

İşyeri Zorbalığı ve Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri: Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü

Hatem Öcel
Karabük Üniversitesi

Özet

Bu çalışmanın amacı, işyeri zorbalığı ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasındaki ilişkide çalışanların sahip oldukları adil dünya inancının düzenleyici rolünü incelemektir. Çalışma Karabük ili sınırları içinde hizmet veren Kardemir Demir Çelik A.Ş.'de çalışan, mavi ve beyaz yakalı 296 erkek çalışanla yürütülmüştür. Çalışmada veri toplama aracı olarak Adil Dünya İnancı Ölçeği, İşyeri Zorbalığı Ölçeği ve Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada Düzenleyici Regresyon analizi kullanılmıştır. Bu analizden elde edilen bulgular işyeri zorbalığı ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolü olduğunu göstermiştir.

Anahtar kelimeler: İşyeri zorbalığı, adil dünya inancı, fiziksel rahatsızlık

Abstract

The purpose of this study was to examine the moderating role of employees' belief in a just world on the relationship between workplace bullying and physical illness. A total of 296 males employed in Kardemir factory in Karabük - Turkey participated in the study. Data was collected by conducting the Belief in a Just World Scale, Negative Acts Questionnaire and Physical Illness Symptom Checklist. The results showed that belief in a just world had a moderator role in the relationship between mobbing and physical illness symptoms.

Key words: Workplace bullying, belief in a just world, physical illness symptom

İşyeri zorbalığı Leymann (1996) tarafından “kendini savunamayacak durumda olan bir bireyin, işyerindeki bir kişi ya da grubun sistematik bir biçimde düşmanca ve etik olmayan davranışlarına hedef olması durumu” olarak tanımlanmaktadır. Salin (2003) tarafından önerilen bir tanıma göre, işyeri zorbalığı “bir ya da daha fazla kişiye yönelik, kurban-zorba boyutlarını içeren düşmanca bir iş ortamının oluşmasına neden olan tekrar eden ve olumsuz davranışları içeren bir durum”dur. Herhangi bir davranışı işyeri zorbalığı olarak nitelendirebilmek için o davranışın en azından haftada bir kez tekrarlanması ve en az altı aydan fazla bir süredir devam ediyor olması gerekmektedir. Yazarlara göre, ara sıra görülen ya da güçleri birbirine yakın ya da eşit taraflar arasında süredir çatışmalar işyeri zorbalığı olarak nitelendirilemez (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003).

Moreno-Jimenez ve arkadaşları (2008), işyeri zorbalığının birçok faktörle ilişkili olduğunu dile getirmişler ve bu faktörlerin iki farklı kategoride ele alınabileceğini belirtmişlerdir: iş çevresi ile ilgili olanlar ve kurban ve zorbanın kişiliği ile ilgili olanlar (Inness, Barling ve Turner, 2005; Moreno-Jimenez, Munoz, Salin ve Morante Benadero, 2008). Araştırmacılar işyeri zorbalığına yol açabilecek bir çok örgütsel faktörden bahsetmektedir. Sözgelimi Einarsen ve arkadaşları (1994) “zayıf” liderlik, rol çatışması, düşük iş kontrolü gibi işin özellikleriyle ilgili faktörlerin işyeri zorbalığının görülmesindeki en önemli değişkenlerden olduğunu ifade etmişlerdir. Zapf, Knorz ve Kulla da (1996) işin içeriğinin ve sosyal çevrenin işyeri zorbalığının en önemli belirleyicileri arasında olduğunu dile getirmişlerdir. Bazı araştırmacılar ise örgütsel ya da ekonomik küçülme, kriz veya gelir düşüşü gibi değişikliklerin işyeri zorbalığı arttırdığını ileri sürmüşlerdir (Baron ve Neuman, 1998; Salin, 2003). Ancak işyeri zorbalığı söz konusu olduğunda bir çok araştırmacı olumsuz iş koşulları ve örgütsel koşulların yanı sıra bireysel farklılıkların da önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Aynı olumsuz koşullarda bazı kişiler işyeri zorbalığı yaşarken bazılarının ise yaşamadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların stresli iş koşullarından etkilenme düzeyleri onların iş deneyimlerine ve kişilik özelliklerine göre değişmektedir. Bu bağlamda benlik saygısı (Einarsen, 1996), negatif duygulanım (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999) duygusal durağanlık/stability (O’Moore, Seigne, McGuire ve Smith, 1998) ele alınan ve incelenen değişkenler arasındadır. Buna göre benlik saygısı düşük, negatif duygulanımı yüksek ve duygusal olarak durağan olanların daha fazla kurban konumuna düşükleri ve işyeri zorbalığının olumsuz sonuçlarından daha fazla etkilendikleri rapor edilmiştir.

İşyeri zorbalığının kurban üzerindeki olumsuz etkileri ile ilgili çalışmaların önemli bir bölümünde psikolojik ve fiziksel sağlık üzerinde durulduğu görülmektedir. Sağlığın bir çok tanımı olmakla birlikte bu tanımlardan

herhangi biri üzerinde anlaşma sağlandığını söylemek güçtür (Karlberg, Hallberg ve Sarvimaki, 2002). Buna karşın sağlıklı ya da hasta olmak denildiğinde biyolojik, psikolojik ve sosyal faktörler arasındaki etkileşimi ifade eden biyo-psiko-sosyal model üzerinde durulmaktadır (Pennebaker, 2000). Sağlık, yaşamın ana amacı olarak görülmekten çok, günlük yaşam için bir kaynak, insan yaşamının önemli bir gerekliliği ve her bireyin temel insanlık hakkı olarak görülmektedir. Daha açık bir şekilde söylenecek olursa sağlık, “yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden tam bir iyi olma halidir”.

İşyeri zorbalığının fiziksel ve ruhsal iyi oluş üzerindeki olumsuz etkileri çok sayıda araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Örneğin, zorbalık yaşantısının kurbanın benlik algısını ve öz-saygısını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Zorbalık mağduru olan ve olmayan çalışanların karşılaştırıldığı bir araştırmada zorbalık mağdurlarının kendilerini daha değersiz, düşük kapasiteli, şanssız ve dünyayı kontrol edilemez, adil olmayan bir yer olarak algıladıkları saptanmıştır (Vartia, 2003). Nitekim bu araştırmalarda zorbalığa maruz kalanların yüksek düzeyde kaygı ve depresyon yaşadıkları ve işten ayrılmayı düşündükleri saptanmıştır. Birçok farklı çalışma bulgusu işyeri zorbalığı yaşayanların post-travmatik stres belirtileri gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna göre algılanan zorbalık ile ruhsal olarak iyi olamama, uykusuzluk çekme, stres belirtileri gösterme, depresyon, anksiyete ve psikosomatik sağlık şikayetlerinde bulunma (Björkqvist ve ark., 1994; Einarsen ve ark., 1998; Einarsen, Raknes, Mathiesen ve Hellesoy, 1996; Glasso, Nielsen ve Einarsen, 2009; Messeguer, Soler, Saez ve Garcia, 2008; Mikkelsen ve Einarsen, 2002) saldırganlık, konsantrasyon eksikliği, melankoli (Björkqvist ve ark., 1994), tükenmişlik, iş doyumsuzluğu (Einarsen ve ark., 1998) ve ruh sağlığına ilişkin şikayetler (Hoel ve Cooper, 2000) arasında güçlü ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Hallberg ve Strandmark (2006) da işyeri zorbalığının algılanan fiziksel sonuçları üzerine odaklanmış ve zorbalığa maruz kalanlar ile kalmayanların gösterdikleri fiziksel ve psikosomatik belirtileri incelemişlerdir. İşyeri zorbalığının mağdurları bu olumsuz yaşantıyı (zorbalığa maruz kalmak) asla unutamadıklarını içlerinde çok büyük bir yara açtığını ve bu yarayı hep taşımak zorunda olduklarını ifade etmişlerdir. Yine zorbalığa maruz kalanların uyuyamama, konsantrasyon bozukluğu, anksiyete, depresyon ve korku yaşadıkları ve daha erken emekli olmayı tercih ettikleri görülmüştür. Ek olarak bu kişilerin baş ağrısı, gastrit, kalp şikayetleri, hipertansiyon ve vücudun değişik bölgelerinde hissedilen ağrılar şeklinde psikosomatik belirtiler gösterdikleri saptanmıştır.

