

Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma

A Research on Mobbing and Management Skills

Ramazan Tiyek

Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Kırklareli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Labour Economics and Industrial Relations Department
ramazantiyek@gmail.com

Temmuz 2011, Cilt 2, Sayı 1, Sayfa: 113-142
July 2011, Volume 2, Number 1, Page: 113-142

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2011

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
Ahmet ÇETİN
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR
Ceylan Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA
ASOS İNDEKS - TR

SAYFA TASARIM / PAGE DESIGN
Dr. Yusuf BUDAK

P-ISSN
2146 - 0000
E-ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Sıddık TOPALOĞLU - ÇSGB
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇASGEM
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *Eastern Mediterranean University - N.CY*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU *McMaster University - CA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*
Dr. Ali Osman ÖZTÜRK *North Carolina State University - USA*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *İstanbul Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma

A Research on Mobbing and Management Skills

Ramazan Tiyek¹

1/2

Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2011, Cilt 2, Sayı 1, Sayfa: 113-142
July 2011, Volume 2, Number 1, Page: 113-142

Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma
A Research on Mobbing and Management Skills

Ramazan Tiyek¹

Öz: Bu çalışmada, mobbing kavramının tanımlanması ve yöneticilerin mobbinge karşı alınabilecek önlemler araştırılmıştır. Araştırma, İstanbul'da bulunan bir belediye personeli ve yöneticileri üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçları, mobbingin en yaygın olarak stres yönetimi ve çatışma yönetimi alanlarında gerçekleştiğini göstermektedir. Ayrıca, mobbingin çalışanların işten ayrılmasına ve sağlık problemlerine neden olduğunu da ortaya koymaktadır.

Abstract: In this study, the definition of mobbing and the measures that can be taken by managers against mobbing are investigated. The study is conducted on the staff and managers of a municipality in Istanbul. The results of the study show that mobbing occurs most frequently in the areas of stress management and conflict management. In addition, it is also shown that mobbing causes employees to leave their jobs and have health problems.

Abstract

Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2011, Cilt 2, Sayı 1, Sayfa: 113-142
July 2011, Volume 2, Number 1, Page: 113-142

Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma
A Research on Mobbing and Management Skills

Ramazan Tiyek¹

Öz: Bu çalışmada, mobbing kavramının tanımlanması ve yöneticilerin mobbinge karşı alınabilecek önlemler araştırılmıştır. Araştırma, İstanbul'da bulunan bir belediye personeli ve yöneticileri üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçları, mobbingin en yaygın olarak stres yönetimi ve çatışma yönetimi alanlarında gerçekleştiğini göstermektedir. Ayrıca, mobbingin çalışanların işten ayrılmasına ve sağlık problemlerine neden olduğunu da ortaya koymaktadır.

Abstract: In this study, the definition of mobbing and the measures that can be taken by managers against mobbing are investigated. The study is conducted on the staff and managers of a municipality in Istanbul. The results of the study show that mobbing occurs most frequently in the areas of stress management and conflict management. In addition, it is also shown that mobbing causes employees to leave their jobs and have health problems.

Keywords: Mobbing, victim, management skills, metropolitan municipality

¹ , µ § . ² İ . µ . İ ç µ ® - µ µ - İ ± ± - 1 " µ ¶ İ - " ¶ İ - X X ° İ = µ - ç °

ramazantiyek@gmail.com

Giriş

... ç - ş ç µ ° α ® α 1 µ α ° ç ... µ - ¼ µ - ± S ... ¥ - µ 1 ... ¼ α S
® - ¼ ... ¶ - ¶ . ° α . - ® ® α ¶ ç . - ç 1 ... ½ , ± ¶ µ - ¶ - ¶ - ş ç
S α 1 µ α ± ç - α µ ® α µ ç ¶ ç ± S α ® ± S - ± - ¶ α 1 , S ± ° µ ¶ ç ± ½ α « ç - ¶ ¶ ± -
α µ α ¶ ç ± S α í α - ç ° α ¥ α µ ç ç ± ç ¥ 2 ½ α ± ¼ ç - ş ç µ ° α S α 1 µ α
S 2 Ü µ , ¥ - - a - - - ± S - µ - - ° ¶ ¶ - 1 ... ¥ - - ± í - - ± S - µ - - ° ¶ ¶ -
S α 1 µ α ± ç - α µ ç ± α , Ü µ α ° α ° α ¥ , α µ ç 2 ± , í S - ± - a ¼ y µ ± ® µ - ¶ - a y ± ° µ - ± µ
¥ - - ± í - - ¥ - µ ® - - S ... « α µ ® ° - - µ - y ± ° α µ ½

fi µ 2 - , ° ¶ , ½ S α 1 µ α ± ç ¼ ç - ş ç µ ° α 2 - α µ α ® S Ü µ
S α 1 µ α ± ç - α µ ç ± ç . α ± ç ° - α ° α S α ¼ α µ S ç ° | ç 2 - α ¥ - - | °
gerekmektedir. Belirl- ¥ - µ ¶ µ - | - a µ ® . - µ ± ¶ α - ş ç µ α α ± S α 1 µ
- ¼ µ - ± S ... ¼ ç - ş ç µ ° α 2 - α µ α ® - ¶ - - - ± S - µ - - ¥ - - ° ¶ ¶ -
¶ µ ve S - ½ olarak ve ¥ - - - µ - - ¼ y ± µ . ¶ - µ ° ¶ ¶ - a µ ® ¼ α ® . α ± S ± µ
¥ - µ . α µ . ç ° α í α . ç ° α ¼ α S α α ± - α ° α ½ - ç ®
S Ü µ - - ± S - µ - - ° ¶ ¶ - ® . - S - µ

° , α µ α . ç µ ° α S α ¼ ç - ş ç µ ° α ® α 1 µ α ° ç ± ç ± ¶ ç ± ç µ - α µ
α í ç ® - α ¼ ç | ç ¥ - - a - - µ 1 µ - S - ® . - ± ¶ 2 ¶ µ α - ¼ ç - ş ç µ ° α
¥ - | - µ - - µ - α µ α ¶ ç ± S α ® - - - ® - í α - ç α ± 1 ... ¼ y ± . - |
í α - ç ç - ° ç . ç µ , α « α ¶ 2 ± µ α α µ α . ç µ ° α ¼ α 3 ç - α ± ® , µ
Ü µ α ° α S , µ , ° - α µ ç 1 ... ¼ y ± . - | ± µ α µ ç ± - ¶ µ ç ç α α ± Ü µ µ ç ç ç ç
« α ® ® ç ± S α ® - S Ü µ - - ± S - µ - - µ - ± - ¼ µ 1 µ - - ° - - µ
« ° í α - ç α ± - α µ « ° S ... ¼ y ± . - | - - µ . α µ α ç ± S α ±
¼ ç - ş ç µ ° α S α 1 µ α ± ç - α µ ç ± ç ± µ - µ í ¼ y ± . - ° ¶ ¥ - - µ - ¼ y µ -
S Ü - ± - - 1 ... ¶ 2 ± 2 - α µ α ® ¼ ç - ş ç µ ° α S α 1 µ α ± ç - α µ ç ± ç
« α ® ® ç ± S α ® , µ , ° í α - ç α ± - α µ ç 1 ... ¼ y ± . - | - - µ - ± - ± S

1. Yıldırma Kavramının Kökeni ve Tarihçesi

µ α . ç µ ° α S α ' µ ® í ... ® α µ ç - ç Ü ç 2 - α µ α ® , ç - ş ç µ ° α
® α 1 µ α ° ç ž 2 ¥ ¶ y ½ | Ü ± S ± a - - ° ® . - S - µ ž 2 ¥ ¶ y ½ |
S ½ ± ¶ - ½ ® α - α ¥ α - ç ® α ± - α ° ç ± S α S ç µ Ž α . - m d b i l e S ... ®
vulgus ¶ y ½ | ® - - µ - ± S ± a - - ° ® . - S - µ 1 - - - 2 - α µ α ® ž 2 ¥
¶ α - ş ç µ ° α ® 1 ... ¼ α µ α « α . ¶ ç ½ ... ° ® α ± - α ° - α µ ç ± S α S ç µ
& ... ¼ ¼ α µ 1 ... l-286).

