



## **YILDIRMA VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLİŞKİSİ** (The Relationship Between Mobbing and Psychological Capital)

**Elif DAŞCI SÖNMEZ<sup>1</sup>**

*Makale Geçmişi*

**ÖZ**

**Article History**

*Alındı/Received:*  
21/12/2019

*Kabul edildi/Accepted:*  
31/12/2019

Bu çalışmanın amacı, yıldırma ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemek, yıldırmanın ve psikolojik sermayenin örgütsel davranış açısından yerini saptamaktır.

Örgütsel etkililiğin ve verimliliğin artırılmasına yönelik arayışlar, farklı birçok disiplinin araştırmalarına sıklıkla konu olmaktadır. Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra işyerlerinde insan faktörünün ön plana çıkmasıyla, beşeri ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarına odaklanılmaya başlanmıştır. Çalışanların işyerlerinde deneyimledikleri olumsuz ve olumlu davranışlar farklı disiplinlerde ele alınmaktadır.

Çalışanlar, örgütsel ve kişisel birtakım nedenlerden dolayı yıldırma maruz kalarak, sessizlik, sinizm, tükenmişlik, umutsuzluk gibi duygusal; iştahsızlık, baş ve karın ağrısı gibi fiziksel sorunlar yaşayabilmektedirler. Birbirlerine karşı özverili, adaletli ve hoşgörülü çalışanların bulunduğu bir iş ortamında ise öz yeterlilikleri yüksek, umutlu, iyimser ve psikolojik dayanıklı olma ihtimalleri artacaktır. Yıldırma neden olabilecek olumsuz durumları ortadan kaldırmaya ve onunla baş etmeye yönelik kavramların, pozitif psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarında yer alması dikkat çekicidir. Bu durum, örgütlerin olumlu yönlerini ön plana çıkarmaya çalışan pozitif psikoloji alanının amacı ile de uyumluluk göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:**

yıldırma; psikolojik sermaye; örgütsel davranış.

© 2020 BUAAD-BIJAR. Tüm hakları saklıdır.

**\*Extended Abstract (English)**

### **Summary**

The type of capital in organizations can be expressed in two groups as physical and human. In addition to the elements of physical capital, organizations achieve and sustain organizational success with the incentives of employees, belongingness to their jobs, future expectations, job satisfaction, durability and performance. Such concepts are relate to the human capital of the organization and also within the scope of the study of positive psychology. Positive psychology which emerges in response to emotional and physical negative situations such as burnout, hopelessness, helplessness, injustice, pessimism in the workplace attaches special importance to human capital and its psychological aspect. The aim of this study is to investigate the relationship between mobbing and psychological capital and to determine the place of mobbing and psychological capital in terms of organizational behavior.

Seeking to increase organizational effectiveness and productivity is often the subject of research in many different disciplines. Especially after the Second World War, with the emphasis on human factor in the workplaces, the concepts of human and positive psychological capital started to be focused. Negative and positive behaviors that employees experience in their workplaces are handled in different disciplines. In negative behaviors and situations that may be exposed in organizations, sub-dimensions of the concept of positive psychological capital can be used in coping strategies. Looking at what the concept of psychological capital offers to employees a strategy against mobbing.

<sup>1</sup>Dr., Aksaray Üniversitesi, elifdasci89@gmail.com

Employees are exposed to mobbing for organizational and personal reasons, such as silence, cynicism, burnout, hopelessness. They may experience physical problems such as loss of appetite, headache and abdominal pain. In a work environment with self-sacrificing, fair and tolerant employees, the likelihood of being self-sufficient, hopeful, optimistic and psychologically resilient will increase. It is noteworthy that the concepts to eliminate and deal with negative situations that may cause mobbing take place in the sub-dimensions of the concept of positive psychological capital. This situation is in line with the aim of the positive psychology field which tries to highlight the positive aspects of the organizations.

The concept of psychological capital that offers a new approach in the field of human resources and organizational behavior and prioritizes personal development; self-efficacy, hope, optimism and psychological resilience. Self-efficacy is a state of confidence that it can make the necessary effort to accomplish difficult tasks. They are defined by behaviors such as setting higher goals for themselves and voluntarily performing difficult tasks. It has an effect to increase business performance.

