



İŞ YERİNDE ZORBALIK VE RUHSAL SAĞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ADİL DÜNYA İNANCININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

The Relationship Between Workplace Bullying And Mental Health: The Moderating Role Of Belief In A Just World

Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Nevşehir/Türkiye
ORCID: 0000-0003-1622-5493

Emine AKKAYA

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, SBE, Nevşehir/Türkiye
ORCID: 0000-0003-4577-4600

Cite As: Biçkes, D.M. & Akkaya, E. (2021). "İş Yerinde Zorbalık Ve Ruhsal Sağlık Arasındaki İlişki: Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(45): 1000-1013.

ÖZET

Sosyal bir varlık olan insan, hayatını diğer insanlarla geliştirmiş olduğu ilişkiler bağlamında sürdürür. Bu ilişkilerin kurulmasının sebebi çeşitli amaçların gerçekleştirilmesidir. Bu süreçte yaşanan davranışlar, olumlu ve olumsuz olarak sınıflandırılabilir. Örgütsel yaşamda ortaya çıkan olumsuz davranışlardan bazıları iş yerinde zorbalık adıyla kavramsallaştırılmaktadır. İş yerinde zorbalık, kendini koruyamayacak pozisyonda olan bir çalışanın, diğer örgüt üyesi ya da üyeleri tarafından sistemli olarak etik dışı tutum ve eylemlere maruz kalması durumudur. Zorbalık olarak nitelendirilebilecek tutum ve eylemler, hem mağdur hem de örgüt üzerinde ciddi negatif sonuçlar doğurma potansiyeline sahiptir. Alanyazında yer alan araştırma bulguları, mağdurlardan bazılarının zorbalığa karşı diğerlerine göre daha hassas olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, zorbalık ve ardılları arasındaki ilişkide çeşitli bireysel özelliklerin düzenleyici rol oynayacağı şeklinde değerlendirilebilir. Bu çalışma, zorbalık ve ruhsal sağlık arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolünü test etmek için tasarlanmıştır. Çalışmanın evrenini, Kayseri il merkezindeki özel sektör işletmelerinde çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. Örneklem, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Verilerin derlenmesinde, anket tekniğinden yararlanılmıştır. Analizlerde, 411 adet anket formu kullanılmıştır. Analizler neticesinde, işgörenlerin ruhsal sağlıklarını hem kişi ilişkili zorbalığın hem de iş ilişkili zorbalığın negatif etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma bulguları, kişi ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide bireysel adil dünya inancı ve genel adil dünya inancı boyutlarının düzenleyici rol üstlendiklerini göstermiştir. Buna karşın, iş ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide bireysel adil dünya inancı ve genel adil dünya inancı boyutlarının düzenleyici rol üstlenmediği görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: İş yerinde zorbalık, ruhsal sağlık, adil dünya inancı.

ABSTRACT

Positive and negative behaviors naturally occur in the relations between individuals in workplaces, as in every place where people live. Some of the negative behaviors encountered in workplaces are called bullying in the workplace. Workplace bullying comes out when an individual, unable to defend himself is systematically subjected to a hostile or unethical behavior of a person or a group within the organization. Attitudes and behaviors, evaluated within the scope of workplace bullying are those that affect victim and organization negatively and significantly. Some studies show that some victims are more vulnerable to bullying than others. This finding has been interpreted that individual characteristics of the employees will moderate the relationship between bullying and consequences. This study aims to examine the moderating role of belief in a just world on the relationship between workplace bullying and the mental health of employees. The sample of the study included the employees of private sector businesses in Kayseri/Turkey. The data was collected through questionnaire technique and convenience sampling method was followed. The analyzes were performed on the data of 411 employees. As a result of the analysis, both bullying against colleague and bullying against work have a negative effect on the mental health of employees. In addition, the findings reveal that individual belief in a just world and overall belief in a just world moderate the relationship between bullying against colleagues and mental health. However, belief in a just world does not significantly play a moderating role in the relationship between bullying against work and mental health.

Keywords: Workplace bullying, mental health, belief in a just world.

1. GİRİŞ

İş dünyasında hemen hemen her iş kolunda görülebilen iş yeri zorbalığı; örgüt iklimini ve çalışma ilişkilerini bozması, işgörenlerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde negatif etkiler doğurması ve daha da ötesinde örgüt varlığını tehlikeye düşürmesi nedeniyle son dönemde adından sıkça söz ettiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde zorbalık kavramı, bir örgüt üyesinin, diğer örgüt üyesi ya da üyeleri tarafından düşmanca ve sistemli olarak küçük düşürücü tutum ve eylemlere maruz kalması şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel yaşamda olumsuz etkileri bünyesinde barındıran ve mağdurlar üzerinde gerilim, depresyon, stres, panik atak ve tükenmişlik gibi ruhsal sorunlara ve nihayetinde fiziksel rahatsızlıklara neden olan zorbalık tahrir edici bir süreçtir (Einarsen ve Nielsen, 2015: 131). Araştırma bulguları ve geleceğe



yönelik öngörüler, bireylerin ve toplumların giderek daha fazla stres kaynaklı duygu durum ve kaygı bozukluklarından şikayetçi olduklarını dile getirmektedir (Whiteford vd., 2013; Wittchen vd., 2011; Karsten vd., 2011). Verkuil, Atasayi ve Molendijk (2015:2), dile getirilen bu ruhsal bozuklukların doğurduğu bilişsel, fiziksel ve ekonomik sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, bu sorunlarla alakalı değişkenleri açıklığa kavuşturmanın elzem olduğu söylenmektedirler. Benzer şekilde, Nielsen ve Einarsen (2012), ciddi düzeyde sosyal sorunlar doğurma potansiyeli bulunan iş yerinde zorbalığın öncülleri ve ardılları odağında gerçekleştirilecek bilimsel araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedirler. Bu çalışma, alanyazında dile getirilen bu ihtiyaç nedeniyle, çalışanların ruhsal sağlıkları üzerinde zorbalığın etkisini belirlemek ve bu ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolünü test etme amacına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

İş yerinde zorbalık, bir işgörenin yöneticileri ya da diğer çalışma arkadaşları tarafından ısrarla ve belirli bir süre boyunca olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalması ve bunun sonucunda mağdurun kendini savunamaz duruma gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Nielsen ve Einarsen, 2012:309). Ruhsal sağlık, bireyin sahip olduğu yetenekleri sergileyebildiği, günlük hayatta karşılaştığı streslerin üstesinden gelebildiği, etkin ve verimli olarak çalışmalarına devam edebildiği ve içinde bulunduğu örgütsel yapılanmalara katkı sunabildiği durum olarak kabul edilmektedir (Galderisi, Heinz, Kastrup, Beezhold ve Sartorius, 2015:231). Adil dünya inancı ise, bireylerin olumlu ve olumsuz anlamda yaşadıklarını hak ettiklerine dönük inançlarını ifade etmektedir (Lerner, 1980:11).

Yapılan alanyazın taramasında, iş yerinde zorbalık ve ruhsal sağlık arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışmanın var olduğu görülmüştür (Hurley, Hutchinson, Bradbury ve Browne, 2016; Bernotaite ve Malinauskiene, 2017; Reknes, Harris ve Einarsen, 2018; Hsieh, Wang ve Ma, 2019; Anasori, Bayighomog ve Tanova, 2020). Buna karşın, bu iki değişken arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Alanyazın incelemesinde, Öcel (2011) tarafından yapılmış çalışmanın bu çalışmaya en yakın çalışma olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, iş yerinde zorbalık ile fiziksel sağlık sorunları arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolü ele alınmıştır. Alanyazında birlikte çalışılmamış olan iş yerinde zorbalık, ruhsal sağlık ve adil dünya inancı değişkenlerini bir arada ele almış olması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Ek olarak, araştırma bulguları, iş yerinde zorbalığın bireysel sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada adil dünya inancının etkisini ortaya koymaktadır. Bu katkının, çalışmaya farklı bir özgünlük kazandırdığı düşünülmektedir.