İşyeri zorbalığının kurban üzerindeki fiziksel, psikolojik ve psikosomatik etkilerinin araştırıldığı bir diğer çalışma Groeblichhoff ve Becker (1996) tarafından ya-

pılmıştır. Groeblinghoff ve Becker işyeri zorbalığına maruz kalmış bir kadın ve bir erkek ile vaka çalışması şeklinde yürüttükleri araştırmalarında yoğun olarak zorbalığa maruz kalmış bu kişilerin psikolojik olarak depresif ve takıntılı oldukları, fiziksel olarak mide şikayetlerinin olduğu, psikosomatik olarak da göğüs ağrısı ve hipertansiyon gibi rahatsızlıklar yaşadıkları görülmüştür. Bunlara ek olarak Leymann ve Gustafsson (1996) ile Zapf ve arkadaşları da (1996) yaptıkları çalışmalarda işyeri zorbalığı ile fiziksel sağlık şikayetleri gösterme arasında ilişkiler saptamışlardır.

Diğer yandan zorbalık yaşantısı, çalışanların sürekliliği hasta olmaktan şikayet etmelerine yol açmaktadır. Vartia (2001) işyeri zorbalığına tanıklık edenlerin etmenlere oranla daha fazla sağlık şikayetlerinde bulduklarını yine zorbalığa maruz kalanların kalmayanlara göre daha fazla uyku problemleri, baş ağrısı, gerginlik ve halsizlik yaşadıklarını rapor etmiştir. Öyle ki Leymann (1990) işyeri zorbalığı yaşayanların intiharı daha fazla düşündüklerini ileri sürmektedir. Leyman'ın bu görüşü doğrultusunda bazı araştırmalar zorbalık mağdurlarının daha fazla intihar girişiminde bulunduğunu göstermiştir (Leymann, 1996; Vartia, 2003).

Carnero, Martinez ve Sanchez-Mangas (2010) tarafından yapılan bir çalışmada işyeri zorbalığına maruz kalan ve işyeri zorbalığına maruz kalmayan çalışanların yaşadıkları sağlık şikayetleri arasında bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Araştırmanın bulguları işyeri zorbalığına maruz kaldığını ifade eden çalışanların uykusuzluk, genel yorgunluk hali gibi problemleri zorbalığa maruz kalmayanlara göre daha fazla yaşadıklarını göstermiştir. Ayrıca araştırmacılar tarafından bu şikayetleri yaşama açısından zorbalığa maruz kalanlarla kalmayanlar arasındaki farkın da oldukça büyük olduğu rapor edilmiştir. Sözelimi zorbalık mağdurlarının % 30'u uykusuzluk çekerken bu oran zorbalığa maruz kalmayanlar için % 11'dir.

İşyeri zorbalığı ağırlıklı olarak İskandinav ülkelerinde çalışılmakla birlikte son yıllarda ülkemizde de psikologların, yönetim ve organizasyon alanında çalışanların, sağlık bilimlerinde çalışanların ve işletmecilerin ilgisini çekmeye başlamış ve bir çok araştırmacı tarafından ele alınmıştır (Acar ve Dündar, 2008; Aydın ve Öcel, 2010; Demirel ve Yoldaş, 2008; Gül, 2009; Köse ve Uysal 2010). Sürgevil ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada belediye çalışanlarının işyerinde yaşadıkları duygusal saldırı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre duygusal saldırıya maruz kalan çalışanların kalmayanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları rapor edilmiştir. Bayrak Kök (2006) ise kamu ve özel sektöre ait 15 farklı bankanın çalışanlarından oluşan bir örneklemle çalışmıştır. Araştırmacı bu çalışmada cinsiyet, yaş ve pozisyon gibi faktörlerin işyeri zorbalığının gö-

rülmesine ne ölçüde katkıda bulunduğunu incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular bankacılık sektöründe işyeri zorbalığının en önemli nedeninin örgütsel faktörler, ikinci sırada yer alan nedenin çalışılan kurumun kamu ya da özel sektör olması (özel sektör bankalarında daha fazla zorbalık görüldüğü rapor edilmiştir) üçüncü sırada yer alan nedenin ise mağdurun ve zorbanın kişilik özellikleri olduğunu ortaya koymuştur.

Niedhammer, David, Degioanni ve 143 fizyoterapist (2006) tarafından Fransa'da yapılan bir başka çalışmada bulunduğu işyerinde en az 3 aydır çalışıyor olanlardan oluşan bir örneklemeden veri toplanmıştır. Araştırmada işyeri zorbalığına maruz kalma ile depresif belirtiler gösterme arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular işyeri zorbalığına maruz kalan çalışanların kalmayanlara göre daha fazla depresif belirtiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde Kivimaki ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan bir çalışmada da işyeri zorbalığına maruz kalmanın kardiovasküler hastalıklar ve depresyon için risk faktörü oluşturduğu rapor edilmiştir.

İşyeri zorbalığı konusunda yapılan araştırmalar gözden geçirildiğinde bu çalışmaların büyük bir kısmında işyeri zorbalığının bir sonuç değişkeni olarak ele alındığı ve öncüllerinin neler olduğu üzerinde durulduğu görülmektedir. Diğer yandan işyeri zorbalığının sonuçları ile ilgilenen çalışmalara bakıldığında ise bu çalışmalarda da zorbalıkla ilişkili olabilecek kişisel ve örgütsel özellikler ile zorbalığa hedef olmanın kurban açısından doğurduğu olumsuz sonuçlar üzerinde durulduğu görülmektedir. Ancak psikolojik zorbalığa maruz kalmak belirli psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yol açsa da bu rahatsızlıkların düzeyinin bireysel özelliklerden etkilenebileceği ve kişiden kişiye değişebileceği öngörülmektedir. Bir kişilik özelliği olarak ele alınan adil dünya inancının da psikolojik zorbalığın kişi üzerindeki olumsuz fiziksel etkilerinin ortaya çıkmasında düzenleyici bir değişken olarak rol oynayacağı düşünülmektedir.

Adil dünya inancı hipotezi olarak adlandırılan görüş Lerner (1965) tarafından ortaya atılmıştır. Lerner'a (1980) göre, "insanlar günlük yaşamlarını bir güven duygusu içinde sürdürebilmek ve geleceğe umut ve güvenle bakabilmek için adil bir dünyada yaşadıklarına inanmak isterler ve inanmak zorundadırlar" (s. 14). Bireylerin günlük sosyal davranışları, kişisel anlaşmaları ve gelecek planları uzun vadede kendileri açısından daha iyi sonuçlar elde etme amacına yöneliktir. İçinde yaşadıkları çevrenin kontrol edilebilir ve yordanabilir olması, uzun vadeli amaçlara yönelik davranışlarda bulunma konusunda merkezi bir role sahiptir. İnsanlar kendilerine adil davranılacağına, nedensiz yere kurban konumuna düşmeyeceklerine inanmak ve içinde yaşadıkları fiziksel ve sosyal çevreyi bu açıdan istikrarlı, düzenli ve yorda-

nabilir bir çevre olarak yapılandırmak ihtiyacı duymaktadırlar (Lerner, 1980).