ž 2 ¥ ¥ - ± a ® α 1 µ α ° ç ® - - - 2 ¶ µ S µ ° α ® µ ® « . « α - « ±
... ° ® ° µ α ® - α . µ α ç ± ç ¶ α µ ° α ® ¼ ç Ü ç - ° α ® α ± - α ° -
α ¼ α ® . α ® ç ° ç α 1 α ° 1 ... ® 2 ± , ° α S - - ± S ... S a α ± ¶ . µ -
vd., 1999: 629).

ž 2 ¥ ¥ - ± a ® α 1 µ α µ ç ç - - ® - ç - α ¼ ç - - α µ S α « α ¼ 1 α ± S α
í 2 ± µ α S Ž 2 µ ± ½ ® , - - α ± ° ç . ç µ & µ S ® - ® í ® « α y
a í - 1 ... ¼ α - ± ç ½ ¥ - µ « α ¼ 1 α ± α y ± Ü - ± . - - ® - . 2 3 -
α ¼ ± ç ® , - , í ® α S µ ± α µ ç ¶ ç ± S α ® , ¼ α α α ± α ± 1 ... S - Ü µ ® , - α µ ç
¼ - ¼ - | ° ® 1 ... ¶ , S α ± , ½ α ® . , . α µ α ® S ç - α ° α ¶ ç - ¼ - |
© - ½ - ® ¶ - ¶ α - ş ç µ ç - α µ - α y - S µ µ ® a µ , ¥ , ± S ç ç ± α
® , - - α ± ç - ç ç α ½ ç µ - ' X ¶ 1 í - - ¥ - µ S 2 ® . 2 µ 2 - α ± #
α µ α ¶ ç ± S α a y ½ - - - S - Ü - 1 ... ¥ - µ a µ , 3 í 2 | , Ü , ± ¥ - µ

Ş a 1 µ a ± ç - a µ Ş a ± a ¼ ç µ a ± " ± ý ± " ° - rsen, 2002: 22; Randal Ş a ± ¥ - µ
, ç - Ş ç µ ° a Ş a 1 µ a ± ç - a µ ç ¶ a - Ş ç µ a a ± . a µ a
½ a µ a µ 1 " µ ° " ® a ° a | ç ¼ - a ¼ a 3 ç - a ± . , . , ° ¶ a - Ş a 1 µ a ± (

2009b: 969).
, ç - Ş ç µ ° a Ş a 1 µ a ± ç - a µ ç " a - " ± a " - " - 2 - ® a 2 µ a , ® a µ Ş a a " µ
½ a ° a ± - a µ Ş a Í a - ç a ± - a µ ç ± ý ½ " - « a ¼ a . - a µ ç ± a ° Ş a « a
fi a ® a µ " . " . ° " 1 " 2 ± , µ ® ç µ ç | ç Ş a 1 µ a ± ç
Ş a 1 µ a ± ç - a µ ç ± a ý µ ± " ® 2 - a µ a ® - 1 ± µ ± Ş " ¥
. " ® ± 2 - 2 - " µ ± - " µ - ¶ a ¼ " ¶ a ± a - 2 µ . a ° Ş a Ş a
¥ , - a ¥ - - ¼ 2 µ ® - ¥ , Ş , µ , ° ¶ a ± a - ¼ ç - Ş ç µ ° a 2 - a µ a
Í " ® - " ± a ý µ µ a . © - a µ ç ± © 2 ± 2 Ü µ ± " . ½ " µ - ± Ş " ± ¼ a ¼ ç ° - a ±
ý µ ± " ® - " µ - ± Ş " ± ¥ - µ - ¶ a - Ş - µ ° X Ž t .

, ç - Ş ç µ ° a ® a 1 µ a ° ç - " - " - a - " - ¥ - µ Í 2 ® a µ a . ç µ ° a
. a ± ç ° - a ° a ¼ a 3 ° a ® ® 2 - a ¼ 2 - ° a ° a ® . a Ş ç µ ° a - a µ Ş a ± ¼ Ş 2 Ş (°
° a Ü Ş , µ - a µ ç 2 µ a ± ç 1 " ¼ , ® a µ ç Ş ½ " ¼ - " µ Ş " Í ç ® ° a
, ç - Ş ç µ ° a - " - " - a - " - ¼ a 3 ç - ° ç ¥ " ± ½ " µ Í a - ç
¼ a 3 ç - ° a ¶ a ç 1 " ¼ ç - Ş ç µ ° a ± ç ± ¶ a ç ± ç µ , a µ ç µ ç - ¥ a ¶ a ç ± µ a " ¼ a
" ± ½ " µ Í a - ç ° a - a µ Ş a - © a Ş " - " ± Ş - µ - " ± ¼ ç - Ş ç µ ° a . a ±
2 - a µ a ® Ş " Ü " µ - " ± Ş - µ - " ¥ - " ° " ¶ a - - Í - ± a a Ü ç Ş a ® - . a
gerekmektedir:

¼" ± - ¥ - µ 3 2 ½ - ¶ ¼² ± α a " í " ± ¥ - µ " ¼ - " µ " , ¼ª , - α ± ° α ® .
¥ α - α ¼ α ± ¥ , . µ í α - ç α ± - α µ ç ± 2 3 2 ½ - ¶ ¼² ± - α µ α a "
í α - ç α ± - α µ ç µ α « α . ¶ ç ½¼ ç § § ¥ µ ° α " ® ¼ª , 1 ä ± 2 ± ¶ ç µ α ± " § " ±
. µ § α 1 µ α ± ç - α µ a " ± " - 2 - α µ α ® ¼" . ® - 1 " - " µ - ± ¥
2 µª α ± - ½ α ¶ ¼² ± - α µ § αª ý µ - ° " ® . " § - µ " ® ¶ α ® α - í α ¼ª α ®
ª ý ¶ . " µ ° " ® 1 " ° α ¶ µ ç - α - í α - ç µ ± - α µ ® " ± § - " µ - - " α ¶
í α - ç α ± α ¼ ç - § ç µ ° α § α 1 µ α ± ç - α µ ç , ¼ª , - α ° α ® . α 1 "
3 " µ © 2 µ ° α ± ¶ ç ± ç ± ¼ ® ¶ " - ° " ¶ - ± " ± " § " ± 2 - α ¥ - ° " ® . " §
¥ α α µ ç ¶ ç ± ç µ ç ¶ ç ½ ¶ ç Ü ç ± ç ± ¥ " α ± § α " ® ¶ " - ° " ® . " § - µ

í α ° , 1 " ý ½ " - ¶ " ® . ý µ § " ¼ α 3 ç - α ± ¥ - µ α µ α . ç µ °
® α - § ç ® - α µ ç ± ç - © α § " " § " ± - " µ - ± ¥ , § α 1 µ α ±
- © α § " . ° - " µ § - µ , α ±ª α í 3 ç - α ± ¥ - µ α µ & α . Ü ç µ ç ° α § ¶ α
§ α 1 µ α ± ç - α µ ç ± α ° α µ , ½ ® α - α ± - α µ ç ± - ¥ , § α 1 µ
, ¼ª , - α ± § ç Ü ç ± ç ¥ " - µ . ° - " µ § - µ " µ ® α § α - α µ ç . α µ α (2
- α µ α ® 3 α ¶ - © ® - ¼ª - µ Ü " 2 - ¶ α µ « α - ® § 2 " Ü α µ - ¥ - µ § - µ - 233) . " ® . " § - µ
X " µ - " ° " 1 " . " µ © - í - ± 2 - , µ , - ° , 2 - α ± µ " ® α ¥ " ®
" ± § - « ç µ ¶ ç ® 2 µ ® , ¶ , 1 " ® , µ , ° § α ® α - α ¥ - ° " ¶ - í
½ - « - ± ¶ " - ¥ ¼ µ . α ¼ - ¼¼ ç § ç µ ° α ± ç ± ± " § " ± - " µ - α µ α ¶ ç ± § α
106-107).