Çalışma, üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde, çalışmanın kavramsal çerçevesi açıklanmış ve alanyazındaki araştırma bulguları ışığında araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Yöntem başlığını taşıyan bölümde, örneklem ve prosedür açıklanmış ve veri toplamada kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Takip eden bölümde, araştırma bulguları aktarılmıştır. Son bölümde ise sonuç, tartışma ve önerilere değinilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

2.1. İş Yerinde Zorbalık

İşgörenlerin maruz kaldıkları, zorbalık tutum ve eylemlerine dikkat çekmek için alanyazında farklı kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramlar; duygusal istismar (Nicarthy, Gottlieb ve Coffman, 1993), örgütsel saldırganlık (Baron ve Neuman, 1996), iş yeri kabalığı (Cortina, Magley, Williams ve Langhott, 2001), duygusal taciz (Keashly ve Harvey, 2005), yıldırma (Acar ve Dündar, 2008), psikolojik şiddet (Ekiz, 2010) ve benzerleri şeklinde sıralanabilir. İş yerinde zorbalık kavramı, kendini müdafaa edemeyecek konumda bulunan bir bireyin, bir ya da daha fazla örgüt üyesi tarafından örgüt içerisinde sistemli bir şekilde düşmanca ve etiğe aykırı tutum ve eylemlere maruz kalması olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1996:168). Bir başka kaynakta ise kavram; algılanan bir güç dengesizliği içeren ve düşmanca bir çalışma ortamı doğuran, bir ya da birden fazla bireye yönelik olarak gerçekleştirilen ve süreklilik arz eden olumsuz davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Salin, 2003:1214). İlgili alanyazında, örgütlerde gözlemlenen tutum ve eylemlerin hangi şartlar altında ve hangi durumlarda zorbalık olarak değerlendirileceği konusunda fikir birliği bulunmakta ve bu anlamda iki koşuldan bahsedilmektedir (Matthiesen ve Einarsen, 2010:205). Koşullardan ilki, zorba ve mağdur arasında bir güç eşitsizliğinin bulunması ve mağdurun kendisini müdafaa etmekten yoksun olmasıdır (Vartia- Väänänen, 2003:10). Koşullardan ikincisi ise, haftada asgari bir kez olmak kaydıyla mağdurun olumsuz tutum ve eylemlere en az altı aydır maruz kalıyor olmasıdır (Öcel, 2011:77, Leymann, 1996:252). Örgüt içinde meydana gelen saldırganlık olgusu gelişimsel seyrine göre üç kademe ele alınmaktadır. İlk kademe kişiler; hedef alınan mağdur hakkında arkasından konuşma, dedikodusunu yapma gibi dolaylı şekilde saldırganlık eylemi gerçekleştirmektedirler. İkinci kademe yapılan işlerin haksız yere eleştirilmesi, alaya alınması, mağdurun öz değerleriyle alay edilmesi, küçük düşürülmesi, dışlanması gibi eylemler daha gözle görülür şekilde ve mağdur açısından hissedilebilecek düzeye

yükselmektedir. Son kademedede ise mağdura yönelik doğrudan fiziksel saldırganlık davranışları uygulanabilmektedir (Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck, 1994:29). Yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere zorbalık, münferit ve bağlantısız olaylardan ziyade bilinçli olarak sergilenen ve giderek artan düşmanca iş yeri ilişkilerini içermektedir. En belirgin özellikleri ise tekrarlanma, bir süre boyunca devam etme, örüntülü tutum ve eylemlerden oluşma şeklinde sıralanabilir (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009:25).

2.2. Ruhsal Sağlık

Sağlığın çeşitli tanımları olmakla birlikte en genel kabul görmüş tanımı, Dünya Sağlık Örgütüncü (WHO) yapılan “sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir” şeklindeki tanımdır. Bu tanımlamaya ilerleyen süreçte “manevi iyi oluş” ifadesi de eklenmiştir (Bostancı, 2005: 32). Ruhsal sağlık, bireyin yaşamsal taleplere ve değişimlerin doğurduğu fırsat ve tehditlere ne düzeyde adapte olduğunu yansıtmak amacıyla geliştirilmiş bir olgudur. Pozitif psikoloji açısından ruhsal sağlık, bireyin hayatın zorluklarına karşı psikolojik dayanıklılık sergilemesi ve şartlar ne olursa olsun hayatından zevk almasını sağlayan haldir. Bir kişinin vücudu iyi işlediğinde, ağrı ve sıkıntı çekmediğinde fiziksel olarak formda olduğu söylenir. Benzer şekilde, bir bireyin zihin ve kişiliği etkili bir şekilde çalıştığında ve duygusal rahatsızlıklardan uzak olduğunda iyi bir ruhsal sağlığa sahip olduğu ifade edilebilir (Rashmi ve Shafiq, 2017: 39). Öz bir anlatımla ruhsal sağlık, bireyin kendisini ruhsal anlamda tam bir iyi oluş hali içerisinde hissetmesi durumudur. WHO (2013: 38), kapsayıcı bir bakış açısıyla kavramı, bireyin sahip olduğu yetenekleri sergileyebildiği, karşılaştığı streslerin üstesinden gelebildiği, çalışmalarını etkin ve verimli olarak sürdürebildiği ve üyesi olduğu örgütlere katkı sunabildiği durum olarak ele almaktadır. Alanyazında ruhsal sağlığın; bireylerin kendilerini gerçekleştirme, bireysel bağımsızlıkları ve çevreleri üzerinde hakimiyet sahibi olma ve ruhsal ve sosyal iyi oluş şeklinde sıralanan üç alana sahip olduğu belirtilmektedir (Gul vd., 2019: 89).

Sosyal, ekonomik, psikolojik, fizyolojik, davranışsal, çevresel, genetik ve epigenetik etkiler dahil olmak üzere etkileşen çeşitli faktörler ruh sağlığını etkileyebilir (Bratman vd., 2019: 1). Bu faktörlerin olumsuz etkileri sonucunda ruhsal sağlıkta meydana gelen çöküntüler ruhsal hastalık olarak adlandırılır. Ruhsal hastalık; bireyin duygu, düşünce ve davranışlarında farklı düzeylerde tutarsızlık, aşırılık ve aykırılıkların bulunması şeklinde tanımlanır (Ronald vd., 2010: 2; Yüksel, Yılmaz ve Temel, 2015: 26). Bir başka kaynakta ruhsal hastalık; sıkıntı ve/veya işlev bozukluğu ile ilişkili düşünme, ruh hali ve davranıştaki değişiklikler ya da bunların bir kombinasyonu ile karakterize edilen sağlık durumu olarak ele alınmaktadır (Goldman ve Grob, 2006: 738). Ruhsal bozukluğun birey üzerindeki yansımaları; depresyon, içe kapanıklık, kendini kontrol edememe, devamlı üzüntü hali, takıntılı düşünceler, sosyal ilişkilerde bozulmalar ve benzerleri şeklinde ortaya çıkabilir. Ancak unutulmamalıdır ki, her insanda tutarsız, aşırı ve aykırı davranışlar bulunabilir. Bu davranışların ruhsal bozukluk belirtisi olarak kabul edilmesi için süreklilik arz etmesi, kişinin performansını düşürmesi ve bireylerarası ilişkilerini bozması gerekmektedir.