Dalbert (2001) adil dünya inancını, kişinin yaşamındaki olayları anlamlı bir şekilde yorumlamasını ve göreceli olarak kendini iyi hissetmesini sağlayan, değişmez bir kişilik özelliği olarak ele almaktadır. Adil dünya inancının yaşamın değişik alanlarında yaşanabilecek olumsuz olaylar karşısında verilecek tepkileri düzenlemede ve bu tür olayların bireyin iyi oluşu açısından yol açabileceği olumsuz sonuçları önlemede önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Dalbert, 1999; 2001). Buna göre kişiler bir tehdit karşısında bu inançlarını savunmak için güdülenirler. Gözledikleri ya da yaşadıkları bir haksızlığın dünyada adaletin hüküm sürdüğü yolundaki inançlarını tehdit etmesi halinde, bireyler bu inancı korumak için adil olmayan durumu telafi etme yoluna giderler. Adaletsizliğin gerçekten telafi edilmesinin güç olduğuna ya da mümkün olmadığına inandıkları durumlarda ise, adil olmayan durumu adil dünya inançları içinde özümleyerek bu inançlarını korumaya çalışırlar. Böyle bir durumda, örneğin, yaşadıkları haksızlığa kısmen kendilerinin neden olduğunu düşünerek, zarar veren kişinin niyetini veya haksızlığı azımsayarak ya da bu gün değilse bile uzun vadede herkesin ne hak ediyorsa onu mutlaka alacağını düşünerek dünyanın adil olduğu yolundaki inançlarını korurlar. Bu asimilasyon süreci nedeniyle, adil dünya inancı kuvvetli olan bireylerin kendilerini bir kurban olarak görme olasılıkları düşüktür. Sonuç olarak bu kişiler daha az zihinsel sağlık problemleri yaşamakta, yaşamlarından daha fazla doyum sağlamakta ve kendilerini daha iyi hissetmektedirler. Güçlü bir adil dünya inancı kişinin diğer insanları da kurban olarak görmemesine ve davranışlarından dolayı onları sorumlu tutmasına yol açmaktadır. Nitekim Sakallı-Uğurlu, Yalçın ve Glick (2007) tarafından yapılan bir çalışmada hem kadın hem de erkek katılımcıların, tecavüze uğrayan kadını kurban olarak görmedikleri (“sadece kötü kızlara tecavüz edilir”) ve başına gelen bu olaydan kendisinin sorumlu olduğunu söyledikleri saptanmıştır.

Tomaka ve Blascovich’in (1994) adil dünya inancının stres ile baş etme becerileri üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada adil dünya inancı olanların günlük stres yaratıcı olaylarla daha kolay başa çıkabildikleri ve adil dünya inancı zayıf olanlara göre bu tür olayları daha az tehdit edici olarak algıladıkları gösterilmiştir. Dzuka ve Dalbert (2006) güçlü bir adil dünya inancı olan insanların olumsuz olaylarla karşılaşmalarına bile yaşadıkları adaletsizlikleri minimuma indirmek ve olumsuz yaşantıları telafi etmek için bu olayları çok fazla düşünmekten kaçınma eğilimi gösterdiklerini saptamışlardır. Begue ve Muller (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, adil dünya inancının olumsuz ve stres yaratan durumlarda ve algılanan adaletsizlikle ilgili kişilerarası güven konularında tampon görevi gördüğü ortaya konmuştur. Bunların

yanı sıra bazı araştırmaların sonuçlarına göre, adil dünya inancı yüksek olan bireyler yaşamlarındaki olayları daha adil olarak görmekte (Otto, Glaser ve Dalbert, 2009), örgütü bir bütün olarak daha olumlu değerlendirmekte ve bunun sonucu olarak daha az öfke ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar.

Adil dünya inancının stres yaratıcı olaylarla bu olayların yol açabileceği olumsuz sonuçlar arasında tampon görevi yaptığını gösteren araştırma bulgularına paralel olarak bazı araştırmacılar söz konusu inanç ile psikolojik iyi oluş arasında bir ilişki bulunduğunu gösteren bulgular rapor etmişlerdir. Bu konuda yürütülen ilk çalışmalardan birinde, Bulman ve Wortman (1977) omurilik zedelenmesi yaşayan kazazedelerde kendini mutlu hissetme ile adil dünya inancı arasında pozitif bir ilişki olduğunu gözlemişlerdir. Dzuka ve Dalbert (2006) sağlık, yalnızlık ve ekonomik konularda sorun yaşamamanın yanı sıra yaşlılıkta adil dünya inancının da kendini iyi hissetme ile olumlu ilişkisi olduğunu saptamışlardır.

Rousseau (2001), adalet algısının çalışan ile işveren arasındaki karşılıklı beklentisinin olduğu iş yaşamında özellikle önemli hale geldiğini dile getirmektedir. Otto ve Schmidt (2007) adil dünya inancının stres yaratıcı iş koşulları (aşırı iş yükü, iş güvencesizliği, işyeri zorbalığı, olumsuz çalışma koşulları vb.) ile bazı sonuç değişkenleri (örgüte bağlanım, işten ayrılma niyeti, algılanan performans, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma) arasındaki ilişkileri düzenlemedeki rolünü incelemiştir. Elde edilen bulgular işten ayrılma niyeti, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın adil dünya inancı ile negatif, algılanan performans ve örgütsel bağlanım ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Kivimäki ve arkadaşları da (2005) adil olmayan bir iş ortamının çalışanların kalp sağlığı üzerinde oldukça yıkıcı etkileri olacağını rapor etmişlerdir.

Yukarıda da bahsedildiği gibi işyeri zorbalığına maruz kalma ile bunun sonucunda yaşanan psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıklar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yürütülen araştırmaların büyük bir bölümünde söz konusu değişkenler genellikle çalışanların bireysel özelliklerinden bağımsız birer örgütsel faktör olarak ele alınmıştır. Oysa işyeri zorbalığı algısı ve kendini psikolojik ve fiziksel olarak iyi hissetme gibi konularda çalışanların bireysel özellikleri önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında işyeri zorbalığına maruz kalmanın çalışanların fiziksel sağlık şikayetlerinde bulunmalarında adil dünya inancı kişilik özelliği olarak düzenleyici bir role sahip olabilir. Daha açık bir şekilde ifade edilecek olursa adil dünya inancı yüksek olanların, işyeri zorbalığına maruz kaldıklarında adil dünya inancı düşük olanlara göre daha az fiziksel rahatsızlık belirtileri rapor edecekleri düşünülmektedir. İşyeri zorbalığı son yıllarda hem bu konuda araştırma yapan akademisyenler hem de örgüt yöneticileri tarafından önemi giderek artan bir

konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak iyi olmaları onların kendilerini daha iyi hissetmelerine ve işyerinde daha verimli bir şekilde performans göstermelerine öncülük edecektir. Çalışan sağlığı ve örgütsel verimlilik için bir engel olarak ortaya çıkan işyeri zorbalığının kurban üzerindeki olumsuz sonuçlarının kurbanın hangi özellikleri tarafından etkilendiğinin bilinmesi yararlı olacaktır. Buradan hareketle bu çalışmada adil dünya inancının işyeri zorbalığına maruz kalma ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasındaki düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem

Örneklem

Araştırma Karabük ili sınırları içerisinde yer alan ve özel sermayeli bir kuruluş olan KARDEMİR A.Ş. de çalışan toplam 296 katılımcıyla yürütülmüştür. Katılımcıların tamamı erkeklerden oluşmaktadır. Yaşları 25 ile 58 ($Ort. = 39, S = 4.92$) arasında bulunan katılımcıların buldukları iş yerinde çalışma süreleri 2 yıl ile 33 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların 230'u (% 77.7) mavi yakalı, 66'sı (% 22.3) ise beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında 21'inin (% 7.1) ilkokul, 229'unun (% 77.4) orta ve lise ve 46'sının (% 15.5) üniversite düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 284'ü (% 95.9) evli, 12'si bekar (4.1) ve 1 kişi (% 0.3) ise medeni durumu hakkında bilgi vermemiştir.