Hope is defined as the energy that directs the individual to the purpose of achieving a sense of success. It is an indispensable part of human life. It was determined that hope level is related to job satisfaction, happiness and performance of employees.

Optimism is to believe that all situations and conditions will improve and to have positive emotions. It is the state of being able to see positive expectations and positivity of being successful at present and in the future. Optimistic employees who receive positive feedback from their superiors will reflect this perception to their own business ethics and ways of doing business.

Psychological resilience is defined as a positive psychological condition for the development of the individual, which can be explained by the characteristics of surviving against difficulties, difficulties and difficult situations and achieving success despite everything and includes the capacity to be flexible. Resilience, increasing difficulties, incongruity and conflict situations are expressed as upgradable capacity, which ensures self-improvement even in the face of increasing responsibilities. It has been shown in some studies that the endurance capacity of employees and leaders has a positive effect on organizational effectiveness and performance.

The concept of positive psychological capital that emerges in this field means that managers and colleagues in the workplace can work with high self-efficacy when they are self-sacrificing, optimistic and tolerant to each other, can look more hopeful and optimistic towards the current situation and future, and be more resilient against difficulties and conflicts.

As a result, mobbing behavior is only one of the negative situations in the workplace. The concepts to eliminate and deal with negative situations that may cause intimidation are present in the sub-dimensions of the concept of positive psychological capital. It is thought that the studies to be conducted with qualitative and quantitative methods will support the findings in this research by making use of different disciplines. When these concepts are considered in this context, psychological capital can be considered as a method of coping with some kind of intimidation. However, it is useful to support the findings of different science fields with an interdisciplinary approach.

**Keywords:** mobbing; psychological capital; organizational behavior.

## GİRİŞ

Örgütlerin etkililiği ve verimliliği, sadece finansal ve fiziksel sermaye ile mümkün olmamaktadır. Söz konusu sermaye unsurlarının yanında, çalışanların güdülleri, işlerine duydukları aidiyet, gelecek beklentileri, iş tatminleri, dayanıklılık durumları, performansları gibi olgularla örgütsel başarılar elde edilmekte ve sürdürülmektedir. Bunun için de çalışanların psikolojik durumları iyileştirilmeye çalışılmalı, mevcut kapasitelerinin ortaya çıkartılması için onlara fırsatlar tanınmalı ve mesleki becerileri geliştirilmelidir. Ancak çalışanlarla ilgili olarak yapılan araştırmalar, çalışanların stres içinde olduklarını ve pek çok stres yaratan faktörle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir.

İşyerinde strese neden olan en önemli faktörlerden biri yıldırma dır. Yıldırma davranışına maruz kalan çalışanların iş yeri ve özel yaşam huzuru tehdit edilmekte ve performansları azalmaktadır. Yöneticinin astına konuşma hakkı vermemesi, kendisiyle dalga geçilmesi, iş arkadaşlarının

kendisiyle konuşmaması veya çok az konuşması, hatalarının alay konusu yapılması, hakkında dedikodu yapılması, anlamsız işlerin verilmesi, çetin görevlerin verilmesi (Leymann, 1996: 170), net olmayan sorumluluklar, zaman baskısı, kontrolün az ve sorunların çok olması, bilgi akışını etkileyen çeşitli çatışmalar (Cemaloğlu, 2007; Nazaroğlu, 2012) şeklinde yaşanabilecek yıldırma davranışı, çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir. Birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurmadan önce, yıldırma davranışının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu kapsamda, son zamanlarda özellikle örgütsel davranış alanında sıkça duyulan pozitif psikoloji kavramlarına odaklanmak faydalı görünmektedir.

Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra insan faktörünü ön plana çıkaran beşeri, sosyal, entelektüel, kültürel ve psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi dikkat çekici derecede artmıştır (Luthans ve Youssef, 2004). Bu gelişmeler pozitif psikoloji literatürüyle eş zamanlı gelişmeler göstermiştir. Temellerini pozitif psikolojiden alan psikolojik sermaye kavramı da sıklıkla kullanılan önemli örgütsel davranış kavramlarından biri haline gelmiştir (Goldsmith, Darity ve Weum, 1998; Luthans ve Youssef, 2004). Pozitif psikoloji akımı, psikolojik çalışmaların genellikle başarısızlık, tükenmişlik, çaresizlik ve yıldırma gibi olumsuz insan davranışlarına yönelmesine tepki olarak, onların güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye, insanları nasıl daha normal, daha mutlu ve daha başarılı olabileceklerini öğretme becerisi üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003).

Bu çalışmanın amacı, yıldırma ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemek, yıldırmanın ve psikolojik sermayenin örgütsel davranış açısından yerini saptamaktır. Literatür taraması niteliğinde olan bu çalışma, ulaşılan kaynaklarla sınırlıdır.

### **Yıldırma (Mobbing)**

1980'li yıllara kadar varlığından pek haberdar olunmayan bir işyeri hastalığı olan yıldırma üzerine farklı tanımlamalar yapılmıştır (Leymann, 1996; Özkul ve Çarıkçı, 2010). Başlangıçta bir araya gelerek saldırgan davranışlar gösteren hayvan davranışlarını tanımlamak için kullanılan mobbing kavramı, daha sonra çocuklarda görülen benzer saldırgan davranışlar için kullanılmaya başlanmıştır. Çocuklarda ve hayvanlarda görülen grup davranışlarının benzerini iş ortamlarında gözlemleyen Leymann (1996: 167), mobbing kavramını, iş yerinde görülen sistematik dışlamaya yönelik grup davranışlarını tanımlamak için kullanmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde, yıldırma, bir veya birkaç kişi tarafından genellikle bir kişiye karşı sistematik olarak (hemen hemen her gün ve en az altı ay) uygulanan düşmanca ve etik olmayan bir iletişim tarzı olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1990: 120). Tınaz'a göre (2011: 8) yıldırma, işyerinde diğer çalışanlar veya yönetici tarafından tekrarlanan, saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003: 492-493) yıldırma, tekrar tekrar ortaya

çıkan ve çalışanlarda stres yaratan bir durum olarak nitelendirmektedir. Diğer bir tanıma göre yıldırma, bir çalışana bir grup iş arkadaşının veya dışarıdan bir grubun uyguladığı ve çalışmanı işten uzaklaştırmayı amaçlayan bir psikolojik taciz davranışdır (Duffy ve Sperry, 2007: 398). Tınaz'a (2011: 19-20) göre bu eylem bireyi, işyerinden kaçırma amacı taşır. Bu nedenle psikolojik tacizin en belirgin özelliği, düşmanca algılanan saldırgan davranışların tekrarlanması ve ısrarla devam etmesidir (Einarsen ve Raknes, 1997).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003), yıldırma mağduru kişilerle yaptıkları görüşmeler sonucunda, yıldırma davranışlarını birinci, ikinci ve üçüncü olmak üzere şu şekilde derecelendirmişlerdir: (1) Birinci derecede yıldırma: Kişi direnmeye çalışır ve erken aşamalarda kaçır. Farklı bir işyeri ortamında rehabilite edilmelidir. (2) İkinci derecede yıldırma: Kişi artık direnemeyecek durumdadır. Kaçamaz. Geçici veya uzun süren zihinsel ve fiziksel rahatsızlık çeker ve aynı iş performansını göstermekte zorlanır. (3) Üçüncü derecede yıldırma: Yıldırma maruz kalan kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal açıdan zarara uğrar ve rehabilitasyonla düzelebilecek durumda değildir. Bu kişiye özel bir tedavi uygulaması gerekir.

Yıldırma, tek nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir yapıya sahiptir. Birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesiyle ortaya çıkabilir (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2013; Cemaloğlu, 2007). Örgütte benimsenen liderlik tarzı yıldırma davranışlarının yaşanma nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Agervold, 2009; Agervold ve Mikkelsen, 2004). Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994), yöneticisi liderlik becerilerine sahip olan örgütlerde, yıldırma davranışlarına sık olarak rastlanmayacağını belirtmektedir. Cengiz'e (2010) göre, demokratik yönetim anlayışına sahip yöneticilerle çalışan öğretmenler, otokratik yönetim anlayışına kıyasla daha az yıldırma yaşamaktadırlar. Cemaloğlu ve Kılınç'a (2012) göre, güvenli ve etik işyeri ortamlarında yıldırma davranışlarının görülme oranı azalmaktadır. Tınaz'a (2011) göre, sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma, politik nedenler, rekabet, farklı bir bölgeden veya kentten gelmiş olma, ırkçılık gibi kişisel nedenlerle de yıldırma davranışı ortaya çıkabilmektedir.