2.3. İş Yerinde Zorbalık ve Ruhsal Sağlık Arasındaki İlişki

Stres kuramları, zorbalık kapsamında değerlendirilecek tutum ve eylemlerin bireylerin ruhsal sağlıkları üzerinde negatif yansımaları olan başlıca faktörlerden biri olduğunu vurgulamaktadırlar (Verkuil vd., 2015: 2). İş yeri zorbalığı kapsamında değerlendirilecek eylemler; işgörene yönelik olumsuz tutum, dedikodu, tehdit, haksız suçlamalar, psikolojik baskı, fiziksel saldırı, sosyal anlamda izole etme, utandırma, terfi engeli, dışlama ve benzerleri şeklinde sıralanabilir. Zorbalık tutum ve eylemlerinin verdiği zararlar işgörenin sadece çalışma hayatını etkilemekle kalmayıp, yaratabileceği psikolojik sorunlar aynı zamanda onların özel hayatlarına da aksederek kişileri psikolojik ve fiziksel tükenmişliğe itebilmektedir. Zorbalık tutum ve eylemlerinin mağdur üzerinde doğurduğu ruhsal rahatsızlıklar alanyazında; kaygı, stres, panik atak, yalnızlık duygusu, odaklanamama, uyku bozuklukları, öz güven kaybı, intihar eğilimi ve benzerleri şeklinde oldukça geniş bir yelpazede ele alınmaktadır. Sürüklendiği ruhsal boşluk nedeniyle bu süreçte mağdur kendisini yalnız ve çaresiz olarak hissetmektedir (Davenport, Ruth ve Elliott, 2003: 63). Alanyazında yer alan araştırma bulguları, zorbalığın ruhsal sağlık üzerindeki etkisine yönelik olarak dile getirilen kuramsal bilgileri desteklemektedir. Bu bağlamda; zorbalık tutum ve eylemlerinin işgörenlerin ruhsal sağlıkları üzerindeki etkisini ele alan araştırmalar, mağdurların tükenmişlik duygusuna sürüklendiklerini, stres ve kaygı bozuklukları yaşadıklarını, konsantre olmakta zorluk çektiklerini, bunalıma girdiklerini, umutsuzluk ve çaresizlik hissettiklerini ve başkaca psikosomatik rahatsızlıklarla ilgili serzenişler dile getirdiklerini ortaya koymuştur (Leymann, 1990; Leymann ve Gustafsson, 1996; Niedl, 1996; Einarsen, Mathiesen ve Skokstad, 1998; Quine, 2001).

Yapılan açıklamalar çerçevesinde, zorbalık tutum ve eylemlerinin çalışanların ruhsal sağlıkları üzerindeki etkisine yönelik hipotezler aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Kişi ilişkili zorbalığın işgörenlerin ruhsal sağlıkları üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisi vardır.

Hipotez 2: İş ilişkili zorbalığın işgörenlerin ruhsal sağlıkları üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisi vardır.

2.4. Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü

Adil dünya inancı, bireyin yaşadıklarına dönük adalet algısını ifade eden bir kavramdır. Bu adalet algısının temelinde, bireyin yaşadıklarını hak ettiğine ve hak ettiklerini kazanımladığına dair inancı yatmaktadır (Lerner, 1980: 11). Dolayısıyla bu inanca sahip olan insan, olumlu davranışlarda bulunan bireyin yaşamında olumlu durumlarla karşılaşacağı, olumsuz davranışlarda bulunan bireyin ise neden olduğu olumsuzlukların karşılığını yaşamında kötü durumlar yaşayarak ödeyeceği inancı ile güdülenmiştir (Kılınç ve Torun, 2011: 5). Bu söylemleri doğrular tarzda Lerner (1980: 9), adil dünya inancının, insanların kendilerini çevrelerine yönlendirme biçimlerinin altında yatan temel varsayımları kapsadığını ifade eder ve bu varsayımların yönetilebilir ve öngörülebilir bir dünyanın var olduğunun işaretleri olduğunu savunur. Dalajka ve Ježek (2008: 86) ise aksi durumda, dünyanın hiçbir kural barındırmayan, dolayısıyla öngörülebilir olmayan, haksızlık ve adaletsizliğin hüküm sürdüğü bir yer olarak görüleceğini ifade ederler. Adil dünya inancının iki alt boyutundan bahsetmek mümkündür. Bu boyutlardan ilki, bireysel adil dünya inancı, ikincisi ise genel adil dünya inancıdır. Bireysel adil dünya inancı; bireyin dünyanın kendisine ne düzeyde adil olduğuna dönük inancıdır. Genel adil dünya inancı ise, bireyin dünyanın diğer bireylere ne düzeyde adil davrandığına ilişkin inancıdır (Baykuzu, 2016: 14).

Yüksek adil dünya inancının, stresli durumların üstesinden gelmeye katkı sağladığı, depresyon düzeyini düşürdüğü, yaşam tatminini yükselttiği (Dalbert, 1999: 80; Correia, Batista ve Lima 2009: 221; Kıral, 2011: 31), adaletsizlik düşüncesini azalttığı, tükenmişlik duygusunu alt düzeylerde tuttuğu ve diğerleriyle kurulan ilişkileri pozitif şekilde etkilediği araştırma bulgularıyla ortaya konmuştur (Begue ve Muller, 2006: 119; Adoric ve Kvartuc, 2007: 263). Bu bulguları teyit eder şekilde, Öcel ve Aydın (2012: 250), adil dünya inancı yüksek olan işgörenlerin diğerlerine nazaran, bu inançlarını muhafaza etmek adına, örgütlerinde maruz kaldıkları zorbalıkları yeniden değerlendirme ihtimallerinin çok daha yüksek olacağını belirtmişlerdir. Dolayısıyla, bir örgütte çalışan işgörenlerin adil dünya inançları ne kadar yüksek ise o örgütte zorbalık kapsamında değerlendirilecek tutum ve eylemlerin sergilenme düzeyinin ve zorbalığa maruz kalan mağdurlarda ortaya çıkabilecek ruhsal problemlerin o denli az olacağı söylenebilir.

Zorbalığa uğramak, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarına ek olarak, ruhsal ve bedensel iyi oluşlarını da etkilemektedir (Vartia, 2001: 63). Ancak zorbalığın mağdur üzerindeki etkileri kişiden kişiye değişebilmektedir. Araştırma bulguları, bazı mağdurların diğerlerine kıyasla zorbalığa karşı çok daha hassas olduklarını, yani zorbalığa uğradıklarında dramatik tepkiler sergilediklerini tespit etmiştir (Matthiesen ve Einarsen, 2001: 482). Alanyazında yer alan bu tespitler, çeşitli bireysel özelliklerin, zorbalık ve ardılları arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiği şeklinde açıklanabilir (Rai ve Agarwal, 2018: 843). Bu çerçevede, alanyazında kendini damgalama (Vie, Glasø ve Einarsen, 2011), bireysel başa çıkma (Reknes vd., 2016) ve öz yeterlilik (Gemzøe Mikkelsen ve Einarsen, 2002) gibi bireysel özelliklerin zorbalık ve ardılları arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiğine dair bulgular yer almaktadır. Benzer şekilde Öcel (2011) çalışmasında, zorbalık ve fiziksel rahatsızlık arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rol üstlendiği sonucunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, adil dünya inancı yüksek olan bireylerin diğer bireylere nazaran zorbalık kaynaklı fiziksel rahatsızlıkları daha düşük oranda yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Buraya kadar yapılan açıklamalara dayanarak, adil dünya inancının, zorbalık tutum ve eylemlerinin ruhsal sağlık üzerindeki olumsuz yansımalarını bertaraf etmede bir savunma mekanizması gibi işlev üstleneceği söylenebilir. Diğer bir deyişle, adil dünya inancı yüksek olan işgörenler eş düzeyde zorbalık tutum ve eylemlerine maruz kalsalar dahi adil dünya inancı düşük olan işgörelere nazaran daha az ruhsal sağlık sorunları yaşayacaklardır. Aktarılan bilgiler ışığında, düzenleyici role ilişkin hipotezler şu şekilde geliştirilmiştir:

Hipotez 3: Kişi ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide bireysel adil dünya inancı düzenleyici role sahiptir.

