52	0,65	0,73	0,44	0,74	0,71	0,71	1
Kültürel Kimliğe Dayalı Dışlama (9)	0,48	0,66	0,74	0,46	0,70	0,70	0,78	0,85

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Çalışmada çalışanların cinsiyeti, yaşı, unvanı, eğitim durumu ve çalışma yıllarının mobbing algılamalarında bir fark oluşturup oluşturmadığına yönelik analizler sonucunda; çalışanların eğitim durumu ve çalışma yıllarının mobbing algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). Buna karşılık, cinsiyet, yaş ve unvanın çeşitli boyutlarında mobbing algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu bulunmuş olup, ayrıntıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6’da görüldüğü gibi özel yaşama yönelik yıldırma ve kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma boyutlarında kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Her iki boyutta da erkek çalışanların kadın çalışanlara göre mobbing algıları daha yüksektir.

Tablo 6. Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Mobbing Algısı

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	S.S.	t	p
Özel Yaşama Yönelik Yıldırma	Kadın	100	1,94	1,213	-2,132	0,011
	Erkek	85	2,36	1,446		
Kişisel Gelişimi Engellemeye Yönelik Yıldırma	Kadın	100	1,61	0,995	-1,985	0,044
	Erkek	85	1,93	1,198		

Çalışanların yaş gruplarına göre mobbing algılarındaki farklılıklar Tablo 7’de görülmektedir. Tablo incelendiği zaman da görüleceği gibi yaş esas alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre dört boyutta mobbing

algılarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Farklılıkların hangi yaş gruplarından kaynaklığını belirlemek amacıyla fark bulunan boyutlardaki değişkenler ikişerli eşleştirilerek Man-Whitney U testi analizi yapılmıştır. Buna göre kurbanı aşağılamaya yönelik yıldırma ve kültürel kimliğe dayalı dışlama boyutlarında fark 31-35 yaş grubu çalışanlar ile ≤ 25 , 26-30 ve ≥ 36 yaş grubu çalışanlardan; sözlü ve fiziksel yıldırma ve kültürel kimliğe yönelik aşağılama boyutlarında fark 31-35 yaş grubu çalışanlar ile ≤ 25 ve ≥ 36 çalışanlardan kaynaklanmaktadır ($p < 0,05$). Ayrıca fark bulunan dört boyutun ortalama rankları incelendiğinde de ≤ 25 yaş grubunda mobbing algısının daha yüksek olduğu, 26-30 yaş grubunda düşmeye başladığı, 31-35 yaş grubunda minimum düzeye indiği ve ≥ 36 yaş grubunda tekrar yükseldiği görülmektedir.

Tablo 7. Çalışanların Yaşlarına Göre Mobbing Algısı

Boyutlar	Yaş	n	Ortalama Değer	Ki Kare	p	MWU
Kurbanı Aşağılamaya Yönelik Yıldırma	≤ 25	46	101,315	8,756	0,033	1-3 p=0,005 2-3 p=0,035 3-4 p=0,011
	26-302	55	94,664			
	31-353	37	72,568			
	≥ 364	47	99,000			
Sözlü ve Fiziksel Yıldırma	≤ 25	46	108,359	10,592	0,014	1-3 p=0,001 3-4 p=0,030
	26-302	55	92,400			
	31-353	37	71,959			
	≥ 364	47	95,234			
Kültürel Kimliğe Yönelik Aşağılama	≤ 25	46	98,609	9,191	0,027	1-3 p=0,008 3-4 p=0,004
	26-302	55	91,909			
	31-353	37	74,878			
	≥ 364	47	103,053			
Kültürel Kimliğe Dayalı Dışlama	≤ 25	46	101,848	18,091	0,000	1-3 p=0,000 2-3 p=0,002 3-4 p=0,000
	26-302	55	94,064			
	31-353	37	63,919			
	≥ 364	47	105,989			