İşyerinde çatışmalı ve stresli bir ortam yaratan yıldırma, örgüt sağlığını bozmaktadır. Düşmanca davranışların sıklıkla ve uzun bir süre gerçekleşmesi, büyük ölçüde psikolojik ve sosyal mutsuzlukla ve umutsuzlukla sonuçlanır (Leymann, 1996). Yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, yıldırma yaşanan işyerlerinde çalışanların, örgütsel bağlılıklarının azaldığı (Karakoç, 2012; Kocaoğlu, 2007), iş doyumu, performans ve verimlilik düzeyinin düştüğü (Celep ve Konaklı, 2013; Dick ve Wagner, 2001; Özkul ve Çarıkçı, 2010), tükenmişlik düzeyinin arttığı (Karakuş ve Çankaya, 2012), öz yeterlik algılarının düştüğü (Çelep ve Eminoğlu, 2012), örgütsel güvenin azaldığı (Tetik, 2010), örgütsel adanmışlık duygusunun azaldığı (Ekinci, 2012), işyerine karşı olumsuz tutum geliştirdikleri (Cabrera, 2012), örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığı (Özcan, 2011), işe yabancılaşma durumu

yaşadıkları (Özkul ve Çarıkçı, 2010) görülmektedir. Kişisel açıdan, bireyin sosyal imajı zedelenmiş, işyeri ortamından dışlanmış (Tetik, 2010). Olup bitenlere bir açıklama getiremez ve kendisini suçlamaya başlar. Sosyal hayatı, aile ve arkadaş çevresiyle olan ilişkilerinde bozulmalar yaşayabilmektedir (Sperry ve Duffy, 2009). Tınaz'a (2011) göre, çalışanın yaşadığı bu sendromun en ağır sonuçlarından birisi de bireyin öz güvenini yitirmesidir. Kendisine yardım edecek birinin yanında olmasına ihtiyaç duyar. Her şeyin nedeni olarak kendini görerek, umudunu ve öz saygısını da kaybeder.

### **Psikolojik Sermaye**

Temellerini pozitif psikolojiden alan psikolojik sermaye kavramı, ilgili literatürde “pozitif psikolojik sermaye” olarak da sıklıkla kullanılmaktadır (Goldsmith, Darity ve Weum, 1998; Luthans ve Youssef, 2004; Tösten ve Özgan, 2017). Pozitif psikoloji akımı, psikolojik çalışmaların genellikle başarısızlık, sessizlik, sinizm, tükenmişlik ve çaresizlik gibi olumsuz birey davranışlarına yönelmesine tepki olarak, onların güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye, insanları nasıl daha mutlu, huzurlu ve daha başarılı olabileceklerini öğrenme yeteneği üzerine odaklanmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003).

Psikolojik sermayeye dönük çalışmalar başlamış olsa da ilk olarak Luthans (2002) tarafından literatüre girmiştir. Çoban'a (2013) göre, en geniş anlamıyla psikolojik sermaye, kişinin psikolojik durumunun olumlu olarak gelişebilmesidir. Duygusal zekâ ile ilişkili olan bu kavram, eğitilebilir ve geliştirilebilir bir alana sahiptir. İnsan kaynakları ve örgütsel davranış alanında yeni bir yaklaşım sunan ve kişisel gelişimi ön planda tutan psikolojik sermaye kavramı; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarıyla incelenmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