4. Yönetim

, ý ± " . - ° a " ± " - 2 - α µ α ® ¥ α ® α - α µ ç ± α - a ý µ § µ °
α ° α í - α µ α , - α ° α § ç µ ž , | , ® α ® ¥ ; ý ± µ - - § - Ü
« " § " © - " µ " ± ® ç ¶ α ½ α ° α ± § α 1 " ± - ¼ - ¥ - í - ° §
ª í ° " - " µ - § - µ " . α ± ç ° § α ± § α α ± - α ç - α | α Ü çª - ¥ -
¥ " - µ - α ° α í - α µ ç ± α , - α ° α ® . α ½ 2 " µ - í , α ® ç í " ® . ¼ α ® - ¼ ý µ ± " ±
í ± α - " µ - ® . " í α - ç α µ α ® § α « α - ¼ - ¶ 2 ± , í - α µ
ý ½ " - - ® - " µ - ± § " ± § - µ , ý ± " . - | - " µ - ± ¥ α α µ ç - ç 2 - α µ α
. α ç ° α - α µ çª " µ " α ® " ® 102): § - µ

< ° α α µ ç - ç ¼ ý ± " . - | - " µ ¶ 2 µ , ° , - , ® ¼ ® - " § - Ü - -
< " . ® - ± α ® ç - | ç . , α µ - ç 1 " ¼ " µ - ± § " ® α µ α µ - α µ α - ç
< Xª ý µ " ± - " µ " ® α µ ç ¼ α ± ¶ ç ½ 2 ¥ - " ® . - © 1 " - ± ¶ α ± | ç -
< í - - - Ü - 1 " § α 1 µ α ± ç - α µ ç ¼ - α -ª ý µ " ± - " µ " ý µ ± " ®

< Sorumluluk duygusuna sahiptir,

< Xª ý µ " ± « α . α - α µ ç ± ç « 2ª ý µ µ
< Xª ý µ " ± - " µ -ª µ , 3 í α - ç ° α ¶ ç ± α ý ½ " ± § - µ - µ 1 " 2 ± - α
< / " µ " ® . - Ü - ± § " 1 " ¼ α 3 ç - α ± « α . α - " - 2 µ α ± . ç - ç 2 - ° α
< í ± § - ¶ - ± " ¥ α Ü - ç α ¶ . - α µ ç ± ¼ " . - ° α ° ¶ ¶ ç ± α 1 í α ¼ ý ç ± ç µ -
< Xª ý µ " ± ¶ 2 µ , ± - α µ ç ± ç § - ± - " µ α ¶ . - α µ ç ±ª ý µ 1 "
< í ± § - ¶ - ± "ª 1 " ± " ± - µ α § " - ¶ ¶ α Ü § , ¼ , - , ¶ 2 Ü , ®
ý ½ " ± - § - µ

fi - ¼" μ α μ - ® ¼ α 3 ç ± ç ± η " μ . - Ü - " η ± " ® - Ü - ¼ ý ±
- ® Ä ¼" . " μ - ± α S - - 3 " S S Ü Ü ü ü ± S S þ þ - " ° " η - a - ¥ -
S α 1 μ α ± ç - α μ ç ± ç ± 2 μ . α ¼ α í ç ® ° α η ç 1 " 1 α μ - ç Ü ç ± ç η μ S
' α ¼ ¼ α μ " η - ç ± S α . ° ¥ , ¼ a , - α ° α
í ý ½ ° - " ± " ¥ - - " | " ® ® 2 ± ® , - μ α , μ ° S - ç α μ S α = í ± α ® ç . α ± ° α μ 1 " 2 μ
¼ ý ± " . - | - ± - ± S α 1 μ α ± ç - α μ ç ± α a ý μ " ® - - " ± ° " ® . " S - μ

6. Araştırmanın Çerçevesi

6.1. Araştırmanın Amacı

= α - ç ° α 2 μ . α ° ç ± S α ® α μ ç - α ç - α ± ¼ ç - S ç μ ° α S α 1 μ
a " ± " - 2 - α μ α ® " - ® " - " ° " " ® - " S " - μ a " μ í α ° α ± X ¼" μ -
S - ® " ¼ ¼ ç - S ç μ ° α , ¼ a , - α ° α - α μ ç ± S α ± η . - " μ S " ± α η . - α
, ç - S ç μ ç ° " " ° α - 2 Ü - , 1 " - μ . μ ®
205).

Dike¼ 2 - α μ α ® a " μ í " ® - " ± ¼ ç - S ç μ ° α S α 1 μ α ± ç - α μ ç
¼ ý ± " . - | - " μ . α μ α © ç ± S α ± S " Ü " μ - " ± S - μ - " ° " η - 1 " ¼ ç -
¥ " | " μ - " μ - α μ α η ç ± S α ® - - " ® - ± - ± . " η 3 - S ç ü S - " ° " η -

6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

μ α . ç μ ° α ± ç ± " 1 μ " ± - ± - " μ ® - ¼" S " © α α - - ¼" . . "
í α - ç α ± - α μ ç 1 " ¼ ý ± " . - | - " μ - 2 - , . , μ ° α ® . α S ç μ
í α - ç α ± - α μ ç « α ® ® ç ± S α a " ± - " ® : " " S " ¼ α 3 S ¥ - μ " | " ± ® α ¼ " . α μ
í α - ç α ± 1 " ¼ ý ± " . - | - " μ - ± ¼ ç - S ç μ ° α S α 1 μ α ± ç - α μ ç
α í η ç ± S α ± ý ± " ° - S - μ | μ ± " ® - " ° 2 - α μ α ® α - ç ± α ± - a " α
® 2 - α ¼ S α ý μ ± " ® - " ° ç - α ¼ ý ± ® ; - α ® ç - " ç α ± . ç μ . μ α . ç μ ° α
® , μ , ° η α - ® - ° - ® - " μ - ± - ± α í ç ® - α ± ° α ® - η . " ± ° " ° " η - ±
2 - α ¥ - " | " ® " 1 μ " ± " α - . « " μ « α ± a - ¥ - μ μ α ® α ° - © α S "
® - - S " ¼ ý ± ½ : þ | - . 2 3 ° α ® ® - - ® α . ç - ° ç . ç μ

μ α . ç μ ° α η μ " | - ± S " í α - ç α ± - α μ - í - ± α S " .
. α ± " η - a " μ - S ý ± ° . μ / " μ Ä S S α ý μ α ± ç α ± ® " . α ° α μ í ç ± í α μ
" S " | " ® " ® - S " . α ° 1 " S ± Ü μ S " Ü S þ - S ± S - þ - α S ç Ü ç - α
. " Ü " μ - " ± S - μ - " ° " ¼" α - ç ± α ± α ± ® " . η α ¼ ç η ç . μ
α S " . α ± ® " . α μ α . ç μ ° α η μ " | - ± " ® α . ® ç η α Ü - α ¼
α ± ® " . - " μ - ± a " μ - S ý ± " ® μ α ± S " S - μ

| " © ž S μ , α μ S ç ° | ç η ç 1 " ž S μ ® α S μ 2 - α μ ç ± S α
α S " . α ± ® " . S α Ü ç . ç - ° ç . ç Ä S " a . - μ Ü ç . S ç - α ± α ± ® " . 3 - " μ α S " þ
- í " μ - η - ± S " α S " . - . α ° S 2 - S , S μ Ä « edil " S ç - Ü ç . - μ - ± ' 2 α 3 μ - α α °
α ± ® " . - ± S α Ü ç . ç - S ç Ü ç 1 " α ± ® " . - ± S " Ü " μ - " ± S - μ -
a " μ - S ý ± 2 μ α ± ç 2 - α μ α ® a " μ í " ® -
S ç ç ± S α α S " . í α - ç α ± - α μ α © ç ± S α ± α S " - í S ý ± ¼ ý þ - " - " |
¥ , - , ± ° α η ç α μ α . ç μ ° α ¼ α ® α . ç - α ± ¥ - μ - " - " μ S " í α - ç α
μ α 3 2 μ - , 1 ¥ ± " S " ± " ypa da - - ¼ 2 " Ü , ¥ - , Ü ± ± S α ± η ç S 2 - α ¼ ç α ±
- η . " ° " ° " - " μ - ± S " ± ® μ ¼ ± α ç μ α ± ¼ α ® . ® α S ç μ α ± í α - ç α ± 1 "
¥ - μ - " ® . " S " Ü " μ - " ± S - μ - S - Ü - ½ α ° α ± Ä S 3 a : " μ - S ý ± ° α S " .
a ý ½ ® ° " ® . " S - μ / " μ - S ý ± " ± α ± ® " . - " μ - í " μ - η - ± S " -
S 2 Ü μ , S " Ü " þ - α ± S - μ - η α ¼ ç η ç α S " . . - μ - " ± ® " . - " μ - ±

Ş ç µ ± ® . ¶ ² µ , - α µ ç ± ç ± ¼ ç - Ş ç µ ° α a - ¥ - « ¶ ¶ ¶
¶ ² µ , - α µ ç ± ç ± α µ α . ç µ ° α ¼ α ® α . ç - α ± - α µ . α µ α © ç ± Ş α ±
Ş - ± Ş Ü ± Ş " α ± ® . " µ - ± a " µ - ¼ " Ş ý ± ² µ α ± - α µ ç ± ç :
¼ " . " µ - ¶ " 1 - ¼ " Ş " ² - Ş , Ü , Ş " Ü " µ - ± Ş - µ - ° " ® .