Çalışanların unvanlarına göre mobbing algılarındaki farklılıklar Tablo 8'de görülmektedir. Tabloda da görüldüğü gibi unvan esas alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre üç boyutta mobbing algılarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Farklılıkların hangi unvanlardan kaynaklığını belirlemek amacıyla fark bulunan boyutlardaki değişkenler ikişerli eşleştirilerek Man-Whitney U testi analizi yapılmıştır. Buna göre sözlü ve fiziksel yıldırma boyutunda fark yardımcı personel ile tıbbî sekreter, memur ve hemşirelerden; kültürel kimliğe yönelik aşağılama boyutunda fark yardımcı personel ile memur, hemşire ve sağlık teknisyenlerinde; kültürel kimliğe dayalı dışlama boyutunda ise yardımcı personel ile tıbbî sekreter, memur, hemşire ve sağlık teknisyenleri ve memurlar ile hemşirelerden kaynaklanmaktadır ($p < 0,05$). Mobbing algısı bulunan boyutların tamamında yardımcı personelin mobbing algısı diğer çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8. Çalışanların Unvanlarına Göre Mobbing Algısı

Boyutlar	Unvan	n	Ortalama Değer	Ki Kare	p	MWU
Sözlü ve Fiziksel Yıldırma	Tıbbi sekreter1	45	84,60	12,077	0,034	1-6 p=0,004 3-6 p=0,032 4-6 p=0,001
	Doktor2	10	97,45			
	Memur3	34	92,75			
	Hemşire4	55	84,07			
	Sağ. Teknisy.5	18	98,92			
	Yrd. Personel6	23	124,59			
Kültürel Kimliğe Yönelik Aşağılama	Tıbbi sekreter1	45	91,33	18,374	0,003	3-6 p=0,016 4-6 p=0,000 5-6 p=0,012
	Doktor2	10	77,40			
	Memur3	34	95,29			
	Hemşire4	55	82,88			
	Sağ. Teknisy.5	18	87,86			
	Yrd. Personel6	23	127,87			
Kültürel Kimliğe Dayalı Dışlama	Tıbbi sekreter1	45	91,79	23,074	0,000	1-6 p=0,006 3-4 p=0,009 3-6 p=0,037 4-6 p=0,000 5-6 p=0,003
	Doktor2	10	78,40			
	Memur3	34	103,68			
	Hemşire4	55	77,37			
	Sağ. Teknisy.5	18	83,03			
	Yrd. Personel6	23	131,11			

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, erkek ve kadın yöneticiler tarafından yönetilen örgütlerde görevli çalışanların mobbing algılarında farklılık olup olmadığı ve mobbing algılarının çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanları genel olarak çok fazla mobbinge maruz kalmamaktadırlar. Erzurum’da yapılan başka bir çalışmada da sağlık çalışanlarının genel olarak şiddete maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yavuz, 2007: 104). Bununla birlikte en fazla mobbing algısı *özel yaşama yönelik yıldırma, görevin yapılmasına yönelik yıldırma* ve *sözlü ve fiziksel yıldırma* boyutlarında gerçekleşmektedir. En az algılanan boyut ise *kültürel kimliğe yönelik aşağılama* boyutunda meydana gelmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre örgüt yöneticilerinin kadın ya da erkek olması, *özel yaşama yönelik yıldırma* ve *görevin yapılmasına yönelik yıldırma* boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir *farklılığa neden olmamaktadır*. Buna karşılık, kurbanı *aşağılamaya yönelik yıldırma, sözlü ve fiziksel yıldırma, dışlama, iletişim kurmamaya yönelik yıldırma, kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma* ve *kültürel kimliğe yönelik yıldırma* boyutlarının tamamında *erkek yöneticilerle çalışan katılımcıların mobbing algısı kadın yöneticilerle çalışan katılımcılardan daha yüksektir*.

Çalışmanın sonuçları, mobbing algısı ölçeğinin alt boyutları arasında yüksek düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkin bulunduğunu göstermektedir. Bu sonuç yöneticilerin astlarıyla ilişkilerinde daha dikkatli olmalarını gerekli kılmaktadır. Çünkü herhangi bir konuda algılanan bir olumsuzluk diğer alanları da etkilemektedir. Örneğin çalışanı ilgilendiren bir alanda yapılan toplantıya çağırılmaması, özel yaşamı veya göreviyle ilgili pek çok olumsuzluğu algılamasına neden oluşturabilir.