“Öz yeterlilik”, zorlu işleri başarmak için gereken çabayı gösterebileceğine güvenme durumudur. Bandura (1995) tarafından ortaya atılan bu kavram, Luthans ve arkadaşları tarafından (2007) kendileri için sürekli daha yüksek hedefler belirleme ve çetin görevleri gönüllü olarak yerine getirebilme şeklindeki davranışlarla yorumlanmıştır. İş performansını artırıcı bir etkide bulunması söz konusudur. “Umut”, başarı duygusuna ulaşmada bireyi amaca yönlendiren enerji olarak tanımlanmıştır (Synder, Urwing ve Anderson, 1991). İnsan yaşamının vazgeçilmezlerinden biri olan umut düzeyinin, çalışanların iş tatmini, mutluluğu ve performansı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Luthans, 2011). “İyimserlik”, bütün durum ve koşulların iyiye gideceğine inanmak ve pozitif duygulara sahip olmaktır. Mevcut anda ve gelecekte başarılı olmaya dair olumlu beklentiler ile olumlulukları görebilme durumudur (Luthans ve Youssef, 2004). Üstlerinden olumlu geri dönüş alan iyimser çalışanlar bu algıyı kendi iş ahlaklarına ve iş yapma biçimlerine yansıtacaklardır. Kendilerinin işlerini doğru ve başarılı bir şekilde yapacaklarına inanacaklardır (Luthans ve diğ., 2007). “Psikolojik dayanıklılık”, zorluklar, sıkıntılar ve güç durumlar karşısında ayakta kalabilme ve

her şeye rağmen başarıya ulaşma özellikleri ile açıklanabilen bireyin gelişimine dair olumlu bir psikolojik durum olarak tanımlanmakta ve esnek olabilme kapasitesini içermektedir (Luthans, 2002). Dayanıklılık, artan güçlükler, uyuşmama ve çatışma durumları, artan sorumluluklar karşısında dahi kendinde olmayı ve kendini geliştirmeyi sağlayan, geliştirilebilir kapasite şeklinde ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007). Çalışanların ve liderlerin dayanıklılık kapasitesinin, örgütsel etkililik ve performansı üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu bazı çalışmalarla ortaya konmuştur (Coutu, 2002; Masten, 2001; Richardson, 2002).

Psikolojik sermayenin önemli bir özelliği umut, iyimserlik, öz yeterlik ve psikolojik dayanıklılık faktörlerinin ölçülebilir nitelikte olmasıdır. Söz konusu nitelikler eğitim ile kazandırılıp geliştirilebilir birer yapıya sahiptir. Bu nedenle, örgütlerde olumlu iklim ve kültür oluşturmak için yöneticiler, çalışanlarının güçlü ve yetersiz yanlarını anlamalı ve bu yönlerin işlerine olan etkisini belirleyerek kişisel ve mesleki gelişimleri için neler yapılabileceğini belirlemelidirler. Yani çalışanların “psikolojik sermayelerine” yatırım yapmalıdırlar (Keleş, 2011).

### **Yıldırmanın Çözümü Psikolojik Sermaye mi?**

Çalışanların işyerinde maruz kaldıkları stresin kaynağı farklılaşmakla birlikte, bunlarla baş edebilme hatta kaynağını tespit edip, önlem alma yolları da gelişmektedir. Örgütsel sessizlik, sinizm, tükenmişlik, çaresizlik gibi olumsuz duygular ve deneyimlere, pozitif psikoloji alanında aidiyet, bağlılık, adalet ve güven gibi kavramlarla çözüm üretme çabası dikkat çekmektedir.