6.3. Araştırmanın Yöntemi

µ α . ç µ ° α Ş α 1 " µ - . 2 3 - α ° α α µ α | ç ² - α µ α ® α ± ® .
ý - í - í α ¼ ç ç - Ş ç Ü ç α µ α . ç µ ° α Ş α ¼ ç - Ş ç µ ° α Ş α ! ý µ ± ç -
ı α ® . ý µ X " , ý ± " - ® . α 1 µ α ± ç - α µ X . - ¥ α µ ç - " Ş " -
& ý ½ , α ½ ç ý µ ¶ ¶ " & ve 28 ç µ đ - α µ , ± α X ± ¼ " µ - ± Ş " # ¶ - ® ² - 2 - - ®
α ± ® . - ± Ş " ± ¼ α µ α µ - α ± ç - ° ç . ç µ " ç ± α ½ / ý ® 1 " í α
® α . ç - ç ° | ç - α µ ç ± Ş , ¼ a , - α µ ç ± ç Ş α « ý - í Ş í . Ü µ , ¼ α ± ¶ ç - ® ¥ µ -
« " ° ± « " ° ± « " µ a ± « ya da . í Ş ® " µ - ya da / Ş ha nadir , ¼ Ş α - ®
« - í ¥ - µ ® ½ α - α ± ç - ° ç . ç µ Z - " µ α . µ . α µ α ° α ¶ ç - " " -
" ± Ş ® = 2 ® ® ý . 1 " " ± -¼ ® ¶ ¶ ç ± Ş α = Ş ® Ü - ¼ " ±
. α ¥ - . , , - ° , . , µ ¼ µ ç | α ¼ ç ® - Ş ç µ ° " α ± Ş " µ ± α ± ç ² - α µ
Ş " Ü " µ - ± Ş - µ - " ¥ - " | " ® 1 " ® α . ç - ç ° | ç - α µ α α α Ü ç Ş α
Ş α 1 µ α ± ç - α µ ç ± ç ± ² - , ° α ¶ ç ý ç í " ± Ş α « µ - ± Ş µ Ü µ , " ¥ - µ ± Ş " ® - 2
" Ş - " ¥ - " ° " ¶ - í - ± " ± Ş 1 " ® ± ¼ ® ¶ ¶ ® ± - - ® - ® " Ş - Ü - - ®
½ " µ " α µ α ¶ ç ± Ş α Ş " µ " | " - ± ± Ş A µ ± ç ¼ α | α - ® . ° " - ® - µ - Ş ± " Ş " Ü
- ° ® Ç ± ¶ , ± , - ° , . , µ

µ α . ç µ ° α Ş α ® , - - α ± ç - α ± X ¼ " µ - ± Ş " # ¶ - ® ² - 2 - - ®
¥ ² ¼ , . , ¼ - α ¥ - µ - ® . " ¼ ý ± " . - ° ý - ¥ " | . her biri pilot uygulama í " ¼ "
® α ³ ¶ α ° ç ± Ş α α µ α . ç µ ° α ¼ α ® α . ç - α ± ¥ " - " Ş - ¼ öplan α - ç α ±
¥ " - " Ş - ¼ " í α - ç α ± ç . α µ α © ç ± Ş α ± Ş " Ü " µ - ± Ş - µ - " ±
" ® - ± Ş " í ç ® ° ç ² - , ³ ¥ , Ş α α µ α . ç µ ° α Ş α ® , - - α ± ç
, ¼ a , ± ¥ - µ Ş " Ü " µ ² - α µ α ® a ý µ - ° " ® . " Ş - µ

µ α . ç µ ° α Ş α ¼ ç α - Ş ç µ α ± - α µ α Ş µ α ± ç - α µ ç ± ç Ş - ® " ¼ ¼ ç
ý ± ± " α - ç ± α µ α ® Ş " Ü " µ - ± Ş - µ " - " µ - - ¶ . " ± ° - . - µ
® α µ ç ¼ ç - Ş ç µ ° α Ş α 1 µ α ± ç - α µ ç , ¼ a , - α ¼ ç ³ , ¼ a , - α ° α
α µ α . ç µ ° α ¶ µ ± Ş - # Ş " ° - Ş " Ü " µ - , ý ± " . - | - " µ - ± Ş " Ü " µ
í α - ç α ± - α µ ç ± Ş " Ü " µ - ± Ş - µ Ş - ® " µ - ¶ ² µ , - α µ α ¼ ± ç ²
a ý ¶ . " µ ° " ® . " Ş - µ

µ α . ç µ ° α ¶ ² ± , í - α µ ç ± Ş α ± ¼ α µ α µ - α ± ç - ° ç . ç µ
® α ³ ¶ α ° ç # Ş α - ¼ ± ¼ ç - Ş ç µ ° α Ş α 1 µ α ± ç - α µ ç ± α , Ü µ α ° α -
- - ® - ± - ± ¥ " - µ - " ± ° " ¶ - ± Ş " 1 " µ - " µ - ± ± ² µ ° α - Ş α Ü
Ş " Ü - ® " ± " µ ² - ° α ¶ ç 1 " « " µ ¥ - µ ¶ α . ç µ Ş α ® - 1 " µ - " µ -
Whi : ± " ¼ (. " ¶ - ¶ ² ± , í - α µ ç ± Ş α ± ¼ α µ α µ - α ± ç - ° ç . ç µ

7. Araştırma Sonuçları

µ α . ç µ ° α Ş α ¼ ç - Ş ç µ ° α ¼ α , Ü µ α ° α Ş , µ , ° , 1 " ¼ ç - Ş
« " ° Ş " í α - ç α ± - α µ . α µ α © ç ± Ş α ± Ş " Ü " µ - ± Ş - µ - " ° - . - µ
- © α Ş " " Ş ± ± α µ ç ± ç ® " ± Ş - a ý µ - " µ - ± - ± ¼ α ± ç ± Ş α ¼ ý ± " . -
1 " µ - " ° - ² - , ³ α µ α . ç µ ° α ¶ ² ± , í - α µ ç ± ç ± « " µ - ® -
Ş " Ü " µ - ± Ş - µ - " ° " ¶ - ¶ α Ü - α ± ° ç . ç µ

... ç μ ° α ¼ α ® α . ç - α ± í α - ç α ± § ç μ ° α ¼ ý ± α ± ç ° í ç - ® μ § ¶ ×
¼ ç - § ç μ ° α § α 1 μ α ± ç - α μ ç ± α , Ü μ α ° α § , μ , ° - α μ ç ± ç § " Ü " μ
 , ç - § ç μ ° α ° - μ - ¼ " μ - ± § " ¥ - μ 1 " ¼ α § α « α © α ½ - α ® -
® α ¶ ç . - ç 1 " , ½ , ± ¶ μ " - ¶ ¶ α - § ç μ α α ± § α 1 μ α ± ç - α μ ¼
® α μ ç ¶ ç ± § α ® " ± § - ± - ¶ α 1 , ± ° α ¶ ç ½ « - ¶ ¶ " μ : † Ü - í ¥ μ ¶ ¶ ¶ ±
¼ ý ± " - - " ± ¶ α - § ç μ α α ± § α 1 μ α ± ç - α μ ç ± 1 " ¼ α § ° α ±
- ¶ - ° - " ± § - μ - " ¥ - " ° " ¶ - - í - ± ¶ ý ½ sürekli ve düzenli olarak α ± ç - α
ve belirli bir süre ¼ ý ± " - - " ° " ¶ - a " μ " ® ° ® ¼ α § α μ α ± ' ¥ ® μ ¶ " ® μ μ ç
α ± - α ° α ½ - ç ® - ¼ " μ - ± § " ¼ ç - § ç μ ° α ® α 3 ¶ α ° ç ± § α § " Ü " μ -