Veri Toplama Araçları

İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Negative Act Questionnaire). İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Negative Act Questionnaire) Einarsen ve Raknes (1997) tarafından başlangıçta 22 madde ve kişisel aşağılama (personal derogation) ve işle ilgili taciz (work-related harassment) olarak adlandırılan iki boyuttan oluşan bir ölçme aracı olarak geliştirilmiştir. Katılımcılar ölçeği son altı ay (Mikkelsen ve Einarsen, 2001) ya da bir yıl (Salin, 2001) içinde maddelerde söz edilen davranışlara ne sıklıkta maruz kaldıklarını dikkate alarak 5 basamaklı ölçekler üzerinde kendilerine uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadırlar (1 = hiçbir zaman, 2 = ara sıra, 3 = her ay, 4 = her hafta, 5 = her gün). Ölçek maddelerinde "hakkınızda dedikodu yapılması", "üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi" gibi zorbalık olarak nitelendirilebilecek durumlar betimlenmektedir. Ölçeğin farklı araştırmalardan elde edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları .83 ile .93 arasında değişmektedir (Giorgi, 2008; Moreno-Jimenez ve ark., 2008; Mikkelsen ve Einarsen, 2001).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmıştır. İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin faktör yapısı incelenmek üzere verilere Temel Bileşenler

Analizi uygulanmıştır. Varimax eksen döndürmesi tekniği kullanılarak yapılan analizlerde verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla, öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu 0.75 olarak bulunmuş, Bartlett normal dağılım test sonucu da anlamlı çıkmıştır (1100.46; $p < .001$). KMO katsayısının .60'dan büyük olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğunu ve normal dağılım gösterdiklerini ifade etmektedir. Analizler sonucunda, ölçeğin özdeğeri 1'in üzerinde (8.01) olan ve toplam varyansın % 39'unu açıklayan tek faktörlü bir yapısının olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar tarafından rapor edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .88'dir.

Adil Dünya İnancı Ölçeği (Belief in a Just World Scale). Araştırmada kullanılan Adil Dünya İnancı Ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Şahin (2005) tarafından, Dalbert'in (1999) Kişisel Adil Dünya İnancı Ölçeği (Personal Belief in A Just World Scale-7 madde; örn: genelde başıma geleni hak ettiğime inanıyorum) ile Dalbert, Montada ve Schmitt'in (1987) Genel Adil Dünya İnancı (General Belief in A Just World Scale - 6 madde; örn., bence haksızlık sürekli vurgulanması gereken bir konudur) ve Adalet İnancının Merkeziliği (Justice Centrality Scale - 6 madde) ölçeklerine bir madde (örn., adalet er ya da geç yerini bulur) eklenerek oluşturulmuştur. Katılımcılar ölçeği 1 hiç katılmıyorum ve 6 tamamen katılıyorum üzere 6 seçenekten birini işaretleyerek doldurmaktadır. Ölçeğin Şahin (2005) tarafından rapor edilen Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları yetişkin örnekleme için .83, üniversite öğrencisi örnekleme için .81'dir.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Öcel (2009) tarafından yapılmıştır. Öcel (2009) Adil Dünya İnancı Ölçeği'ni kamuda ve özel sektörde çalışan 100 katılımcıya uygulayarak elde ettiği verilere faktör analizi uygulamıştır. Elde edilen bulgular ölçeğin varyansın % 56.54'ünü açıklayan dört faktörlü bir yapısının olduğunu ortaya koymuştur.

Toplam varyansın % 32.39 açıklayan ve Cronbach alfa içtutarlık katsayısı .81 olan ilk faktörde 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler Dalbert'in (1999) Kişisel Adil Dünya İnancı Ölçeği'nde yer alan 7 madde ile aynıdır. Toplam varyansın % 11.47 açıklayan ve Cronbach alfa içtutarlık katsayısı .78 olan ikinci faktörde Dalbert, Montada ve Schmitt'in (1987) Genel Adil Dünya İnancı Ölçeği'ne ait 6 madde ile Şahin (2005) tarafından eklenen bir madde bulunmaktadır. Toplam varyansın % 7.13'ünü açıklayan üçüncü faktörde 4, % 5.55'ni açıklayan dördüncü faktörde ise 2 madde bulunmaktadır. Üç ve 4. faktörde yer alan maddeler ise Adalet İnancının Merkeziliği Ölçeği'ne (Dalbert ve ark., 1987) ait maddelerdir. Öcel (2009) ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını .87 olarak bulmuştur.

Fiziksel Semptom Kontrol Listesi (Physical Symptom Checklist). Çalışanların yaşadıkları fiziksel rahatsızlığı ölçmek için Scheiler ve Carver (1985) tarafından geliştirilen ve Aydın ve Tezer (1991) tarafından Türkçe'ye çevrilen Fiziksel Semptom Kontrol Listesi kullanılmıştır. Katılımcılara ölçek maddelerinde yer alan şikayetleri (uyku problemleri, kilo değişimi, sürekli yorgunluk vb.) son dört hafta içinde ne sıklıkta yaşadıklarının sorulduğu 38 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar ölçek maddelerini 5'li Likert tipi bir ölçek üzerinde doldurmuşlardır (1 = hiç ve 5 = çok fazla).

İşlem

Araştırmada veri toplama araçları katılımcılara gruplar halinde çalıştıkları kurumlarda uygulanmış, ölçeklerin nasıl doldurulacağı konusunda bilgi verilmiş ve soruları yanıtladıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Ayrıca doldurdukları ölçekteki bilgilerin çalışmanın amacı doğrultusunda sadece araştırmacı tarafından görüleceği ve başka bir amaçla kullanılmayacağı açıklanmıştır.

Bulgular

Araştırmada düzenleyici regresyon analizi yapılmadan önce araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. İlgili korelasyonlar, ortalama ve standart sapmalar Tablo 1'de verilmiştir.

Regresyon Analizi Sonuçları

Fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermeyi yordayan değişkenleri saptayabilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize yaş ve kıdem kontrol değişkeni olarak alınmış, işyeri zorbalığı ve adil dünya inancı ise ikinci blok olarak analize dahil edilmiştir. Araştırmanın bulguları işyeri zorbalığı ($\beta = .15, t = 3.05, SH = .05, p < .002$) ve adil dünya inancı ($\beta = -.52, t = -10.81, SH = .05, p < .000$) ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar, Ortalamalar ve Standart Sapmalar

	1	2	3	4	5
1. Yaş	-				
2. Kıdem	.73**	-			
3. İşyeri Zorbalığı	.05	.08	-		
4. Adil Dünya İnancı	-.04	-.03	-.11*	-	
5. Fiziksel Rahatsızlık	.05	.07	.21**	-.54**	-
Ort.	40.03	14.71	37.49	74.32	61.94
S	4.92	4.79	19.42	20.67	22.97

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 2. Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri Gösterme'nin Yordanması için Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	t	p
1. Adım					
Yaş	-.02	.40	-.006	-.06	.94
Kıdem	.36	.41	.07	.86	.38
2. Adım					
İşyeri Zorbalığı	.18	.05	.15	3.05	.002
Adil Dünya İnancı	-.58	.05	-.52	-10.81	.000

Tablo 3. İşyeri Zorbalığı ile Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri Gösterme Arasındaki İlişkinin Yordanmasında Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolüne İlişkin Düzenleyici Regresyon Analizi

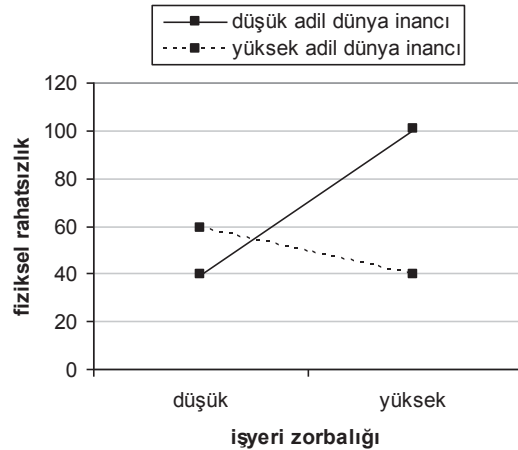
Değişkenler	B	β	t	p	R ²	R ² _{değ.}	F _{değ.}
1. Adım					.005	.005	.73
Yaş	-.02	-.006	-.06	.94			
Kıdem	.36	.07	.86	.38			
2. Adım					.32	.32	68.8
İşyeri Zorbalığı	.33	.27	6.13	.000			
Adil Dünya İnancı	-.40	-.36	-7.79	.000			
3. Adım					.48	.16	84.8
İşyeri Zorbalığı x Adil Dünya İnancı	-.02	-.44	-9.35	.000			