Mobbing çalışmalarında genellikle sosyo-demografik özelliklerin mobbing algısı ya da mobbinge maruz kalma durumunda farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmektedir. Bu çalışmada da aynı yöntem tercih edilmiştir. Buna göre çalışanların eğitim durumu ve çalışma süreleri mobbing algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmamaktadır. Acar ve Dündar (2008: 119) çalışmasında da eğitim durumu ve kıdem ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Buna karşılık, cinsiyet, yaş ve unvan ile aşağıda ayrıntısı tartışılan boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Cinsiyet değişkeninin farklılığa neden olduğu özel yaşama yönelik yıldırma ve kişisel gelişimi engellemeye yönelik yıldırma boyutlarında erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla mobbing algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Erzurum’da özel hastanelerde çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada da *erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı bulunmuştur* (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 156). Buna karşılık, cinsiyetin mobbing algılanmasında ya da mobbinge maruz kalmada istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ya da mobbinge maruz kalmada cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığına dair çalışmalar da bulunmaktadır (Günel, 2010: 60; Çivilidağ ve Sargın, 2011: 19; Acar ve Dündar, 2008: 119;

Yavuz, 2007: 96). Başka çalışmalarda da *kadın çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldıkları* bulunmuştur (Bayrak Kök, 2006: 444).

Yaş değişkeni, kurbanı aşışlamaya yönelik yıldırma, sözlü ve fiziksel yıldırma, kültürel kimliğe yönelik aşışlama ve kültürel kimliğe dayalı dışlama boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada, mobbinge maruz kalma ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ileri sürülürken (Karcioğlu ve Akbaş, 2010: 156); bazı çalışmalara göre yaş ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Acar ve Dünder, 2008: 119). Yaşla mobbing arasında ilişki kuran başka çalışmalar da bulunmaktadır (Bayrak Kök, 2006: 445; Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 60).

Unvan değişkeni ile sözlü ve fiziksel yıldırma, kültürel kimliğe yönelik aşışlama ve kültürel kimliğe dayalı dışlama boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır. Başka çalışmalarda da meslek veya pozisyon gibi çeşitli isimler altında toplanan unvanlar ile mobbing arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Acar ve Dünder, 2008: 119; Yavuz, 2007: 104; Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 60). Bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde sağlık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada şirket elemanı olarak çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldıkları ifade edilmiştir ki (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 60), bu çalışmada da yardımcı personel başlığı altında toplanan çalışan grubunun büyük bölümü şirket çalışanlarından oluşmaktadır.

Sonuç olarak, Türk kültüründe aile desteği ve dayanışma gücü yüksek olduğundan mobbing davranışları, bireyci batı toplumlarındaki gibi önemli rahatsızlıklara ve intiharlara neden olmamakla birlikte, insana saygılı işyerleri oluşturmak için mobbing belirtilerini zamanında fark edip önlem almak, çağdaş yöneticilere düşen önemli görevleri arasındadır (Baltaş, 2009: 94). Bu çerçevede sağlık yöneticilerinin aşağıdaki hususlara dikkat etmeleri uygun olacağı ileri sürülebilir:

- Mobbingin ortaya çıkması ya da mobbing algısının engellenmesi amacıyla, çalışanların kendilerini daha değerli olarak algılamaları sağlanmalı,
- Örgüt içi iletişim açık tutulmalı ve muhtemel iletişim engelleri ortadan kaldırılmalı,
- Örgütler hiyerarşik yapının gerektirdiği merkezi yönetim anlayışından uzaklaştırılmalı
- Yönetici ve çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde tanımlanmalı
- Örgütsel çatışma ve strese neden olacak faktörlerden örgütler arındırılmalı,
- Çalışanlar değer verildiğini hissetmelidir. Bu manada örgütle ilgili önemli kararlar alınırken ya da örgüt vizyonu, misyonu, hedef ve değerleri belirlenirken çalışanların önerileri alınabilir veya ortak çalışma alanları oluşturulmalı,
- Hizmet içi eğitim ve seminerlerde mobbing konusu işlenerek mobbinge maruz kalan çalışanların yapmaları gereken davranış biçimleri ve kendilerini korumaları için gerekli yasal süreçler öğretilmelidir.
- Mobbing sonrası çalışanların psikolojik rehabilitasyonlarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Bu çalışma sağlık çalışanlarının mobbing algılarının yönetici cinsiyetleri bakımından farklılığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir ve yalnızca bu alanda sınırlıdır. Mobbingin yoğun bir şekilde görüldüğü alanlardan olan biri olan sağlık sektöründe yönetici ve çalışanların birbirlerine uyguladıkları psikolojik şiddetin yanı sıra, özellikle hasta ve yakınlarının çalışanlara uyguladıkları mobbing konusunda çalışmalar yapılabilir. Ayrıca bu çalışmaya benzer çalışmalar diğer sektörlerde de gerçekleştirilebilir.

5. KAYNAKLAR

Acar, A.B. ve Dünder, G. (2008). "İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 37(2): 111-120.

Baltaş, Acar. **İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2009.

Bayrak Kök, S. (2006), "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16: 433-448

Clarke Jane. **Maymuncuk-İşyerinde İletişim ve Politika**, (Çev. Z. Dicleli), İstanbul, MESS Yayınları, 2002.

- Çarıkcı, İ.H. ve Yavuz, H. (2009). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(10):47-62
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). “Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği”, **Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(3):11-22.
- Davenport, Noa, Schwartz Ruth Distler ve Elliott, Gail Pursell. **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz**, (Çev. O.C. ÖnerToy), İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003.
- Einarsen, S. (1999). “The Nature and Causes of Bullying at Work”, **International Journal of Manpower**, 20(1/2): 16-27.
- Einarsen, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: a Review of The Scandinavian Approach”, **Aggression and Violent Behavior**, 5(4): 379-401.
- Fox, S. ve Tallworth, L.E. (2005). “Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace”, **Journal of Vocational Behavior**, 66(3): 438- 456
- Greenberg, Jerald, Baron ve Robert A. **Behavior in organizations**, 4th ed., Boston, Allyn & Bacon. (A Division of Simon & Schuster, Inc.), 1993.
- Groeblichhoff, D. ve Becker, M. (1996). “A Case of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2): 277-294.
- Günel, Ö.D. (2010). “İşletmelerde Yıldıрма Olgusu ve Yıldıрма Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12(3): 37-65.
- Karçoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24(3): 139-161
- Kingma M. (2011). “Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion”, **International Nursing Review**, 48(3): 129-130.
- Lewis, D. (2003). “Voices in The Social Construction Of Bullying at Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education”, **International Journal Management and Decision Making**, 4(1): 65-81.
- Leymann, H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2): 165-184.
- Leymann, H. **The Mobbing Encyclopedia**, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (Çevrimiçi) Erişim tarihi: 10/10/2012
- Rayner, C., Sheehan, M. ve Barker, M. (1999). “Theoretical Approaches to The Study of Bullying at Work”, **International Journal of Manpower**, 20(1/2): 11-16.
- Resch, M. ve Schubinski, M. (1996). “Mobbing-Prevention and Management in Organizations”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2): 295-302.
- Saam, N. J. (2010). “Interventions in workplace bullying: A multilevel approach”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 19 (1): 51–75.
- Stenberg, Elaine. **Just Business Ethics**, London, Warner Books, 1994.
- Tınaz Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz**, İstanbul, 1.Baskı, Beta Basım, 2006.
- Yavuz, H. (2007). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma”. **Yayımlanmamış yüksek lisans tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- 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. ve Gross, C. (2001), “Conflict Escalation and Coping with Workplace: A Replication and Extension”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10(4): 497-522.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). “On the Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2): 215-237.