Hipotez 4: İş ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide bireysel adil dünya inancı düzenleyici role sahiptir.

Hipotez 5: Kişi ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide genel adil dünya inancı düzenleyici etkiye sahiptir.

Hipotez 6: İş ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide genel adil dünya inancı düzenleyici etkiye sahiptir.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Prosedür

Çalışmanın evrenini, Kayseri il merkezindeki özel sektör işletmelerinde çalışmakta olan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan tüm işgörelere zaman, maliyet ve emek gibi çeşitli sınırlamalardan dolayı ulaşmanın olanaksız olması nedeniyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Örneklem çerçevesinin net olarak tespit edilememesi sebebiyle, örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde sınırsız evren örneklem büyüklüğü $[n=z^2(pq)/e^2]$ formülünden yararlanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 45-47). Hesaplamalar neticesinde örneklem büyüklüğü 385 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın hipotezleri test etmek için ihtiyaç duyulan verilerin derlenmesinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketin uygulanmasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygulama süreci neticesinde istatistiksel anlamda kullanılabilir 411 adet anket formu toplanmıştır.

3.2. Ölçekler

3.2.1. İş Yeri Zorbalığı

Katılımcıların iş yerlerinde zorbalık tutum ve eylemlerine maruz kalma sıklıkları, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen “İş Yeri Zorbalık Ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür. İş yeri zorbalık ölçeği, iki boyut (kişi ilişkili zorbalık ve iş ilişkili zorbalık) ve 22 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri içerisinde zorbalık kelimesi kullanılmamakta ve hiçbir şekilde zorbalık ima edilmemektedir. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, “mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihiyle sizden istenmesi” ve “saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama” verilebilir. Ölçek maddelerinde zorbalığı ima eden herhangi bir ifadeye yer verilmemesi ile katılımcıların etki altında kalmadan düşüncelerini yansıtma amaçlanmıştır (Einarsen ve Raknes, 1997). Katılımcılardan ölçekte dile getirilen zorbalık tutum ve eylemlerine son altı ay içerisinde maruz kalma sıklıklarını “1: Hiçbir zaman, 2: Ara sıra, 3: Her ay, 4: Her hafta, 5: Her gün” şeklinde derecelendirilen skala üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmış ve iç tutarlık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

3.2.2. Ruhsal Sağlık

Katılımcıların ruhsal sağlık düzeyleri, tek boyut ve 10 ifadeden oluşan “Psikolojik Sıkıntı Ölçeği (Psychological Distress Scale)” kullanılarak ölçülmüştür (Andrews ve Slade, 2001). Ölçekteki ifadeler örnek olarak, “herhangi bir sebep olmadan aşırı yorgun” ve “değersiz” ifadeleri verilebilir. Katılımcılardan ölçekteki her bir duygu durumunu son 30 günlük süreçte ne sıklıkla yaşadıklarını “1: Hiçbir zaman, 2: Çok nadir, 3: Zaman zaman, 4: Sık sık, 5: Her zaman” şeklinde derecelendirilen skala üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Altun, Özen ve Kuloğlu (2019) tarafından yapılmış ve iç tutarlık katsayısı .95 olarak bulunmuştur.

3.2.3. Adil Dünya İnancı

Katılımcıların adil dünya inançları, Dalbert (1999) tarafından geliştirilen “Adil Dünya İnancı Ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, iki boyut (bireysel adil dünya inancı ve genel adil dünya inancı) ve 13 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler örnek olarak, “insanların yaşamları boyunca neyi hak ederse onu bulacağına inanıyorum” ve “başıma gelen ve gelebilecek olayları hak ettiğime inanıyorum” verilebilir. Katılımcılardan ölçekteki ifadeler katılım dereceleri “1: Tamamen katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirilen skala üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Göregenli (2003) tarafından yapılmış, bireysel adil dünya inancı boyutunun iç tutarlık katsayısı .85 ve genel adil dünya inancı boyutunun iç tutarlık katsayısı .69 olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Geçerlilik ve Güvenirlik

Kullanılan ölçeklerin geçerliği, açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılarak test edilmiştir. AFA sonuçları Tablo 1’de aktarılmıştır. AFA analizinde, faktör yükleri 0,50’nin altında olduğu için iş yerinde zorbalık ölçeğinden iki ve adil dünya inancı ölçeğinden bir ifade çıkarılmıştır.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin AFA Sonuçları

İFADELER	Faktörler ve Yükleri				
	1.KİZ	2.İİZ	3.BAD	4.GAD	5.RS
Aşırı düzeyde alaya maruz kalma.	.776				
Hakkınızda asılsız iddiaların ortaya atılması.	.734				
Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi.	.700				
Diğerlerinin işi bırakmanıza dair imalarda bulunması.	.692				
Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulma.	.677				
Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama.	.645				
Diğer insanların sizi yok saymaları.	.639				
Kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olma.	.631				
Hak ettiğinizi istememeniz için baskı yapılması.	.625				
İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi.	.621				
Yakınlaşmaya çalıştığınızda ısrarla görmezden gelinmesi.	.617				
Yaptığınız işlerin ve çabalarınızın ısrarla eleştirilmesi.	.592				
Önemli işler yerine size önemsiz ve sıkıcı işlerin verilmesi.	.586				
Eşek şakalarına maruz kalma.	.579				
Hakkınızda dedikodu yapılması.	.543				
Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi.		.755			
Mantıksız ve anlamsız işlerin imkânsız bitirme tarihiyle sizden istenmesi.		.706			
Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması.		.566			
Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması.		.539			
Yaptığınız işlerin gereğinden çok kontrol edilmesi.		.503			
Genel olarak baktığımda, yaşadığım olaylar adildir.			.774		
Başıma gelen olayların çoğunlukla adil olduğuna inanıyorum.			.736		
Bana karşı genellikle adil davranılmıştır.			.717		
Benimle ilgili kararların çoğunlukla adil olduğunu düşünüyorum.			.708		
Çoğunlukla ne hak ettiysem onu bulmuşumdur.			.702		
Hayatımdaki adaletsizlikler istisnai durumlardır.			.666		
Başıma gelen her şeyi hak ettiğime inanıyorum.			.613		
Uzun vadede insanların adaletsizliklerin üstesinden geleceğine inanıyorum.				.855	
Adaletin her zaman adaletsizliklere geleceğinden eminim.				.841	
İnsanların ne hak ederlerse onu bulacaklarına inanıyorum.				.581	
İnsanlar karar alırken adil olmaya gayret ederler.				.541	
Hayatın her alanındaki adaletsizliklerin kural olmaktan ziyade istisna olduğuna inanıyorum.				.539	
Hiçbir şekilde neşelenemeyecek kadar çökkün.					.778
Umutsuz.					.771
Her şeyin çok zor gelmesi.					.764
Yerinde duramayacak kadar huzursuz.					.755
Çökkün.					.748
Huzursuz veya tedirgin.					.747
Değersiz.					.693
Herhangi bir sebep olmadan aşırı yorgun.					.654
Sinirli.					.627
Hiçbir şekilde sakinleşemeyecek kadar sinirli.					.7608
Özdeğerler	7.287	5.933	4.268	3.266	2.839
Varyans Oranları (%)	16.946	13.797	9.926	7.596	6.602
Açıklanan toplam varyans (%)			54.867		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçütü			.926		
Bartlett Küresellik Testi			Yaklaşık χ^2		9504.840
			sd		903
			p		.000

KİZ: Kişi ilişkili zorbalık, İİZ: İş ilişkili zorbalık, BAD: Bireysel adil dünya inancı, GAD: Genel adil dünya inancı, RS: Ruhsal sağlık.