Düzenleyici Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın amacına uygun olarak işyeri zorbalığı ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolünü incelemek üzere verilere düzenleyici regresyon analizi (moderated regression analysis) uygulanmıştır (bkz. Tablo 3). Araştırmada işyeri zorbalığı yordayıcı değişken, adil dünya inancı düzenleyici (moderator) değişken ve fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme ise yordanan değişken olarak ele alınmıştır. Düzenleyici regresyon analizleri yapılmadan önce Aiken ve West (1991) tarafından önerildiği şekilde işyeri zorbalığı (yordayıcı değişken) ve adil dünya inancı (düzenleyici değişken) değişkenleri merkezleştirilmiş ve etkileşim terimi bu merkezleştirilmiş iki terimin çarpımı ile elde edilmiştir. Bu doğrultuda ileri sürülen değişkenleri sınamak için yapılan regresyon analizinde ilk adımda yaş ve kıdem kontrol değişkenleri aynı blokta ele alınmıştır. İkinci adımda merkezleştirilmiş işyeri zorbalığı ve adil dünya inancı alınarak ikinci blok oluşturulmuştur. Son adımda ise etkileşim terimi (işyeri zorbalığı x adil dünya inancı) alınmıştır. Yapılan analizlerde etkileşimin anlamlı bulunduğu analizlerde iki değişken arasındaki etkileşimi gösteren regresyon eğrilerinin çizilebilmesi için, düzenleyici değişkenin yüksek ve düşük düzeyleri için ortalamanın 1 standart sapma altı ve ortalamanın 1 standart sapma üstü alınarak yordayıcı değişken üzerinde yordanan değişkenin regresyon eşitliği hesaplanmıştır (Aiken ve West, 1991). Bu hesaplamalardan elde edilen ortalamalara göre basit regresyon eğrisi çizilmiştir.

Yaş ve kıdem değişkenlerinin, fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme puanlarında açıklanan varyansa herhangi bir katkılarının olmadığı görülmektedir. Buna karşın fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme üzerinde işyeri zorbalığı ile adil dünya inancının etkileşiminin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -.44$, $t = -9.35$, $R^2_{değ.} = .16$,

$F_{değ.} = 5.287$, $p < .000$). Bu bulgulara göre çalışanların fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermeleri üzerinde, yaşadıkları işyeri zorbalığının etkisi sahip oldukları adil dünya inancına bağlı olarak değişmektedir. Bahsedilen etkileşim Şekil 1’de basit regresyon eğrisi ile ifade edilmiştir. Buna göre çalışanın yaşadığı işyeri zorbalığı algısının düşük olduğu durumda sahip olduğu adil dünya inancı düşükse yüksek seviyede fiziksel rahatsızlık belirtileri, yüksekse düşük seviyede fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermektedirler.



Şekil 1. Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri Gösterme Puanlarının Yordanmasında İşyeri Zorbalığı ve Adil Dünya İnancı Arasındaki Etkileşim

Tartışma

Bu araştırma temel olarak adil dünya inancının, işyeri zorbalığı ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla yürütülmüştür. Yaş ve kıdem araştırmada kontrol değişkenleri olarak ele alınmıştır. Araştırma bulgularına bakıldığında demografik değişkenlerin hiçbirinin araştırmadaki diğer değişkenlerle anlamlı bir ilişkisi yoktur.

Öncelikle işyeri zorbalığı ve adil dünya inancının fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermeyi ne oranda yordadığı araştırılmıştır. Bulgular daha önce de beklendiği gibi işyeri zorbalığına maruz kalmanın fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermeyi yordadığını ortaya koymuştur. Çalışanlar işyeri zorbalığına maruz kaldıklarında kendilerini daha mutsuz ve değersiz hissedebileceklerdir. Bu durumla baş edemedikleri zaman yani karşı tarafa bir karşılık veremedikleri zaman (çünkü zorbalığı yapan bazen amirleri ya da yöneticileri olacağından daha üst pozisyondaki birine karşılık vermeleri mümkün olmayacaktır) stres yaşayabilecekler ve bu stresten dolayı fiziksel ve psikosomatik rahatsızlık belirtileri gösterebileceklerdir. Diğer bir ifadeyle baş ağrısı, mide ağrısı, uyku problemi, kalp şikayetleri gibi rahatsızlıklar yaşayabileceklerdir.

Araştırma bulguları adil dünya inancının ise fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermeyi negatif olarak yordadığını göstermektedir. Adil dünya inancı, daha önce de ifade edildiği gibi yaşamın değişik alanlarında yaşanabilecek olumsuz olaylar karşısında verilecek tepkileri düzenlemede ve bu tür olayların bireyin iyi oluşu açısından yol açabileceği olumsuz sonuçları önlemede önemli bir rol oynamaktadır (Dalbert, 1999; 2001). Buna göre kişiler bir tehdit karşısında bu inançlarını savunmak için güdülenirler. Gözledikleri ya da yaşadıkları bir haksızlığın dünyada adaletin hüküm sürdüğü yolundaki inançlarını tehdit etmesi halinde, bireyler bu inancı korumak için adil olmayan durumu telafi etme yoluna giderler. Bu açıdan bakıldığında adil dünya inancı ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasında ters bir ilişkinin olması oldukça mantıklı ve literatürle de uyuşan bir bulgudur.

Genel olarak değerlendirildiğinde işyeri zorbalığı yaşayan çalışanların fiziksel rahatsızlık belirtileri (uykusuzluk, sürekli yorgunluk ve halsizlik) göstermelerinde onların sahip oldukları adil dünya inancı düzenleyici bir işleve sahip olmaktadır. Adil dünya inancını örgütsel bağlamda inceleyen bazı araştırma bulgularında adil dünya inancı stres yaratıcı iş koşullarının çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri azaltan bir tampon işlevi gördüğü rapor edilmiştir. Örneğin, Cubela Adoric ve Kvartuc (2007) işyeri zorbalığı ya da tacizi kurbanlarından oluşturduğu bir grup ile bir kontrol grubunu depresyon, iyimserlik, kötümserlik, güven, alaycılık ve aralarında adil dünya

inancının da bulunduğu bir dizi adalet inancı açısından karşılaştırmışlardır. Elde edilen bulgular işyeri zorbalığı kurbanlarının daha depresif, daha kötümser olduklarını ve güven duygularının ve adil dünya inançlarının daha güçsüz olduğunu göstermiştir. Araştırmada, ayrıca, adil dünya inancı ile güven duygusu ve iyimserlik arasında pozitif, depresyon ve kötümserlik arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu açıdan bakıldığında bu araştırmamızın bulguları, adil dünya inancının çalışanların iş koşullarının yol açabileceği stres yaratan olumsuz sonuçları önlemede önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir (örn., Bulman ve Wortman, 1977; Dalbert, 2002; Dzuka ve Dalbert, 2006; Otto ve ark., 2006).

Bazı araştırmaların sonuçları adil dünya inancı güçlü olan bireylerin olumsuz olaylar karşısında daha az negatif duygu yaşadıklarını (örn., Dzuka ve Dalbert, 2007), adil dünya inancını korumak için yaşadıkları adaletsizlikleri daha az düşündüklerini ve kendilerini suçladıklarını (örn., Dzuka ve Dalbert, 2006) göstermektedir. Sözü edilen bulgudan hareketle psikolojik zorbalığa maruz kalan adil dünya inancı düşük olan çalışanların maruz kalmayanlara göre daha fazla negatif duygulanım yaşayacakları açıktır. Yaşanan bu negatif duygulanım da (daha fazla gerginlik, öfke ve depresyon hissetme) çalışanların sağlık problemleri yaşamalarına neden olacaktır (Watson ve Pennebaker, 1989). Dalbert da (2009) güçlü bir adil dünya inancına sahip olan bireylerin, herhangi bir adaletsizlik yaşadıklarında dünyanın adil olduğuna inanmaktan vazgeçmediklerini onun yerine kendilerinin bu duruma neden olacak bir şey yaptıklarını düşünme eğiliminde olduklarını ve böylece kendilerini (kurbanı) suçlayarak adil dünya inançlarını devam ettirdiklerini dile getirmektedir. Comer ve Laird de (1975) haksızlığa uğrayan kişinin adil dünya inancını devam ettirebilmek için birtakım nedensel yüklemelerde bulunduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre böyle bir durumda kişi olumsuz sonuçlar için içsel yüklemeye yaparak yani kurbanı suçlayacak bir gerekçe bularak varolan adil dünya inancını devam ettirmeye çalışmaktadır. Bütün bu araştırma bulguları, psikolojik zorbalığa maruz kalan çalışanların adil dünya inançları güçlü olduğunda herhangi bir sağlık şikayetinde bulunmadıklarını gösteren bu araştırmamızın sonuçlarını anlamamızı kolaylaştırmaktadır.