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Yıldırma Uğrama Durumları

Araştırmaya katılanların "Yıldırma"ya Uğrama Durumları	Yıldırma'ya Uğrama	Çalışanlar		Yöneticiler	
		Sayı	%	Sayı	%
	Evet		51	15.7	11
fi α ¼ ç μ		273	84.3	46	80.7
Toplam		324	100	57	100

... ç μ ° α ¼ α ® α . ç - α ± í α - ç α ± - α μ α 1 " μ - " ± , ç
¼ ç - § ç μ ° α § α 1 μ α ± ç - α μ ç ± α ° α μ , ½ ® α - ç 3 ® α - ° α § ç ® - α μ ç
¼ , ® α μ ç § α ® - . α ¥ - 2 § α ¼ " μ α - ° α ® . α § ç μ " μ α - . ç ¶ - α ¼ α
- ¼ " μ - ± § " ¼ ç - § ç μ ° α ¼ α , Ü μ α § ç ® - α μ ç ± ç - © α § " " § " μ - " μ
 , Ü μ α ° α § ç ® - α μ ç ± ç - © α § " " . ° - " " μ § - μ
¼ ± ç ¶ 2 μ , α μ α . ç μ ° α ¼ α ® α . ç - α ± í α - ç α ± - α μ ç
= α - ç α ± - ¼ ý μ ç ± ç - ½ ç - ± " μ - μ ® α § ¼ α í α μ ç ¶ 2 μ α © ç y S i n d e ¼ § ç μ -
« " μ « α ± a - ¥ - μ ¼ ç - § ç μ ° α ¼ α ° α μ , ½ ® α - § ç Ü ç ± ç § ± ½
¼ ý ± " - - | - 3 2 ½ - ¶ ¼ 2 ± , ± § α í α - ç α ± - α μ ç ± 1 " μ § - ® " μ - |
í α - ç α ± - α μ ç ± ç ± ç ¼ ç - § ç μ ° α ¼ α © α § Ü μ α § . ° - " " μ § - μ , ý ± " .
í α - ç α ± - α μ ç ± ç ± ¼ ç - § ç μ ° α ¼ α , Ü μ α ° α § ç Ü ç ± ç - © α § " " .
í α - ç α ± - α μ ç ± ® " ± § - " μ - « α ® ® ç ± § α ® - § ± | " - " μ -
§ ± | " - " μ 2 - μ α ± ¶ ¶ ç ± § - α α μ α ® ¼ α ® ç ± ¥ - μ - " - ® - ± - ± 2 - §
® α . ç - α ± í α - ç α ± - α μ ç ± ¼ ý ± " - - | - " μ - ± - ± § " í α - ç α
± 2 ® . α ¶ ç ± § α ® , μ , ° - - í " μ - ¶ ¶ ¶ ç ± § § α ¥ - μ ¼ α ¼ α ç ± - ç Ü ç ± ¶
a ý ¶ . " μ ° " ® . " § - μ

Tablo 3.Çalışanların Yıldırma Davranışlarına Uğrama Sıklıkları

Faktörler	No	Çalışanların Son Altı Aydır İşyerinde Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları ve Bunların Sıklık Dereceleri	Hemen Hemen		Haftada		Görülmesi Olarak		Ayda bir yada daha Nadir		Toplam		Ortalama Puan				
			Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%					
A) İşyeri İçi Davranışlar	1	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	65	20.6	43	10.1	97	30.7	48	15.2	74	23.4	97	30.7	316	100	3.33
	2	Mesleki becerilerimin düşmesiyle ilgili olarak yarım veya yarım zaraflı olarak	15	4.7	9	2.8	24	7.5	10	3.1	58	18.0	230	71.4	322	100	4.48
	3	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	3	0.9	4	1.2	7	2.1	13	4.1	80	25.0	220	68.8	320	100	4.59
	4	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	4	1.2	6	1.9	10	3.1	13	4.1	55	17.0	245	75.9	323	100	4.64
	5	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	10	3.1	14	4.3	24	7.5	58	18.0	226	70.2	322	100	4.50		
	6	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	5	1.5	11	3.4	16	4.9	29	9.0	67	20.7	211	65.3	323	100	4.44
	7	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	6	1.9	10	3.1	16	5.0	30	9.4	59	18.4	215	67.2	320	100	4.45
	8	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	15	4.7	19	5.9	35	10.9	49	15.0	62	19.3	230	71.4	322	100	4.57
	9	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	2	0.6	5	1.6	7	2.2	17	5.3	76	23.6	222	68.9	322	100	4.58
	10	Benimle herkeşin aynı şekilde davranması	6	1.9	3	0.9	9	2.8	15	4.6	54	16.7	245	75.9	323	100	4.63
	11	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	7	2.2	7	2.2	14	4.4	14	4.4	86	26.8	207	64.5	321	100	4.49
B) İşyeri Dışı Davranışlar	12	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	4	1.6	7	2.2	12	3.8	17	5.3	75	23.4	217	67.6	321	100	4.53
	13	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	2	0.6	3	0.9	5	1.5	11	3.4	34	10.6	270	84.4	320	100	4.77
	14	Benimle herkesin aynı şekilde davranması	2	0.6	3	0.9	5	1.5	10	3.1	26	8.2	278	87.1	319	100	4.80
	15	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	2	0.6	2	0.6	4	1.2	2	0.6	23	7.1	295	91.0	324	100	4.87
	16	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	1	0.3	1	0.3	2	0.6	4	1.2	16	5.0	299	93.1	324	100	4.90
C) İşyeri İçi Davranışlar	17	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	3	0.9	2	0.6	5	1.5	5	1.6	27	8.4	285	88.5	322	100	4.82
	18	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	3	0.9	2	0.6	5	1.5	5	1.6	27	8.4	285	88.5	322	100	4.82
	19	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	3	0.9	2	0.6	5	1.5	5	1.6	27	8.4	285	88.5	322	100	4.82
	20	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	3	0.9	2	0.6	5	1.5	5	1.6	27	8.4	285	88.5	322	100	4.82
	21	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	1	0.3	-	-	1	0.3	5	1.5	14	4.3	304	93.8	324	100	4.91
	22	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	2	0.6	1	0.3	3	0.9	4	1.2	8	2.5	309	95.4	324	100	4.91
D) İşyeri Dışı Davranışlar	23	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	-	-	-	-	0	0.0	3	0.9	10	3.1	311	96.0	324	100	4.95
	24	Siyasi ve dini işyerinde tartışılması	1	0.3	2	0.6	3	0.9	7	2.2	23	7.1	291	89.8	324	100	4.85
	25	Ofis ortamında gereksiz telefon konuşmaları	3	0.9	3	0.9	6	1.8	5	1.5	12	3.7	301	92.9	324	100	4.86
	26	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	4	1.2	4	1.2	8	2.5	11	3.4	319	98.5	324	100	4.97		
	27	Çalışanların birbirini küfür ve hakaretle suçlaması	4	1.2	4	1.2	8	2.5	11	3.4	319	98.5	324	100	4.97		
	28	E-postama veya ofisime hakaret mesajları	-	-	1	0.3	1	0.3	-	-	3	0.9	320	98.8	324	100	4.98

Tablo 4. Yöneticilere Göre Çalışanların Yıldırma Davranışlarına Uğrama Sıklıkları