Tablo 1'deki verilerden, KMO örneklem yeterliliğine ilişkin değerin oldukça yüksek ve Bartlett küresellik testinin anlamlı ($\chi^2=9504.840$; $p \leq .000$) olduğu görülmektedir. Bu veriler, ölçekler için faktör analizi varsayımlarının sağlandığını ifade etmektedir. Tablo 1'de görüldüğü üzere çalışmada kullanılan ölçekler beş yapıya sahip bir ölçüme sahiptir. Toplam varyans değerinin %50'nin üzerinde olması, yapıların iyi düzeyde ölçüm gerçekleştirdiği şeklinde yorumlanabilir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2009).

AFA sonucu elde edilen ölçek yapılarının güvenilirliğine ait Cronbach's Alpha değerleri Tablo 2'de aktarılmıştır.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlikleri

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha değerleri
İş yerinde zorbalık	Kişi ilişkili zorbalık	15	.92
	İş ilişkili zorbalık	5	.78
Adil dünya inancı	Kişisel adil dünya inancı	7	.86
	Genel adil dünya inancı	5	.82
Ruhsal sağlık	Ruhsal sağlık	10	.91

Tablo 2'de yer alan Cronbach's Alpha değerleri ölçeklerdeki yapıların/boyutların güvenilirlik düzeylerinin çok iyi olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

4.2. Katılımcılara İlişkin Özellikler

Anketi cevaplayan işgörenlere ait özellikler Tablo 3'te aktarılmıştır.

Tablo 3. Katılımcılara Dair Özellikler

Demografik Özellikler	n	%	Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	150	36,5	Evli	152	37,0
Erkek	261	63,5	Bekar	259	63,0
Yaş			Mesleki Deneyim Süresi		
25 Yaş ve aşağısı	164	39,9	5 Yıl ve aşağısı	255	62,1
26-35 Yaş arası	168	40,9	6-10 Yıl arası	89	21,6
36-45 Yaş arası	62	15,1	11-15 Yıl arası	31	7,5
46-55 Yaş arası	16	3,9	16-20 Yıl arası	20	4,9
56 Yaş ve üzeri	1	0,2	21 Yıl ve üzeri	16	3,9
Eğitim Durumu			İdari Görev		
İlköğretim-Lise	104	25,3	İdari görevi var	116	28,2
Önlisans	57	13,9	İdari görevi yok	295	71,8
Lisans	180	43,8			
Yüksek lisans-Doktora	70	17,0			

Katılımcıların %63,5'i erkeklerden, %36,5'i ise kadınlardan meydana gelmektedir. Anketi cevaplayan işgörenlerin %63,0'u bekarıdır. Katılımcıların yaş dilimindeki en büyük oran %40,9 ile 26-35 yaş aralığındadır. Mesleki deneyim süresi açısından bakıldığında ise en büyük dilimi %62,1 ile 5 yıl ve aşağısı deneyime sahip olan çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun yüksek öğrenime (%13,9 önlisans, %43,8 lisans, %17,0 lisans üstü) sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcılardan sadece %28,2'sinin idari görevi bulunmaktadır.

4.3. Ana Etkilerin Analizi

İş yerinde zorbalığın işgörenlerin ruhsal sağlıkları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te aktarılmıştır.

Tablo 4. İş Yerinde Zorbalık Boyutlarının Ruhsal Sağlık Üzerindeki Etkisi

İlişki	Standart-laştırılmamış		Standart-laştırılmış	t	p	R ²	F	Durbin-Watson	Collinearity İstatistiği	
	B	Std. hata	Beta						Tolerans	VIF
KİZ→RS	.425	.064	.355	6.668	.000	.29	845.662	1.971	.610	1.640
İİZ→RS	.232	.051	.243	4.560	.000				.610	1.640

Tablo 4'te aktarılan, Durbin-Watson değerinin 1.5-2.5 aralığında yer alması modeli destekleyen bir sonuçtur (Anderson, Sweeney ve Williams, 2011). Ayrıca varyans artırıcı faktör (Variance Inflation Factor-VIF) değerlerinin 5'ten düşük, tolerans değerlerinin ise 1'e yakın olduğu görülmektedir. Bu veriler, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu bulunmadığına işaret etmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2013: 201). Tablo 4'teki R² değeri, ruhsal sağlıktaki 1 birimlik değişimin %29'luk kısmının zorbalık kaynaklı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bulgular, kişi ilişkili zorbalığın ($\beta=.355$, $t=6.668$, $p<.001$) ruhsal sağlık

üzerindeki etkisinin, iş ilişkili zorbalığa ($\beta=.243$, $t=4.560$, $p<.001$) nazaran daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ışığında, Hipotez 1 ve Hipotez 2 desteklenmiştir.

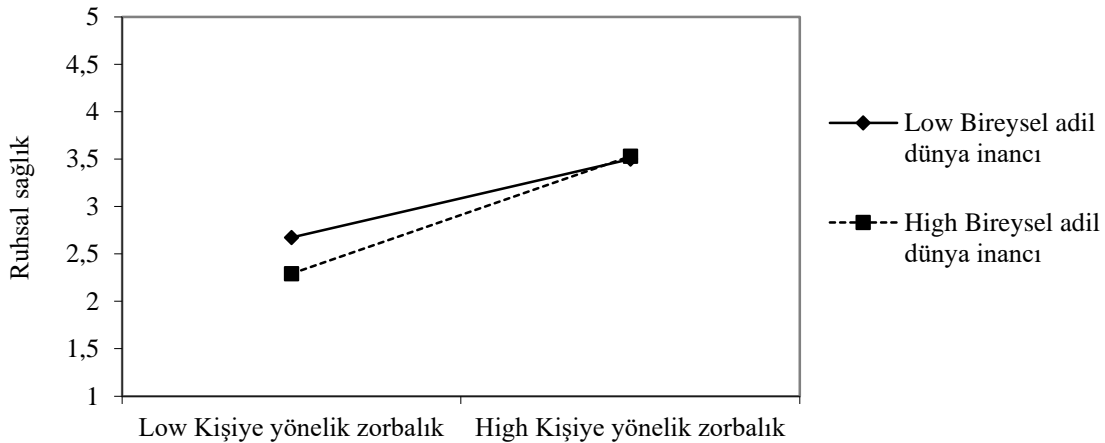
4.4. Düzenleyici Etkilerin Analizi

Zorbalık ve adil dünya inancının, ruhsal sağlık üzerindeki etkileşimli etkilerini belirlemek için analitik hiyerarşi proses (AHP) yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kapsamında, iki bağımsız (kişi ilişkili zorbalık davranışları ve iş ilişkili zorbalık davranışları), iki düzenleyici (bireysel adil dünya inancı ve genel adil dünya inancı) ve bir bağımlı (ruhsal sağlık) değişken olması nedeniyle düzenleyici etkiler ayrı ayrı test edilmiştir. Analizler, iş yerinde zorbalığın boyutlarından sadece kişi ilişkili zorbalığın ruhsal sağlık üzerindeki etkisinde adil dünya inancının düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, araştırma kapsamında geliştirilen 3 ve 5 numaralı hipotezlerin desteklendiğini, 4 ve 6 numaralı hipotezlerin ise desteklenmediğini göstermektedir.