Hsin Lo (2008), adil dünya inancı güçlü olan çalışanların iş arkadaşlarının ödüllendirildikleri durumlarda onların çok çaba harcadıklarını ve çok çalıştıklarını, aynı çalışanların, arkadaşlarının cezalandırıldığı durumlarda bu cezayı hak edecek bir şey yaptıklarına inandıklarını belirtmiştir. Bu sonuçlar, adil dünya inancı güçlü olan bireylerin örgütsel yaşamlarında “ne ekersen onu biçersin” ilkesine göre hareket ettiklerini göstermektedir (Hsin Lo, 2008). Anılan bağlamda araştırmamızın elde edilen bulgular literatürle tutarlı görünmektedir. Diğer bir ifadeyle adil dünya inancı yüksek olanlar psikolojik zorbalığa

maruz kaldıklarında bile düşük olanlara göre daha az fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermişlerdir. Dünyanın adil bir yer olduğuna ve herkesin başına geleni hakkettiğine inanan bir kişinin olası bir zorbalığa maruz kaldığında bunun kendisinden kaynaklanan bir nedenden dolayı başına geldiğini düşünme olasılığı dünyayı adil bir yer olarak görmeyen birine göre daha yüksektir. Dolayısıyla aynı çalışan başına gelen bu olumsuz yaşantıdan dolayı başka birini suçlamayacak ve kendisine bu durumun nedenini açıklamakta güçlük çekmeyecektir. Sonuç olarak, enerji azlığı, iştahsızlık, kalp çarpıntısı, kas ağrıları gibi fiziksel sağlık şikayetleri olarak adlandırılan belirtileri daha az gösterecektir.

Adil dünya inancı yüksek olan çalışanların daha az fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermelerinin bir diğer olası açıklaması bu inancın bireyi adil bir biçimde davranmaya eğilimli kılması çerçevesinde yapılabilir. Dünyanın adil olduğuna inanan bireyler, aynı zamanda insanların olumlu sonuçları ancak karakterleri ve davranışlarıyla hak edeceklerine de inanırlar (Dalbert, 1999; Otto ve ark., 2009). Dolayısıyla, birey dünyanın adil olduğuna inandığı ölçüde kendisine de adil ve kurallara uygun şekilde davranıldığını düşünecektir. Bu açıdan bakıldığında adil dünya inancı güçlü olan çalışanların daha az fiziksel rahatsızlık belirtileri sergilemeleri mantıklı görünmektedir.

Otto ve Schmidt de (2007) çalışanların sahip oldukları iş stresi ile başa çıkma kaynaklarının (iş özerkliği, yöneticiden geribildirim alma vb.) yanı sıra adil dünya inancının stres yaratıcı iş koşulları (aşırı iş yükü, iş güvencesizliği, işyeri zorbalığı, olumsuz çalışma koşulları vb.) ile bazı sonuç değişkenleri (örgüte bağlanım, işten ayrılma niyeti, hastayken işe gelme, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma) arasındaki ilişkileri düzenleme-deki rolünü incelemişlerdir. Elde edilen bulgular işten ayrılma niyeti, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın adil dünya inancı ile negatif, algılanan performans ve örgütsel bağlanım ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

İşyeri zorbalığına maruz kalanların fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermemeleri sahip oldukları adil dünya inancının derecesinin yanısıra araştırmanın yapıldığı kültürel özelliklerle de açıklanabilir. Daha açık bir şekilde söylenecek olursa genelde geleneksel Türk kültüründe güç mesafesi yüksektir ve ast üst ilişkisi önemlidir. Diğer bir ifadeyle ast-üst ilişkisi içinde daha çok yukarıdan aşağıya doğru artan olumsuz bir iş davranışı olarak tanımlanan işyeri zorbalığının böyle bir kültürel örüntü içinde kişide herhangi bir rahatsızlık yaratmaması olasıdır. Yöneticinin bir baba gibi algılandığı Türk kültüründe çalışanlar amirleri tarafından zaman zaman takdir edildikleri gibi zaman zaman da eleştirilmekte ve hatta azarlanmaktadırlar. İşyeri zorbalığı olarak adlandırılabilir olan bu davranışlar yöneticiliğin olağan

bir sonucu olarak algılandığından bu durum çalışan için rahatsız edici bir şey olarak görülmemekte bunun sonucu olarak da herhangi bir fiziksel sağlık şikayeti ortaya çıkmamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Özetle araştırmanın bulguları adil dünya inancının, işyeri zorbalığına maruz kalma ile fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme arasında düzenleyici bir rolünün olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar işyerinde amirleri ya da iş arkadaşları tarafından zorbalığa maruz kaldıklarında eğer güçlü bir adil dünya inancına sahiplerse bu durumla daha kolay başa çıkmakta ve çok fazla fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermemektedirler. Ancak aynı çalışanlar eğer dünyanın adil bir yer olduğuna ilişkin güçlü bir inanca sahip değillerse o zaman daha fazla fiziksel rahatsızlık belirtileri göstermektedirler. Bu bulgunun da işaret ettiği gibi güçlü bir adil dünya inancının olması çalışanın yaşadığı bu olumsuz yaşantı ile baş etmesini kolaylaştırmaktadır.

Araştırma başlangıçtaki beklentileri desteklemekle birlikte bir takım kısıtlılıkların olduğunu belirtmekte yarar bulunmaktadır. Araştırmada sadece erkek çalışanlardan toplanan veriler kullanılmıştır. Dolayısıyla ileride yapılacak bir başka çalışmada eşit sayıda kadın ve erkek çalışanla yapılacak olan yeni bir araştırma daha yararlı olacaktır. Diğer yandan araştırmanın yapıldığı örgütün (Kardemir A.Ş.) bir demir çelik fabrikası olması ve çalışanların çoğunun işçi pozisyonunu işgal etmesinden dolayı örneklem daha çok mavi yakalılardan oluşmaktadır ve bu durum araştırmanın bulgularının tüm çalışanlara genellenmesini güçleştirmektedir. İşyeri zorbalığı birçok farklı faktörle ilişkili olabilecek kompleks bir değişkendir. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme ile ilişkisi incelenmiştir. İleride yapılacak diğer çalışmalarda daha başka değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi yararlı olacaktır. Sonuç olarak araştırma bulgularının tüm bu sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

Kaynaklar

- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37, 111-120.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publication.
- Aquino, K., Grover, S., Bradfield, M. ve Allen, D. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of Management Journal*, 42, 260-272.
- Aydın, G. ve Tezer, E. (1991). İyimsellik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. *Psikoloji Dergisi*, 26, 2-9.
- Aydın O. ve Öcel, H. (2009). İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12, 94-103.