Yönetici Görüşlerine Göre Son Altı Aydır Çalışanların Yöneticilerinden veya Çalışma Arkadaşlarından Gördükleri Yıldırma Davranışları ve Bunların Sıklık Dereceleri	Hemen Hemen		Haftada		Çalışma Sıklığı Olarak		Çalışma Sıklığı Olarak		Ayda bir yada daha Nadir		Ortalama Zaman (5)		Toplam		Ortalama Puan
	fi		X		U		U		Y		Z		T		
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	
1. Zamanlar	1	18	32.1	6	10.7	24	42.8	8	14.5	12	21.4	56	100	2.94	
	2	3	5.4	-	-	3	5.4	4	7.1	10	17.9	39	69.6	4.46	
	3	3	5.3	4	7.0	7	12.3	9	15.8	25	43.9	16	28.1	3.82	
	4	-	-	2	3.5	2	3.5	1	1.8	9	16.1	44	78.6	4.69	
	5	1	1.8	3	5.4	4	7.2	1	1.8	18	32.1	33	58.9	4.41	
	6	-	-	4	7.0	4	7.0	4	7.0	18	32.1	30	53.6	4.32	
	7	4	7.0	1	1.8	5	8.8	2	3.5	14	24.6	36	63.2	4.35	
	8	1	1.8	1	1.8	2	3.6	3	5.4	21	37.5	30	53.6	4.39	
	9	3	5.3	-	-	3	5.3	5	8.8	16	28.1	33	57.9	4.33	
	10	3	5.3	-	-	3	5.3	3	5.3	11	19.3	40	70.2	4.49	
	11	4	7.0	3	5.3	7	12.3	7	12.3	18	31.6	25	43.9	4.00	
2. Zamanlar	12	2	3.5	1	1.8	3	5.3	7	12.3	16	28.1	31	54.4	4.28	
	13	1	1.8	-	-	1	1.8	1	1.8	9	15.8	46	80.7	4.73	
	14	2	3.5	-	-	2	3.5	2	3.5	9	15.8	44	77.2	4.63	
	15	2	3.5	-	-	2	3.5	1	1.8	5	8.8	49	86.0	4.73	
	16	16	28.1	18	32.1	18	32.1	18	32.1	4	7.1	50	89.3	4.82	
3. Zamanlar	17	4	7.0	-	-	4	7.0	3	5.3	22	38.6	28	49.1	4.22	
	18	3	5.3	-	-	3	5.3	2	3.5	12	21.1	40	70.2	4.50	
	19	3	5.3	-	-	3	5.3	1	1.8	3	5.3	50	87.7	4.70	
	20	3	5.3	-	-	3	5.3	4	7.1	18	32.1	31	54.4	4.32	
	21	1	1.8	1	1.8	2	3.6	1	1.8	28	49.1	26	45.6	4.35	
4. Zamanlar	22	2	3.5	-	-	2	3.5	4	7.0	19	33.3	32	56.1	4.38	
	23	1	1.8	-	-	1	1.8	-	-	1	1.8	55	96.5	4.91	
	24	1	1.8	-	-	1	1.8	1	1.8	2	3.5	53	93.0	4.85	
	25	-	-	-	-	-	-	2	3.5	6	10.5	49	86.0	4.82	
	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	57	100	5.00	
	27	-	-	-	-	-	-	1	1.8	2	3.5	54	94.7	4.92	
	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	57	100	5.00	

Tablo 9. Yıldırımaya Uğrama ile Yöneticilerin Yönetim Becerileri Arasındaki İlişki

İlgili Değişkenler	Çok Kötü		Kötü		Orta		İyi		Çok İyi		Toplam		Asymp. Sig. (2-sided)										
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Sayı	%											
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		Sayı	%								
Çalışma ortamının güvenliği	2	0.7	5	1.9	5	1.9	8	3.0	19	7.1	62	23.2	20	7.5	108	40.4	1	0.4	37	13.9	267	100	.000
Çalışma ortamının hijyeni	2	0.7	7	2.6	6	2.2	9	3.4	26	9.7	74	27.7	12	4.5	92	34.5	1	0.4	38	14.2	267	100	.000
Çalışma ortamının ışıklandırması	2	0.8	10	4.0	13	5.2	26	10.3	19	7.5	73	29.0	6	2.4	75	29.8	4	1.6	24	9.5	267	100	.000
Çalışma ortamının ses seviyesi	3	1.1	6	2.3	14	5.3	34	12.8	18	6.8	72	27.1	10	3.8	80	30.1	1	0.4	28	10.5	266	100	.000
Çalışma ortamının havalandırması	2	0.7	7	2.6	16	6.0	34	12.7	17	6.3	79	29.5	11	4.1	75	28.0	1	0.4	26	9.7	268	100	.000
Çalışma ortamının nem oranı	0	0.0	3	1.1	4	1.5	11	4.1	16	6.0	55	20.5	23	8.6	106	39.6	4	1.5	46	17.2	268	100	.005
Çalışma ortamının ışıklandırması	1	0.4	3	1.1	7	2.6	8	3.0	15	5.6	53	19.9	21	7.9	116	43.6	8	0.8	40	15.0	266	100	.000
Çalışma ortamının hijyeni	4	1.5	6	2.2	9	3.4	27	10.1	16	6.0	58	21.7	15	5.6	85	31.8	3	1.1	44	16.5	267	100	.000
Çalışma ortamının ışıklandırması	2	0.8	6	2.3	13	4.9	33	12.4	16	6.0	71	26.7	14	5.3	71	26.7	1	0.4	39	14.7	266	100	.001
Çalışma ortamının hijyeni	3	1.1	5	1.9	8	3.0	23	8.6	19	7.1	72	27.1	15	5.6	95	35.7	1	0.4	25	9.4	266	100	.000
Çalışma ortamının ışıklandırması	3	1.1	9	3.4	14	5.3	75	28.3	14	5.3	75	28.3	10	3.8	66	24.9	0	0.0	17	6.4	265	100	.000
Çalışma ortamının hijyeni	6	2.3	7	2.6	12	4.5	29	10.9	16	6.0	83	31.3	12	4.5	72	27.2	1	0.4	27	10.2	265	100	.000

Çalışma ortamının güvenliği ile yöneticilerin yönetim becerileri arasında ilişkiyi test etmek için Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Test sonuçları, güvenliği ile yönetim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer değişkenler için de benzer testler yapılmış ve sonuçlar tablo 9'da sunulmuştur.

Çalışma ortamının hijyeni ile yöneticilerin yönetim becerileri arasında ilişkiyi test etmek için Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Test sonuçları, hijyeni ile yönetim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer değişkenler için de benzer testler yapılmış ve sonuçlar tablo 9'da sunulmuştur.

© α · ç ± α ± α μ ç ± ... © → ¶ → ± → ± « → í 2 ° α ¼ α | α Ü ç ± ç § ± S
§ ± S © → μ → ± → § → 3 , α ± 1 ° μ ° → → μ → ± → ± → ¶ · → ± S
, ý ± → → | → → μ → ± → ± 2 ° α ¼ ° α μ α í α ° ç α ± α μ ç ± α ý ½ ¼ →
¼ α 3 ç ° α α μ ç ± α → « · → ¼ α í ° α μ ç 2 ° § , Ü , ± , → © α § → → ° →
½ ° μ → ± S → ± 2 ° α μ α © α ° μ í ° © → → ° → → μ **mektedir.** ± → → | → →
= α ° ç α ± α μ ç ± ¶ α § → | → → © → → → ¼ ý ± → →
¥ α © α ¥ → → ° → → μ → ± → ± ý ± → → → 2 ° α § ç Ü ç ± ç → © α § → → → Ü →
¼ ý ± → → | → → μ → ± í α ° ç α ± α μ ç α → ¥ → § ± → ± © 2 ° ¼ ° α μ → α μ ç © ç
¼ ç ° § ç μ ° α 1 ° ¥ → ± ½ ° μ → § α 1 μ α ± ç ° α μ ç ± α ° μ í ° © → → ° → 2
¶ 2 ± μ α © → → α ¥ → 2 § α § α α ý μ → → | → → Ü → ½ ° μ → ¼ ý ± → → | → →
§ α 1 μ α ± ç ° α μ ç ± ± ° § → ± → 2 ° α μ α © ¼ ý ± ¼ ° → | → ¥ → © μ → ¥ → ± → 2 ° α
α ° μ → © → Ü → ± → → © α § → → → ° → → μ → → ¼ ° μ → ± S → ¼ α α ± α
± ° § → ± → μ → ± S → ± ¥ → μ · α ± **ya da** → → ± → → → ° → © α ± α ° © ¶ μ ç ± ç Ü →
© → → α ± ç ° α § ç Ü ç 2 ° § , Ü , α ± α ç ° α © ¶ → § ç μ μ α © ç α ± § ç α ± α S α
¶ í ° ± ° Ü → ± 3 μ 2 ¥ → → ° → → μ → ± í ý ½ ° → í → ± → ± ý ± → → → ° α
¼ α α ± α ± 3 μ 2 ¥ → → ° → → μ → ± í ý ½ ° ± © 2 ° α ¼ ° α · ç μ α ± ¥ → μ
· μ α · ç μ ° α ¼ α © α · ç ± α ± í α ° ç α ± α ¥ μ ç ± → → © → ± S → © → ¼ α © →
¥ → ± → ° ¶ → ¼ ° ± ¼ ý ± → → | → → μ → 2 ° α ± → « · → ¼ α í ° α μ ç ± ç ± © α
í ý ½ ° ± 2 © · α ¶ ç ± § α → ± ý ± → → → © → ± | → ¶ ç μ α § α α → → ° →
3 , α ± α ¶ α « → 3 · → μ → μ α · ç μ ° α ¼ α © α · ç ± α → í α ° ç α ± © α μ § ç ±
→ § → | → © → → § → μ → → © ¼ α © → α ç ° ç ± ç ¥ → ± → ° ¶ → ¼ ° ± ¼ ý ± → → | → →
© → → ¶ → í → → → § → μ → | → → μ § → © → ± S → →
2 ° § , Ü , ± , → © α § → → « ¥ ° μ → → © μ § → Su → | → % ¼ ý ± → → | → → μ → → «
¶ ý ¼ ° ¼ ° ± → μ → ± → ± í 2 © 1 ° μ § → © → μ → 3 , α ± © → →
· α ± ç ° α μ ç ± ç ± α í ç © 1 ° ± → ¥ → μ → © → § → ¥ → → μ → ± → ° →
2 ° , · , μ , ° α ¶ ç ± í α · ç ; ¶ ¶ ç ± μ α © © , μ , ° → í → ± S → ° → ¼ S α ±
§ α 1 μ α ± ç ° α μ ç ± ç ± 3 ° μ ¶ 2 ± → → 2 ° α ± ½ α μ α μ → α μ ç ± ç ± → ±
α ý μ → → μ → ± → α ý μ → 2 μ · α ° α 3 , α ± → → → í ± |
í α ° ç ° α α μ → í → © μ → α § ç ± μ § → = ¼ ° μ ç α ± ° α ý μ → → μ → ± → α ý μ → ¼
¶ í ° ± ° © → → μ § → ± © , μ , ° → í → ± ¼ α 3 ç ° α ¶ ç α ° μ → © → ± → ± ý
2 ° , ° ¶ , ½ → ¼ ° μ → § α 1 μ α ± ç → α μ ç ± ç ± © μ μ α í ° α μ ç → → «
¼ ° μ → μ § → ¥ , → í , → ± → Ü ¶ ç ¼ ° μ → α ° α © · α § ç μ → μ · α ° α