İşyerinde yıldırma davranışlarına maruz kalarak tükenmişlik, umutsuzluk, çaresizlik, adaletsizlik, karamsarlık gibi duygusal ve fiziksel olumsuz durum yaşayan çalışanların bulunduğu bir gerçektir. Ancak, çalışanlarla ilişkileri güven üzerine kurulu olan, onlara yol gösteren, fikirlerini söylemeleri için onlara uygun ortamları hazırlayan liderlerin bulunduğu işyerlerinde, çalışanların sessiz kalma ve yıldırma yaşama düzeyleri azalmaktadır (Carter, 2010). Başarısızlık durumunda ceza veren yöneticilerin bulunduğu işyerlerinde ise çalışanların stres ve baskı yaşamaları yoluyla yıldırma davranışları artmaktadır. Örgütte sağlıklı bir iletişim ortamı oluşması için çaba harcayan liderlerin, çalışanları, işyerindeki sorunlar hakkında görüş ve fikirlerini söylemesi için cesaretlendirmesi beklenir. Ayrıca, çalışanların örgütsel adanmışlık düzeyleri arttığında, örgütsel yıldırma yaşama düzeyleri azalmaktadır (Kutlay, 2012). Yıldırma maruz kalan çalışanların; kronik korku ve endişe yaşadığı (Blase ve Blase, 2002; 2007), stres ve tükenmişlik düzeylerinin arttığı (Dick ve Wagner, 2001; Filizöz ve Ay, 2011), iş devamsızlığı yaptıkları (Cabrera, 2012), işe bağlılık düzeylerinin düştüğü (Okçu, 2011), iş ve yaşam doyum düzeylerinin azaldığı (Dick ve Wagner, 2001; Karakuş ve Çankaya, 2012); halsizlik, karın ve baş ağrısı gibi fiziksel belirtilere maruz kaldıkları (Dick ve Wagner, 2001) ve öz yeterlik algılarının düştüğü sonuçlarına ulaşılmıştır (Çelep ve Eminoğlu, 2012). Bu tür olumsuz davranışların kavramsal olarak tersi ise pozitif psikolojide mevcuttur.

Yöneticilerin ve iş arkadaşlarının birbirlerine karşı özverili, iyimser, hoşgörü olduğu bir iş ortamında çalışanlar, öz yeterlilikleri yüksek, umutlu, iyimser ve psikolojik dayanıklı duruma gelebileceklerdir (Luthans ve Youssef, 2004). Söz konusu kavramlar bu kapsamda ele alındığında, psikolojik sermaye, bir çeşit yıldırma ile baş edebilme yöntemi olarak düşünülebilir. Fakat yine de disiplinler arası yaklaşımla farklı bilim alanlarının bulguları ile desteklenmesinde fayda görülmektedir.

## SONUÇ

Örgütlerde tek başına fiziki ve finansal sermaye ile etkili olmanın mümkün olmayacağı anlayışının yaygınlaşması ile birlikte örgütlerin beşeri ve psikolojik yönüne odaklanılmaya başlanmıştır. Bu noktada çalışanların işyerlerinde maruz kaldıkları olumsuz veya olumlu davranışlar birçok disiplinin inceleme konusu olmuştur. Çalışanları strese sokan ve iş performansını düşüren en önemli olumsuz çalışma koşullarından biri yıldırma değildir. Bireylerin örgütsel adalet, bağlılık, aidiyet duygularını azaltan yıldırma, onları duygusal ve fiziksel açıdan zamanla tüketebilmektedir.

Örgütsel davranış ve psikoloji alanında yapılan çalışmaların olumsuz insan davranışlarına yönelmesine tepki olarak, pozitif psikoloji alanında, onların güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye, daha mutlu, sağlıklı ve başarılı olabilecekleri yöntemleri belirlemeye yönelik çalışmalara odaklanılmıştır. Bu alanda ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye kavramı, işyerindeki yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının birbirlerine karşı özverili, iyimser ve hoşgörülü davrandığı durumlarda öz yeterlilikleri yüksek bir şekilde çalışabilecekleri, mevcut duruma ve geleceğe daha umutlu ve iyimser bakabilecekleri, zorluklar ve çatışmalar karşısında daha dayanıklı olabileceklerini ifade etmektedir.