- Baron, R. ve Neumann, J. (1998). Workplace aggression-the iceberg beneath the tip of workplace violence: evidence on its forms, frequency and targets. *Public Administration Quarterly*, 21, 446-464.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27 Mayıs, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Begue, L. ve Muller, D. (2006). Belief in a just world as a moderator of hostile attributional bias. *British Journal of Social Psychology*, 45, 117-126.
- Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Bulman, R. J. ve Wortman, C. B. (1977). Attributions of blame and coping in the "real world": Severe accident victims react to their lot. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 351-363.
- Carnero, M., Martinez, B. ve Sanchez-Mangas, R. (2010). Mobbing and workers' health: an empirical analysis for Spain. *Instituto Valenciano de Investigaciones Economicas*, S.A. V-3475.
- Comer, R. ve Laird, J. D. (1975). Choosing to suffer as a consequence of expecting to suffer: Why do people do it? *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 92-101.
- Cubela Adoric, V. ve Kvartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist*, 12, 261-271.
- 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, 79-98.
- Dalbert, C. (2001). *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events*. New York: Plenum.
- Dalbert, C. (2002). Beliefs in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research*, 15, 123-145.
- Dalbert, C. (2009). Belief in a just world. M. R. Leary ve R. H. Hoyle, (Ed.), *Handbook of individual differences in social behavior* içinde (288-297). New York: Guilford Publications.
- Dalbert, C. ve Dzuka, J. (2004). Belief in a just world, personality, and well-being of adolescents. C. Dalbert ve H. Sallay, (Ed.), *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences* içinde (101-116). London: Routledge.
- Dalbert, C., Montada, L. ve Schmitt, M. (1987). Belief in a just world: Validity correlates of two scales. *Psychologische Beiträge*, 29, 596-615.
- Dalbert, C., Montada, L., Schmitt, M. ve Schneider, A. (1984). Existentielle schuld: ergebnisse der item- und skalenanalysen [Existential guilt: Results of item and scale analyses], *Berichte aus der Arbeitsgruppe "Verantwortung, Gerechtigkeit und Moral,"* No. 24. Trier, Germany: Universität Trier, Fachbereich I-Psychologie.
- Dalbert, C. ve Stoerber, J. (2006). The personal belief in a just world and domain-specific beliefs about justice at school and in the family: A longitudinal study with adolescents. *International Journal of Behavioral Development*, 30, 200-207.
- Demirel, Y. ve Yoldaş, M. A. (2008). Sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarının Türkiye ve Kazakistan açısından karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5, 1-25.
- Dzuka, J. ve Dalbert, C. (2006). The belief in a just world's impact on subjective well-being in old age. *Aging and Mental Health*, 10, 439-444.
- Dzuka, J. ve Dalbert, C. (2007). Student violence against: Teachers' well-being and belief in a just world. *European Psychologist*, 12, 253-260.
- Einarsen, S. (1996). *Bullying and harassment at work: epidemiological and psychosocial aspects*. Yayınlanmamış doktora tezi, Department of Psychosocial Science, Faculty of Psychology University of Bergen.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (Ed.) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London & New York: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Matthiesen, S. B. ve Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14, 563-568.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B. ve Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study. *European Work and Organizational Psychology*, 4, 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. ve Hellestoy, O. H. (1996). Helsemessige aspekter ved mobbing i arbeidslivet. Moderende effekter av sosial støtte og personlighet (Healthy aspects at bullying in work life. Modified effects of social support and personality). *Nordisk Psykologi*, 48, 116-137.
- Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences*, 34, 795-817.
- Glasso, L., Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2009). Interpersonal problems among perpetrators and targets of workplace bullying. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 1316-1333.
- Groeblichhoff, D. ve Becker, M. (1996). A case study of mobbing and clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 277-294.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: Mobbing-psikolojik yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8, 515-520.
- Hafer, C. L. ve Olson, J. M. (1989). Beliefs in a just world and reactions to personal deprivation. *Journal of Personality*, 57, 799-823.
- Hallberg L. R-M. ve Strandmark, M. (2006). Health consequences of workplace bullying: experience from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 1, 109-119.
- Hoel, H. ve Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Sponsored by the British Occupational Health Research Foundation (BOHRF). Manchester School of Management UMIST.
- Hsin Lo, H. (2008). Belief in a just world and belief in idealism as predictors of the distributive and procedural justice. *Web Journal of Chinese Management Review*, 11, 1-10.
- Inness, M., Barling, J. ve Turner, N. (2005). Understanding supervisor-targeted aggression: A within-person, between-jobs design. *Journal of Applied Psychology*, 90, 731-739.
- Karlberg, I., Hallberg, L. R-M. ve Sarvimaki, A. (2002). Health public health and research on public health. R-M., Hallberg, (Ed.), *Qualitative methods in public health research: Theoretical foundation and practical examples* içinde. Lund: Student literature.

- Kivimaki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J. ve ark. (2005). Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: The Whitehall II Study. *Archives of Internal Medicine*, 165, 2245-2251.
- Kivimaki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. ve Keltikangas-Jarvinen, J. (2002). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational Environment Medicine*, 60, 779-78.
- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2010). Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Sosyal Bilimler*, 8, 261-276.
- Lerner, M. J. (1965). Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 355-360.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum.
- Lerner, M. ve Simmons, C. H. (1966). Observer's reaction to the "innocent victim"; Comparison or rejection? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 203-210.
- Leymann, H. (1990). Sja lvmord till fo ljd av fo rha llanden i arbetsmiljon (Suicides caused by work-related conditions). *Arbete, Manniska, Miljo*, 3, 155-169.
- Leymann, H. (1996). The content of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 251-275
- Messeguer, P. M., Soler, M. I. S., Saez, M. C. N. ve Garcia, I. M. (2008). Workplace mobbing and effects on worker's health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 219-227.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Moreno-Jimenez, B., Munoz, A., Salin D. ve Morante Benadero, M. E. (2008). Workplace bullying in Southern Europe: Prevalence forms and risk groups in a Spanish samples. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13, 95-109.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L. ve Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14, 568-574.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S. ve 143 fizyoterapist (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 251-259.
- Otto, K. ve Dalbert, C. (2005). Belief in a just world and its functions for young prisoners. *Journal of Research in Personality*, 39, 559-573.
- Otto, K., Boos, A., Dalbert, C., Schöps, D. ve Hoyer, J. (2006). Posttraumatic symptoms, depression and anxiety of flood victims. The impact of the belief in a just world. *Personality and Individual Differences*, 40, 1075-1084.
- Otto, K., Glaser, D. ve Dalbert, C. (2009). Mental health, occupational trust, and quality of working life: Does belief in a just world matter? *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 1288-1315.
- Otto, K. ve Schmidt, S. (2007). Dealing with stress in the workplace: Compensatory effects of belief in a just world. *European Psychologist*, 12, 253-260.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşıtı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Pennebaker, J. W. (2000). Psychological factor influencing the reporting of physical symptoms. A. Stone ve J. Turkan, (Ed.), *The science of self-report* içinde. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise, and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 511-542.
- Sakallı-Uğurlu, N., Yalçın, Z. S. ve Glick, P. (2007). Ambivalent sexism, belief in a just world, and empathy as predictors of Turkish students' attitudes toward rape victims. *Sex Roles*, 57, 889-895.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- 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, 1213-1232.
- Scheiler, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Sürgevil, O., Fettahlioğlu, O. Ö., Gücenmez, S., Budak, G., Budak, G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 36-58.
- Şahin, D. N. (2005). *Adil dünya inancı ölçeği*. Yayınlanmamış çalışma.
- Tomaka, J. ve Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisals of and subjective, physiological, and behavioral responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 732-740.
- Vartia, M. V. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 27, 63-69.
- Vartia, M. V. (2003). *Workplace bullying. A study on the work environment, well-being and health*. University of Helsinki Department of Psychology Academic dissertation. People and Work Research Reports 56 Finnish Institute of Occupational Health.
- Watson, D. ve Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints stress and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96, 234-254.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215-237.

Summary

Belief in a Just World as a Moderator of the Relationships between Workplace Bullying and Physical Illness Symptoms

Hatem Öcel

Karabük University

Leymann (1996) has defined bullying as a situation in which one or more persons systematically and over a long period of time perceive themselves to be on the receiving end of negative treatment on the part of one or more persons, in a situation in which the person(s) exposed to the treatment have difficulty in defending themselves against this treatment. According to Salin (2003) mobbing is defined as repeated and persistent negative acts towards one or more individual(s), which involve a perceived power imbalance and create a hostile work environment.

Bullying at work means harassing, offending, socially excluding someone or negatively affecting someone's work task. In order for the label mobbing to be applied to a particular activity, interaction or process it has to occur repeatedly and regularly (e.g. weekly) and over a period of time (e.g., about six months).

Bullying is an escalation process in the course of which the person confronted ends up in an inferior position and becomes a target of systematic negative social acts. A conflict cannot be called bullying if the incident is an isolated event or if two parties of approximately equal "strength" are in conflict (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003).

Several factors have been identified as correlates of workplace bullying. These factors can be divided into two broad sources: factors related to the work environment and individual characteristics of victims and perpetrators. Researchers have documented a number of organisational stressors typically associated with the occurrence of workplace bullying. For example, Einarsen et al. (1994) reported work characteristics such as "weak" leadership, role conflict and lack of work control as the most important variables for predicting bullying.