2 μ . α - α ° α 3 , α ± - - " İ ± | Ç μ α Σ Σ , Ü 4 , μ a - α ¥ - α α 10 ý ± Σ Ç ± |
İ , μ , ° - İ - ± Σ " ° " ¼ Σ α ± α a " - " ± 2 - , ° Ç , ½ - ¼ " μ - Σ α 1 μ α
« " μ ® " Ç - ± a ý μ " ¥ - " " | " Ü - - ¥ - μ " . ¼ " μ Σ " α μ μ , " α μ Ç - " " Σ ,
2 μ . α - α ° α ¼ α Ç α « - 3 ¥ - μ Ç m e k t e d i r . " ® 2 - α μ α ® Σ " Ü " μ " ± Σ - μ -
" , , ® α μ Ç Σ α ® - . α ¥ - 2 Σ α ¼ " μ α - α ± Ç " İ " ± " ® - " μ « α μ
3 " μ Ç 2 ± " - Σ " ± ¥ - μ . α ± " Ç - - ¼ " μ - ± Σ " ¼ α α ± α ± ¼ Ç - Σ Ç μ °
" ° ¥ , Σ Ç " α ± - Ç ® Ç - Ç . " ° - ® , μ , - α μ α ® a - Σ - μ - " ¥ - " " | " Ü
= α - Ç α ± - α μ 1 " ¼ ý ± " . - | - İ - μ Σ . α β α 4 Σ # Σ α ± a ® ; μ ± °
Σ α 1 μ α ± Ç - α μ Ç ± Ç ± ý ± " ± " ¥ - " ° " Ç - - İ - ± Σ " Ü " μ " ± Σ - μ
Σ α 1 μ α ± Ç - α μ Ç ± Ç ± ± " Σ " ± " μ - 2 - α μ α ® Σ α Σ " Ü " μ " ± Σ -
İ α - Ç . α α μ α α μ Ç ± Σ α ± " ± ¼ ® Ç " ® 2 μ . α - α ° α - " ¼ α 3 Ç - ° α Ç
" ° 3 α . - 2 - α μ α ® Σ " Ü " μ " ± Σ - μ - " ¥ - " " | " ® , ý ± " . - | -
¥ α ® α ¥ - " ° " - " μ - ± - Ç Ü - α ¼ α | α ® İ α - Ç ° α - α μ Ç ± ¼ α 3 Ç - ° α Ç
¼ Ç - Σ Ç μ ° ¼ α Σ - Ü " μ 2 - , ° Ç , ½ - ¼ " μ - Σ α 1 μ α - ¼ ý ± - α μ Ç ± Ç ±
α μ α Ç ± Σ α ® - - " . - - " ® Ç - ® - Ü - ± Σ " ± ® α ¼ ± α ® - α ± Σ Ç Ü Ç ±

Sonuç ve Değerlendirme

= α - Ç ° α « α ¼ α . Ç ± Ç ± a ± | " - " ® 2 ± , - α μ Ç ± Σ α ± ¥ - μ - 2
tespit edi " Ç - - a " μ " ® " ± ý ± " ° - - ¥ - μ Σ , μ , ° , - © α Σ " " . °
1 " μ - " μ - ± - Σ " Ü " μ " ± Σ - μ ° " Σ " ® , - - α ± Ç - α | α ® ý - İ " Ü - ±
ý ½ ± " Σ " Ü " μ " ± Σ - μ ° " " μ Σ " ¥ , - , ± ° α - α μ Ç ± Ç ± ý ± ± " a " °
Σ " Ü " μ " ± Σ - μ ° " " μ - ± ¼ α 3 Ç - α ¥ - " ° " Ç - - İ - ± « " μ 2 -
Σ " Ü " μ " ± Σ - μ - " ° " ¼ " | " Ü - ± - ± ¥ - - ± ° " Ç - ± " - « . - ¼ α İ 1 α
¼ Ç - Σ Ç μ ° α μ , ° α 2 Ü Σ α μ α ® Σ " Ü " μ " ± Σ - μ - " ¥ - " ° " Ç - - İ - ± ¼
2 - , . , μ α ± " , " Σ - 3 α μ α ° " . μ " ± - ± ¥ , - , ± ° α Ç a " μ " ® °
" , Ç - Σ Ç μ ° α - " - - a - - - ¼ α 3 Ç - α ± α μ α . Ç μ ° α - α μ Σ
2 μ a α ± - ½ α Ç ¼ 2 ± - α μ Σ α ® - ® α : Ç - Ç ± Σ - α ¼ Ç ± Σ Ç μ ° α ¼ α " μ θ μ β °
" Ç 3 - - ¼ α 3 Ç - ° α ® . α Σ Ç μ " , α μ α . Ç μ ° α Σ α Σ - ® " ¼ ¼ Ç -
Σ 2 Ü μ , a " μ İ " ® - " ± ¼ Ç - Σ Ç μ ° α ± Ç ± ° , « α . α 3 - α μ Ç 2 - α ±
Σ " Ü " μ " ± Σ - μ ° " " μ - ± , " Ç ± Σ α μ Σ α 1 μ μ ± Ç - - α μ Ç ± Ç ± « " ° İ α -
¼ ý ± " . - | - " μ - . α μ α © Ç ± Σ α ± Σ " Ü " μ " ± Σ - μ - Σ - Ü - α μ α
® " ± Σ - " μ - ± - ± 1 " ¼ ý ± " . - | - " μ - ± " ® - -
- © α Σ " " . ° - " μ Σ Ç ± « fi " ° Σ İ α ¼ ý ± α ± - α - " μ - ± 1 " μ Σ - ® -
2 μ α ± - α μ 2 - ° α Ç α μ α . Ç μ ° α ¼ α ® α . Ç - α ± - α μ Ç ± α ® . α μ Σ
ý ± " ° - Σ - μ , α ± - α μ α . Ç μ ° α Ç 2 ± , ± Σ α İ α - Ç α ± - α μ Ç ±
¼ ý ± " . - | - Ç " μ ± ± α μ Ç ± Ç ± ¼ Ç - Σ Ç μ ° α Σ α 1 μ α ± Ç - α μ Ç ± α , Ü
α μ α Ç ± Σ α İ 2 ® ¥ ¼ ® ¥ - μ © α μ ® - Ç - Ç ® ¥ , - , ± ° α ° α ® . α Σ Ç μ
" μ α . Ç μ ° α ® α 3 Ç α ° Ç ± Σ α ¼ ý ± " . - | - " μ - ± ¼ ý ± " . - °
¼ ý ± " . - | - " μ - ± " ® " ± Σ - " μ - fi α β α 4 α ± Σ α ± Σ α Ü " μ " ± Σ - μ -
Σ " Ü " μ " ± Σ - μ ° " " μ - ± Σ " " ± Σ " ® ¼ ý ± " . - ° ¥ " | " μ - Ç -
α İ Ç Ç ± Σ α ± - ® - ± | - " ± Σ " ® 3 , α ± Ç = α . Ç ° α , ý ± " . -
¼ ý ± " . - | - " μ - ± " ® " ± Σ - " ¼ ý μ " ± Σ - μ - μ " İ μ - Ç - α Σ - α μ Ç
Σ " ± | " " μ - İ " μ - Ç ± Σ " 2 - ° α - α μ Ç α μ α . Ç μ ° α Ç 2 ± ,
İ ý ½ ° " ± ° " Ç - - İ - ± Σ 2 Ü μ , " " « - Ç . " ¥ , - , ± α ¥ - " ° " ® α İ
" μ α . Ç μ ° α Σ α İ α - Ç α ± - α μ Ç ± ¼ Ç α Σ Ç μ ° α Σ α 1 μ α ± Ç - μ α μ Ç ±
¼ ý ± " . - ° ¥ " | " μ - " μ - ± - Σ " Ü " μ " ± Σ - μ ° " " μ - α μ α Ç ± Σ

İşyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri konusunda, işyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

İşyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri konusunda, işyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

genellenebilmesine işyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

İşyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri konusunda, işyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

İşyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri konusunda, işyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

tespit etmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

İşyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri konusunda, işyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir. İşyeri temsilcilerinin işyerinde görev yapmaları için işveren tarafından işyeri temsilcisi olarak atanmaları gerekmektedir.

Kaynakça

- Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma), Doktora Tezi, Sakarya
- Aksoy, Fikret, (2008) **Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi**, Doktora Anabilim D
- Albrecht, Karl (1994) **Az Stres Yaşayarak Yüksek Bir Performansa Ulaşmak, Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım**, # 148,
- İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar&Yeni Yaklaşımlar**
- Avery **Sözlük**, Redhouse
- Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama**,
- BaillienElfi;Neyens, Inge; De Witte, Hans ve De Cuyper, Nele (2009) *A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model*, Journal of Community&Applied Social Psychology, 19, 1-19.
- Baykal, Adnan Nur (2005) **Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze**,
- Yönetim** Organizasyon,
- Beswick, Johanna (2006) **Bullying At Work: A Review of The Literature**, (Edit: Johanna Beswick, Joanne Gore, David Palferman), Buxton, Derbyshire: Harpur Hill.
- Bilge **Taciz Raporu** [www.bilka.org.tr]
- Can, Yeliz (2007) **A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama**,
- Caponecchia, C. ve Wyatt A. (2009) *Distinguishing Between Workplace Bullying Harrasment and Violence: A Risk Managament Approach* Journal of Occupational Healt and Safety, Australia and New Zealand, 25: 6, 439-449.
- Sıfır Sıfır, Elde Var Mobbing: İş Yaşamının Çağdaş Hastalığında İlk Yardım**,
- Mobbing** X ¼ "
- Davenport, Noa; Ruth D. Schwartz ve Gail Pursell Elliott (2003) **Mobbing** X ¼ "
- Havacılık ve** Uzun Teknolojileri Dergisi, 1: 4, 75-85.

Ege, Harald (2010) *Different Typologies of Workplace Conflict and Their Connections with Post Traumatic Embitterment Disorder*, *Health*, 2: 3, 234-236.

Einarsen, Stale (2000) *Harassment and Bullying At Work: A Review of The Scandinavian Approach*, *Aggression and Violent Behavior*, 5:4, 379-401.

Einarsen, Stale; Helge Hoel; Dieter Zapf ve Carry L. Cooper (2010) *The Concept of Bullying and Harassment At Work: The European Tradition*, *Bullying and Harassment in the Workplace* (Edit: Stale Einarsen, Helge Hoel; Dieter Zapf ve Carry L. Cooper), New York: CRC Press.

Elliott, Gail Pursell (2003) *School Mobbing and Emotional Abuse*, New York: Brunner Routledge.

İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, X 11. 2011, 113-142

Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama, 2011, 113-142

Fincham, Robin ve Peter Rhodes (2005) *Principles of Organizational Behaviour*, New York: Oxford University Press.

Fineman, Stephen (2003) *Understanding Emotion At Work*, 2003, 113-142

Geylan, Ramazan (2004b) *Planlama, Yönetim Organizasyon*, 2004, 113-142

Goleman, Daniel (2000) *İşbaşında Duygusal Zekâ*, 2000, 113-142

Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz, 2011, 113-142

Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü, Ankara: Siyasal Kitabevi.

G, Meltem (2008) *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, 2008, 113-142

Yönetim ve Organizasyon: Bireyden Örgüte, Fikirden Eyleme, 2008, 113-142

Hecker, Thomas E. (2007) *Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians*, *The Journal of Academic Librarianship*, 33: 4, 439-445.

Hirigoyen, Marie-France (2000) *Stalking The Soul: Emotional Abuse and The Erosion of Identity*, New York: Helen Marx Books.

Huthinson, Marie; Margaret H. Vickers; Lesley Wilkes ve Debra Jackson (2009) *The Worse You Behave, The More You Seem, to be Rewarded: Bullying in Nursing as Organizational Corruption*, *Employ Respons Rights J*, 21, 213-229.

İnsan Kaynakları Yönetimi, 2011, 113-142

Kelly, Diana (2007) *Workplace Bullying, Women and Work Choices*, *Hecate*, 33: 1, 112-125.

La Van, Helen ve Wm. Marty Martin (2008) *Bullying in the U.S. Workplace: Normative and Process-Oriented Ethical Approaches*, *Journal of Business Ethics*, 83, 147-165.

Liefooghe, Andreas; ve Kate Mackenzie Davey (2010) *The Language and Organization of Bullying At Work*, *Administrative Theory & Praxis*, 32:1, 71-95.

Magnusom, Sandy ve Ken Norem (2009) *Bullies Grow up and Go to Work* Journal of Professional Counselling: Practice, Theory and Research, 37: 2, 34-51.

Modern İşletmecilik,

Namie, Gary ve Ruth Namie (2009) *The Bully At Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity On the Job,*

Norfolk, Donald (1989) **İş Hayatında Stres,**

Mobbing, and Bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey, South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 2005/2, 61-70.

Temel İşletmecilik Bilgisi,

Yönetim Organizasyonu,

Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildirileri, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya.

Psikolojik Taciz: İş Yerindeki Kâbus,

Randall, Peter (2001) *Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims,* New York: Brunner-Rotledge.

Roscogno, Vincent J.; Steven H. Lopez ve Randy Hodson (2009) *Supervisory Bullying, Status Inequalities and Organizational Context,* Social Forces, 87:9, 1561-1589.

Ryan, Leo V.(2006) *Journal of Business Ethics,* 66, 273-290.

Örgütsel Psikoloji

İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük,

İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma,

Simons, Shellie R. ve Barbara Mawn, (2010) *Bullying in The Workplace -A Qualitative Study of Newly Licensed Registered Nurses,* American Association of Occupational Health Nurses, 58:7, 305-311.

Spiers, Carole (2003) **Tolley's Managing Stress in the Workplace,** U.K., Croydon: Reed Elsevier.

Örgütsel Çatışma ve İşgören Üzerine Etkileri,

Maliye Dergisi, 152, 81-102.

Zapf, Dieter ve Stale Einarsen (2002) *Mobbing At Work: Escalated Conflicts in Organizations* Counterproductive Work Behavior, (Edit.) Suzy Fox ve Paul E. Spector, Washington: American Psychological Association.