Sonuç olarak, yıldırma davranışı işyerlerinde yaşanan olumsuz durumlardan yalnızca biridir. Yıldırmaya neden olabilecek olumsuz durumları ortadan kaldırmaya ve onunla baş etmeye yönelik kavramlar, pozitif psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarında mevcuttur. Bu konuda farklı disiplinlerden de yararlanarak, nitel ve nicel yöntemlerle yapılacak çalışmaların bu araştırmadaki bulguları destekleyeceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Agervold, M. (2009). "The Significance of Organizational Factors for the Incidence of Bullying." *Scandinavian Journal of Psychology*, 50: 267-276. doi:10.1111/j.1467-9450.2009.00710.x
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions." *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 18(4): 336-351. doi:10.1080/02678370412331319794
- Akan, D., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). "Okul yöneticilerine aşağıdan yukarı doğru uygulanan yıldırma (mobbing) davranışları." *International Online Journal of Educational Sciences* 5(3): 646-659.
- Bandura, A. (Ed.). (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Cabrera, C. M. (2012). "Relationship of Teachers' Perceptions of Organizational Health And Workplace Bullying". Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 351593)
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self regulating system, In : L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (Ed), *A psychology of human strenghts: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. Washington: DC American Psychological Association, ss. 61-74.
- Carter, S. K. (2010). "Transformational Physician Leaders: The Relationship Between Transformational Leadership and Transformative Learning". Doctoral Dissertation. Available from ProQuest Dissertations and Thesis database. (UMI No. 3427049)
- Celep, C., & Konaklı, T. (2013). "Mobbing Experiences of İnstructors: Causes, Results, and Solution Suggestions." *Educational Sciences: Theory & Practice* 13(1): 193-199.
- Cemaloğlu, N. (2007). "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma." *Bilig Dergisi* 42: 111-126.
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. Ç. (2012). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki." *Eğitim ve Bilim* 37(165): 137-151.
- Cengiz, S. (2010). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenleri Yıldırma (Mobbing) Düzeyine Etkisi". Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Coutu, D. L. (2002). "How Resilience Works." *Harward Business Review* 80(3): 46-55.
- Çelep, C., & Eminoğlu, E. (2012). "Primary School Teacher's Experience with Mobbing and Teacher's Self-Efficacy Perceptions." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46: 4761-4774.
- Çoban, A. (2013). "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü." *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 5(2): 17-33.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace* Çev. O. C. ÖnerToy. İstanbul: Sistem Yay.
- Dick, R., & Wagner, U. (2001). "Stress and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach." *British Journal of Educational Psychology* 71: 243-259.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences." *The Family Journal* 15(4): 398-404.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). "Harassment in the Workplace and the Victimization of Men." *Violence & Victims*, 12(3): 247-263.



- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Explatory Study." *European Work And Organizational Psychologist* 4(4): 381-401.
- Ekinci, Ö. (2012). "Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki". Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Filizöz, B., & Ay, F. A. (2011). "Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma." *e-Journal of New World Sciences Academy* 6(2): 229-241.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., & Veum, J. R. (1998). "Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages." *Review of Black Political Economy* 26(2): 13-22.
- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). "Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations." *Aggressive Behavior* 2: 489-496.
- Karakoç, N. (2012). "Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu ve Örgütsel Bağlılığının İncelenmesi". Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi.
- Karakuş, M., & Çankaya, İ. H. (2012). "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 42: 225-237.
- Keleş, H. N. (2011). "Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri." *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 3(2): 343-350.
- Kocaoğlu, M. (2007). "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces." *Violence and Victims* 5(2): 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2): 165-184.
- Luthans, F. (2002). "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior." *Journal of Organizational Behavior* 23(6): 695-706.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach*. McGrawHill.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management." *Organizational Dynamics* 33(2): 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). "Ordinary Magic: Resilience Processes in Development." *American Psychologist* 56: 227-239.
- Nazaroğlu, R. (2012). "İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri (Bir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği)". Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Okçu, V. (2011). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Özcan, N. (2011). "Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.

- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1): 481-499.
- Richardson, G. E. (2002). “The Metatheory of Resilience and Resiliency.” *Journal of Clinical Psychology* 58: 307-332.
- Sperry, L., & Duffy, M. (2009). “Workplace Mobbing: Family Dynamics and Therapeutic Considerations.” *The American Journal of Family Therapy* 37(5): 433-442.
- Synder, R., Urwing, L., & Anderson, R. (1991). Hope and Health: Measuring the Will and the Ways”, (Ed.) C. R. Synder ve D. R. Forsyth, *Handbook of Social and Clinical Psychology*. New York: Pergamon, s.355-361.
- Tetik, S. (2010). “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi.” *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12(18): 81-89.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yay.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2017). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi.” *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 16(62): 867-889.