Zapf, Knorz, and Kulla (1996) also found job content and the social environment to be significant determinants of harassment at work. Furthermore, some authors argue that certain changes in the organisation or in the economy, such as a downsizing, a recession or an eco-

nomic crisis, may increase the risk of bullying (Baron & Neuman 1998; Salin 2003).

Several studies have shown connections between workplace bullying and ill health in the form of psychosomatic symptoms and severe psychological stress symptoms (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen, Raknes, Matthiesen, & Hellesøy, 1996; Messeguer, Soler, Saez, & Garcia, 2008; Mikkelsen & Einarsen, 2002). Symptoms of post-traumatic stress disorder (PTSD) and general anxiety disorders have also been identified in bully victims (Björkqvist et al., 1994). Bullying can even affect a victim's desire to continue living his/her life. Leymann (1990) estimated that between 100 and 300 individuals of those who committed suicide in Sweden during one year had a history of experiencing workplace bullying.

A health is defined as a temporal interaction between biological, psychological and social factors in understanding health and ill health (e.g., Pennebaker, 2000). Rather than seeing health as purely the aim of living, health can also be seen as a resource for everyday life, as an important prerequisite for human life and as a fundamental right for every human being.

According to the just world hypothesis (Lerner, 1980), people have the need to believe in a world in which they get what they deserve and deserve what they get. Lerner and Simmons (1966) said that when person's belief in a just world is threatened by the presence of the innocent suffering he/she will be motivated to preserve the belief by compensating or helping the victim. Belief in a just world (BJW) serves important adaptive functions (Furnham, 2003; Furnham & Procter, 1989). Hafer and Olson (1989) also demonstrated that the degree of one's belief in a just world influences his reaction to an unfavorable outcome. According to results of this study, strong just world believers judged the unfavorable outcomes fairer than did weak believers. Similarly, Otto, Glaser, and Dalbert (2009) have suggested that the stronger people's beliefs in a just world, the more likely those people will be to assess events in their lives as just.

On the contrary, they will believe in being threatened justly by coworkers, superiors, and the organization as a whole. Thus, we expect that when strong believers in just world are exposed to workplace bullying (unfavorable outcome) they will be motivated to perceive the situation as fair so, they do not display any illness symptoms. In other words we suggest that belief in a just world will be a moderation role between workplace bullying and physical illness symptoms.

The positive relationship between workplace bullying and physical illness symptoms will be moderated by the personal mean on BJW such that the relationship will be weaker when personal mean on BJW is high as opposed to low. Thus the aim of the present study is to analyze the moderating role of belief in a just world the relationship between workplace bullying and physical illness symptoms.

Method

Participants

A total of 296 questionnaires were distributed to employees in private sector in Turkey. A total of 296 employees voluntarily responded to a survey during working hours and to assure respondents of the confidentiality of their responses and were arranged for all completed surveys to be sent directly to the researcher. A total of 296 private sector and male employees participated in the study. The mean age of participants was 39 ($S = 4.92$). Of the participants, 230 were blue collar worker and 66 were white collar workers. Participants' work period were ranging from 2 to 33 years.

Materials

Negative Acts Questionnaire (NAQ). Workplace bullying was measured using Hoel and Cooper's (2000) revised version of the Negative Acts Questionnaire (NAQ; Einarsen & Raknes, 1997). The NAQ has been used generally to measure exposure to mobbing behaviors over a period of 6 months (e.g., Mikkelsen & Einarsen, 2001) or 12 months (e.g., Salin, 2001).

In the current study, we used a 5-point Likert-type scale (0 = never; 1 = now and then; 2 = monthly; 3 = weekly; 4 = daily) to measure the frequency with which respondents had been subjected to any of the itemized behaviors in the 12 months immediately preceding the study.

The scale has two factors identified as personal derogation and work-related harassment (Einarsen & Hoel, 2001; Einarsen & Raknes, 1997). Insulting someone or gossiping about someone are examples of personal derogation while assigning someone too much work load and criticizing her/his work performance may be examples of work related harassment. Cronbach's alphas of

the NAQ obtained in different studies range between .83 with .93 (Giorgi, 2008; Jimenez et al., 2007; Mikkelsen & Einarsen, 2001). The scale was adapted to Turkish by Aydın and Öcel (2009). Internal consistency of the inventory was reported as .88.

Physical Symptoms Checklist. The Physical Symptoms Checklist consist of 38 items and was developed by Scheiler and Carver (1985). The scale was adapted to Turkish by Aydın and Tezar (1991). Respondents indicate the degree to which they agree with the item contents on 5-point Likert type scales ranging from "never" to "always". A scale of physical symptoms included such items as "how often do you suffer from headaches, insomnia, fatigue" etc.

Belief in a Just World Scale. This scale were consisted of 7-item Personal Belief in a Just World Scale (Dalbert, 1999; e.g., "I believe that I usually get what I deserve"), 6-item General Belief in a Just World Scale (Dalbert, Montada, & Schmitt, 1987; e.g., "I think basically the world is a just place"), 6-item Justice Centrality Scale (Dalbert et al., 1987; e.g., "There is rarely anything that angers me more than unfairness") and an item added by Şahin (2005; "Justice will prevail eventually") appeared as a General Belief in a Just World item. Respondents indicate the degree to which they agree with the item contents on 6-point Likert type scales ranging from "completely agree" to "completely disagree". Cronbach's alphas of the scale reported by Şahin (2005) are .81 and .83 for college students and adults respectively.

Procedure

The employees were informed that participation was voluntary and that their responses would remain anonymous and confidential. All questionnaires were administered to the participants in their workplaces.

Results

In this study, regression analyses were done to test the relationship between workplace bullying, belief in a just world and physical illness symptom. It was found that workplace bullying ($\beta = -.15$, $t = 3.05$, $SE = .05$, $p < .002$) and belief in a just world ($\beta = -.52$, $t = -10.81$, $SE = .05$, $p < .000$) predicted physical illness symptom.

The moderated regression analyses were done to examine moderator role of belief in a just world between workplace bullying and physical illness symptom. The effects of age, gender and tenure on physical illness symptom controlled by using standardised residual scores obtained from regressing physical illness symptom on age and tenure. The independent variable (i.e., bullying) and the moderator variable (i.e., belief in a just world) were

standardised, and the product term was calculated using the standardised scores. Centering independent variables is important when testing interactions because it helps enhance the interpretability of the interactions (Aiken & West, 1991).

The moderated regression analysis showed that belief in a just world moderated the relationship between bullying and the physical illness symptom ($\beta = -.44$, $t = -9.35$, $R^2_{\text{chg.}} = .16$, $F_{\text{chg.}} = 84.8$, $p < .000$). In order to probe significant two-way interactions, we followed procedures recommended by Cohen, Cohen, West, and Aiken (2003).

It was predicted that the positive relationships between workplace bullying and physical illness symptom would be moderated by the mean on BJW such that the relationship would be weaker when the mean on BJW was high as opposed to low. It was found that as expected before ($\beta = -.44$, $t = -9.35$, $R^2_{\text{chg.}} = .16$, $F_{\text{chg.}} = 84.8$, $p < .000$) as the negative regression coefficients for the interaction, suggesting that the relationship between workplace bullying and physical illness symptom is weaker under conditions of high BJW mean for workplace bullying.

Discussion

The aim of the present study was to determine whether the effects of being bullied on targets' physical illness symptom are moderated by targets' strength of the belief in a just world. The results of the study show the association between workplace bullying and physical illness symptom. Furthermore, the results of this study help to illuminate the important moderating role of BJW between workplace bullying and physical illness symptom.

Based on this argument, it stands to reason that BJW reduces physical illness symptom, which is supported by the strong negative correlation that was found between BJW and physical illness symptom. Belief in a just world moderated the relationship between workplace bullying and physical illness symptom. The moderation effect was such that there was a negative correlation between workplace bullying and physical illness symptom among those employees who believed world is fair. These findings indicate that have a high level of BJW can offset the effects of workplace bullying on physical illness symptom.