Tablo 1. Kişi İlişkili Zorbalığın Ruhsal Sağlık Üzerindeki Etkisinde Bireysel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü

Model	İlişkiler	β	t	p	%95 güven aralığı	
					Düşük	Yüksek
1	Kişi ilişkili zorbalık	.517	10.728	.000	.423	.612
	Bireysel adil dünya inancı	-.088	-1.949	.052	-.177	.001
	KİZ*BAD	.103	2.218	.027	.012	.194
Model Özeti		$R^2= .277$; $MSE=.728$; $F(3,407)=51.989$; $p<.000$				

Tablo 5'teki verilerden, kişi ilişkili zorbalık ile bireysel adil dünya inancının ruhsal sağlık üzerindeki etkileşimli etkilerinin anlamlı ($p=.027<.050$) çıktığı görülmektedir. Bu sonuç, bireysel adil dünya inancının, kişi ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiği şeklinde yorumlanabilir. Yani, yüksek bireysel adil dünya inancına sahip olan bireyler diğer bireylere nazaran kişi ilişkili zorbalığın ruhsal sağlıkları üzerindeki olumsuz etkilerini çok daha az düzeylerde hissetmektedirler (bkz. Şekil 1).

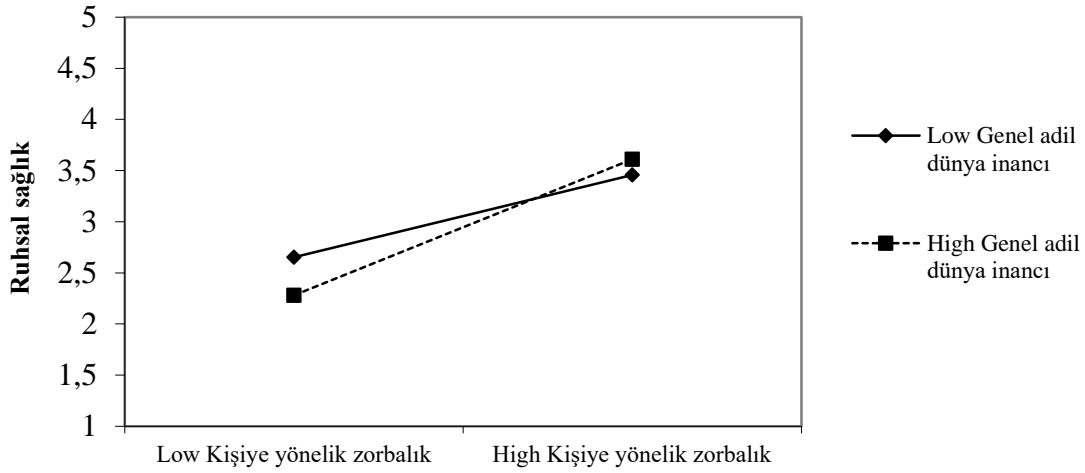


Şekil 1. Kişi İlişkili Zorbalığın Ruhsal Sağlık Üzerindeki Etkisinde Bireysel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü

Tablo 6. Kişi İlişkili Zorbalığın Ruhsal Sağlık Üzerindeki Etkisinde Genel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü

Model	İlişkiler	β	t	p	%95 güven aralığı	
					Düşük	Yüksek
1	Kişi ilişkili zorbalık	.533	12.134	.000	.447	.620
	Genel adil dünya inancı	-.055	-1.278	.202	-.138	.029
	KİZ*GAD	.131	3.411	.000	.056	.207
Model Özeti		$R^2= .281$; $MSE=.724$; $F(3,407)=53.051$; $p<.000$				

Tablo 6'daki veriler, kişi ilişkili zorbalık ile genel adil dünya inancının ruhsal sağlık üzerindeki etkileşimli etkilerinin anlamlı ($p=.000<.001$) olduğunu ortaya koymaktadır. Buradan hareketle, genel adil dünya inancının, kişi ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, yüksek genel adil dünya inancına sahip olan bireyler diğer bireylere nazaran kişi ilişkili zorbalığın ruhsal sağlıkları üzerindeki olumsuz etkilerini daha düşük düzeylerde hissetmektedirler (bkz. Şekil 2).



Şekil 2. Kişi İlişkili Zorbalığın Ruhsal Sağlık Üzerindeki Etkisinde Genel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İş yeri zorbalığı kavramı Salin (2003: 4-5) tarafından, zorba-mağdur boyutlarına içeren, düşmanca bir iş ortamı doğuran, örgüt üyesi ya da üyelerince yine bir başka örgüt üyesine yönelen, sürekliliği bulunan olumsuz tutum ve eylemler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel verimlilik ve imaj üzerinde zedeleyici etkiler doğuran iş yerinde zorbalık, işgörenlerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerinde de olumsuz yansımalarla yol açmakta ve onları yalnızlık, çaresizlik ve tükenmişlik sendromuna sürüklemektedir. Zorbalık tutum ve eylemlerine sürekli ve sistemli olarak maruz kalan mağdurların, motivasyon kaybı, iş tatmin düzeylerinde gerilemeler, yaşam kalitelerinde azalışlar, sosyal ilişkilerinde bozulmalar ve benzeri durumlar yaşadıkları ve tüm bunların örgütsel çatışmalara ve gerilimlere neden olduğu bilinmektedir. Bu etkilerinden dolayı iş yerinde zorbalık tutum ve davranışları psikolojik terör olarak adlandırılmaktadır. Son yıllarda adından sıkça söz ettiren iş yerinde zorbalık kavramı, öncülleri ve ardılları üzerine çok sayıda çalışma yapılmış ve zorbalığın çalışanlar ve örgüt üzerindeki negatif etkileri ortaya konmuştur (Einarsen, Mathiesen ve Skokstad, 1998; Niedhammer vd., 2006; Lutgen-Sandvik, Namie ve Namie, 2009; Bond, Tuckey ve Dollard, 2010; Carnero, Martinez ve Sanchez, 2012). Ancak alanyazında, bireysel, örgütsel ve sosyal yaşam üzerinde ciddi sorunlar doğurma potansiyeline sahip bu kavram üzerinde yapılacak bilimsel çalışmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Nielsen ve Einarsen, 2012; Verkuil vd., 2015). Bu çalışma, adil dünya inancının, zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlenip üstlenmediğini belirlemek için yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen kuramsal ve yönetsel çıkarımlar aşağıda yer almaktadır.

5.1. Kuramsal Çıkarımlar

Çalışmanın kuramsal çıkarımlarından ilki, araştırmanın bağımsız değişkeni olan zorbalığın bağımlı değişken olan ruhsal sağlığı negatif yönde etkilediğinin tespit edilmesidir. Bu sonuç, alanyazındaki bulgularla paralellik arz etmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996; Einarsen vd., 1998; Nielsen ve Einarsen, 2012; Ciby ve Raya, 2014). Araştırmanın bu sonucu, çalışma özelinde, zorbalığın mağdurların ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğini ve bunun bir şekilde örgütsel işleyişe negatif yansımalarının olacağı gerçeğini hatırlatmaktadır. Buradan hareketle, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşılması sürecinde zorbalık tutum ve eylemlerinin oluşumunun ve sergilenmesinin engellenmesinin kritik öneme haiz olduğu ifade edilebilir. Çalışmanın kuramsal çıkarımlarından ikincisi; kişi ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici role sahip olmasıdır. Bu sonuç, adil dünya inanç düzeyi yükseldikçe, zorbalığın bireyin ruhsal sağlığı üzerinde neden olacağı olumsuz yansımaların o denli düşük düzeylerde kalacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu sonuç, adil dünya inancı ile ruhsal iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Çalışmanın bir diğer kuramsal çıkarımı, iş ilişkili zorbalık ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici role sahip olmadığıdır.

5.2. Yönetsel Çıkarımlar

Son yıllarda giderek artma eğilimi gösteren ve örgüt içinde en alt kademedan en üst kademeye kadar tüm çalışanları etkisi altına alma potansiyeline sahip, yönetsel ve örgütsel bir sorun olan iş yeri zorbalığı; örgüt yaşamını ve verimliliğini tehdit etmekle kalmayıp, çalışanları psikolojik yıkıma sürükleyerek çalışan ilişkilerini, örgüt imajını ve kültürünü büyük oranda zedelemektedir. Küçük çaplı zorbalık eylemlerinin bile

örgüt içinde göz ardı edilmesi, daha büyük zorbalık eylemlerinin oluşumuna yol açabilir. Dolayısıyla zorbalığın hakim olduğu bir örgüt ikliminde, bu travmayı yaşayan ve bu travmaya tanıklık eden işgörenlerin, iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azalarak iş hayatından uzaklaşmaları muhtemel bir sonuçtur. Açıklamalar ışığında uygulayıcılara yönelik olarak dile getirilen çıkarımlar aşağıda sıralanmıştır:

- ✓ Örgüt içinde görev tanımlarının açık ve net olmayışı zorbalık eylemlerinin oluşumuna sebebiyet verebilmektedir. Dolayısıyla örgüt içinde görev tanımları açık ve net olmalı, zorbalık olarak sayılabilecek en ufak davranışların oluşumuna daha ortaya çıkmadan engel olunmalı ve örgütsel sorunlar bertaraf edilmelidir.
- ✓ Zorbalık eylemine maruz kalan mağdurların psikolojik anlamda yaşadıkları olumsuz durumların izlerini silebilmek adına, mağdurlara yönelik psikolojik destek ve danışmanlık hizmeti sağlanmalıdır.
- ✓ Zorbalık eylemine maruz kalan işgörenlerin böyle bir durum karşısında sessiz kalmamaları için üst yönetim ile çalışanlar arasında yakın ilişkiler geliştirilmelidir. Zorbalık eylemlerini gerçekleştiren kişiler tespit edilmeli buna engel olabilecek uygulama ve prosedürler geliştirilmeli ve devamı sağlanmalıdır.
- ✓ İş yaşamı ile kişinin ruh hali arasındaki denge iyi kurulmalı ve korunmalı, örgüt içinde hangi kademe olursa olsun tüm işgörenler değerli hissettirilmelidir. Zorbalık eylemini önleyici şekilde düzenleyici ve caydırıcı politikalar geliştirilmeli ve yaptırımlar uygulanmalıdır. Sendikalar bu gibi zorba davranışların önüne geçmek için örgütte daha etkin olmalıdır. Örgütte etik bir iklim oluşturularak tüm çalışanların bu etik değerleri benimsemeleri için gerekli ortam yaratılmalıdır.
- ✓ Zorbalık davranışları ile ilgili farkındalık oluşturulmalı ve zorbalığın ne olduğu, sonuçları ve neler yapılması gerektiği ile ilgili çalışanlara eğitimler verilmelidir.

5.3. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

İş yeri zorbalığı ile ruhsal sağlık arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolünü Kayseri ilinde faaliyet gösteren özel sektör çalışanları örnekleminde ele alan bu çalışmada araştırma sonuçlarını etkileyecek çeşitli sınırlılıklar mevcuttur. Bu sınırlılıklardan ilki, bulguların genelleştirilemeyeceği gerçeğidir. Konu özelinde çalışmak isteyen araştırmacılar, değişkenler arasındaki ilişkileri farklı sektörlerde ve farklı örneklemeler üzerinde test edebilirler. Böylelikle ortaya çıkacak olan farklı araştırma bulguları genel bir kanının oluşmasına katkı sağlayacaktır. Sınırlılıklardan ikincisi, araştırma değişkenlerini ölçen ölçeklere katılımcıların tek seferde cevap vermeleri nedeniyle, ortak yöntem varyansı sorununun bulunması olasılığıdır. Ortak yöntem varyansının neden olabileceği negatif yansımaları ortadan kaldırmak için bundan sonraki çalışmalarda veriler farklı kaynaklardan derlenebilir. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise, kesitsel bir araştırma olmasıdır. Zorbalık eyleminin ve doğuracağı sonuçların bir süreç gerektirmesi nedeniyle, konu özelinde yapılacak gelecekteki çalışmaların boylamsal tarzda gerçekleştirilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A.B., ve Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırıma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Adoric, C.V., and Kvartuc, T. (2007). Effects of Mobbing on Justice Beliefs and Adjustment. *European Psychologist*, 12(4), 261-271.
- Altun, Y., Özen, M., ve Kuloğlu, M.M. (2019). Psikolojik Sıkıntı Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 20(1), 23-31.
- Anasori, E., Bayıghomog, S.W., and Tanova, C. (2020). Workplace Bullying, Psychological Distress, Resilience, Mindfulness and Emotional Exhaustion. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 65-89.
- Anderson, D.R., Sweeney, D.J., and Williams, T.A. (2011). *Statistics for Business and Economics* (11th edition). Mason: OH: South-Western Cengage Learning.
- Andrews, G., and Slade, T. (2001). Interpreting Scores on the Kessler Psychological Distressscale (K10). *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 25(6), 494-497.
- Aydın O., ve Öcel, H. (2009). İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.

- Baron, R.A., and Neuman, J.H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence On Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
- Baykuzu, G. (2016). *Üniversite Öğrencilerinde Travmatik Yaşantılar, Travma Sonrası Stres Belirtileri, Yasal Yollara Başvuru Tercihleri ve Adil Dünya İnancı Arasındaki İlişki*. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Begue, L., and Muller, D. (2006). Belief İn A Just World As Moderator of Hostile Attributional Bias. *British Journal of Social Psychology*, 45(1), 117-126.
- Bernotaite, L., and Malinauskiene, V. (2017). Workplace Bullying and Mental Health Among Teachers in Relation to Psychosocial Job Characteristics and Burnout. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(4), 629-640.
- Björkqvist, K., Österman, K. and Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression Among University Employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184.
- Bond, S.A., Tuckey M.R., and Dollard, M.F. (2010). Psychosocial Safety Climate, Workplace Bullying, and Symptoms of Posttraumatic Stress. *Organization Development Journal*, 28(1), 37-57.
- Bostancı, N. (2005). Ruhsal Bozukluğu Olan Bireylere Yönelik Stigma ve Bunun Azaltılmasına Yönelik Uygulamalar. *Düşünen Adam*, 18(1), 32-38.
- Bratman, G. N., Anderson, C.B., Berman, M.G., Cochran, B., De Vries, S., Flanders, J., Kahn, P. H, ... Scarlett, L. (2019). Nature and Mental Health: An Ecosystem Service Perspective. *Science Advances*, 5(7), 1-14.
- Carnero, M., Martínez, B., and Sanchez, M. R. (2012). Mobbing and Workers' Health: Empirical Analysis for Spain. *International Journal of Manpower*, 33(3), 322-339.
- Ciby, M., and Raya, R.P. (2014). Exploring Victim's Experiences of Workplace Bullying: A Grounded Theory Approach, Vikalpa, *The Journal for Decision Makers*, 39(2), 69- 81.
- Correia, I., Batista, M.T., and Lima, M.L. (2009). Does Belief in a Just World Bring Happiness? Causal Relationships Among Belief in a Just World, Life Satisfaction and Mood. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 220-227.
- Cortina, L.M., Magley, V. J., Williams, J.H., and Langhouth, R.D. (2001). Incivility in The Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Dalajka, J., and Ježek, S. (2008). *Belief in a Just World*. in S. Ježek, L. Lacinová (eds.). pp: 85-94, Fifteen-Year-Olds in Brno: A Slice of Longitudinal Self-Reports, Brno: Masaryk University.
- Dalbert, C. (1999). The World is More Just For Me Than Generally: About the Personal Belief in a Just World Scale's Validity. *Social Justice Research*, 12(2): 79-98.
- Davenport, N.S., Ruth D., ve Elliott, G.P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, (Birinci Basım), (Çev: ÖnerToy, O.C.), İstanbul: Sistem Yayıncılık*.
- Einarsen, S., and Nielsen, M.B. (2015). Workplace Bullying as an Antecedent of Mental Health Problems: A Five-Year Prospective And Representative Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131-142.
- Einarsen, S., and Raknes, B.I. (1997). Harassment İn The Workplace and The Victimization of Men. *Violence and Victims*, 12(13), 247-263.
- Einarsen, S., Hoel, H., and Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, Factor Structure And Psychometric Properties Of The Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Mathiesen S.B., and Skokstad, A. (1998). Bullying, Burnout and Well-Being Among Assistant Nurses,. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14(6), 563-568.
- Ekiz, V. (2010). *İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., and Sartorius, N. (2015). Toward a New Definition of Mental Health. *World Psychiatry*, 14(2), 231-233.
- Gemzøe M., and Einarsen, S. (2002). Relationships Between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405.
- Goldman, H.H., and Grob, G.N. (2006). Defining 'Mental Illness' in Mental Health Policy. *Health Affairs*, 25(3), 737-749.
- Göregenli, M. (2003). *Şiddet, Kötü Muamele ve İşkenceye İlişkin Değerlendirmeler, Tutumlar ve Deneyimler*, İşkencenin Önlenmesinde Hukukçuların Rolü Projesi Raporu, İzmir.
- Gul, N., Babar, M., Niwaz, A., Alvi, S.M., Perveen, S., Amir, S., and Shah, S.A. (2019). Mental Health During Pregnancy Among Early And Non-Early Married Females. *Pakistan Journal of Physiology*, 15(2), 89-92.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.B.J., and Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th). NY: Prentice Hall.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson International Edition (7th), Ed: US: Pearson Education Limited.
- Hsieh, Y.H., Wang, H.H., and Ma, S.C. (2019). The Mediating Role of Self-Efficacy in The Relationship Between Workplace Bullying, Mental Health and an Intention to Leave Among Nurses in Taiwan. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 245-254.
- Hurley, J., Hutchinson, M., Bradbury, J., and Browne, G. (2016). Nexus Between Preventive Policy Inadequacies, Workplace Bullying and Mental Health: Qualitative Findings From The Experiences of Australian Public Sector Employees. *International Journal of Mental Health Nursing*, 25(1), 12-18.
- Karsten, J., Hartman, C.A., Smit, J.H., Zitman, F.G., Beekman, A.T., Cuijpers, P., and Penninx, B.W. (2011). Psychiatric History and Subthreshold Symptoms as Predictors of The Occurrence of Depressive or Anxiety Disorder Within 2 Years. *The British Journal of Psychiatry*, 198(3), 206-212.
- Keashly, L., and Harvey, S. (2005). *Emotional Abuse in the Workplace*. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (pp. 201-235). American Psychological Association.
- Kılınc, S., ve Torun F. (2011). Adil Dünya İnancı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 1-14.
- Kıral, K. (2011). *Demans Hasta Yakınlarında Depresyon ve Yaşam Doyumu: Bilişsel Duygu Ayarlama, Sosyal Destek ve Adil Dünya İnancı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Lerner, M. J. (1980). *The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion*. New York: Springer Science+Business Media, LLC.
- Lerner, M.J., and Miller, D.T. (1978). Just World Research and The Attribution Process: Looking Back and Ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030-1051.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., and Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post- Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Lutgen-Sandvik, P., Namie, G., and Namie, R. (2009). *Workplace bullying: Causes, consequences, and corrections*. In P. Lutgen-Sandvik & B. D. Sypher (Eds.), Destructive organizational communication: Processes, consequences, and constructive ways of organizing (pp. 27-52). New York: Routledge/Taylor & Francis.
- Matthiesen, S.B., and Einarsen, S. (2001). MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.

- Matthiesen, S.B., and Einarsen, S. (2010). Bullying in The Workplace: Definition, Prevalence, Antecedents and Consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 13(2), 202-248.
- Nicarthy, G., Gottlieb, N., and Coffman, S. (1993). *You Don't Have to Take it: A Woman's Guide to Confronting Emotional Abuse at Work*. Seattle, WA: Seal Press.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., and 143 occupational physicians. (2006). Association Between Workplace Bullying and Depressive Symptoms in the French Working Population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2), 251-259.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Nielsen, M.B., and Einarsen, S. (2012). Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-Analytic Review. *Work and Stress*, 26(4), 309-332.
- Nunnally, J.C., and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd edn.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Öcel, H. (2011). İşyeri Zorbalığı ve Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri: Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 76-86.
- Öcel, H., ve Aydın, O. (2012). Workplace Bullying and Turnover İntention: The Moderating Role of Belief in a Just World. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 248-258.
- Quine, L. (2001). Workplace Bullying in Nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rai, A., and Agarwal, U.A. (2018). A Review of Literature on Mediators and Moderators of Workplace Bullying. *Management Research Review*, 41(7), 822-859.
- Rashmi, S., and Shafiq, M. (2017). Mental Health and Marital Adjustment of Working Women. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods*, 5(1), 39-43.
- Reknes, I., Einarsen, S., Pallesen, S., Bjorvatn, B., Moen, B.E., and Magerøy, N. (2016). Exposure to Bullying Behaviors at Work and Subsequent Symptoms of Anxiety: The Moderating Role of Individual Coping Style. *Industrial Health*, 54, 421-432.
- Reknes, I., Harris, A., and Einarsen, S. (2018). The Role of Hardiness in the Bullying–Mental Health Relationship. *Occupational Medicine*, 68(1), 64-66.
- Ronald, W., Carol, D., Elsie, J., Lela, R., Satvinder, D., and Tara, W. (2010). Evolving Definitions of Mental İllness and Wellness. *Preventing Chronic Disease*, 7(1), 1-6.
- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56(10), 1213- 1232.
- Topuz, A.G., Uca, O., ve Topuz M. (2017). Adil Dünya İnancı Üzerine Bir Polemos, *U.U. International Journal of Social Inquiry*, 10(2), 257-275.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. 4. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vartia -Väänänen, M. (2003). *Workplace Bullying- A Study on The Work Environment, Well-Being and Health*. University of Helsinki Department of Psychology, People and Work Research Reports 56, Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vartia, M.A. (2001). Consequences of Workplace Bullying With Respect to the Well-Being of Its Targets and The Observers of Bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(1), 63-69.
- Verkuil, B., Atasayi, S., and Molendijk, M.L. (2015). Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis On Cross-Sectional and Longitudinal Data. *PloS One*, 10(8), 1-16.
- Vie, T.L., Glasø, L., and Einarsen, S. (2011). Health Outcomes and Self-labeling as a Victim of Workplace Bullying. *Journal of Psychosomatic Research*, 70(1), 37-43.
- Whiteford, H.A., Degenhardt, L., Rehm, J., Baxter, A.J., Ferrari, A.J., Erskine, H.E., ... Vos, T. (2013). Global Burden of Disease Aattributable To Mental and Substance Use Disorders: Findings from The Global Burden of Disease Study 2010. *The Lancet*, 382, 1575-1586.

WHO (2013). *Mental Health Action Plan 2013-2020*. Geneva, Switzerland: WHO Press,

Wittchen, H.U., Jacobi, F., Rehm, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Jönsson, B., ... Steinhausen, H. C. (2011). The Size and Burden of Mental Disorders and Other Disorders of The Brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology*, 21(9), 655-679.

Yüksel, N., Yılmaz, M., ve Temel G.Ö. (2015). Öğretim Elemanlarının Ruhsal Hastalıklara ve Hastalara İlişkin Görüşleri. *Journal of Psychiatric Nursing*, 6(1), 26-32.