

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
ADLİ TIP VE ADLİ BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ

Danışman
Prof. Dr. Kayıhan Oğuz Karamustafaloğlu

BEYAZ YAKALI ÖRNEKLEMİNDE MOBBİNG İLE, ÇOCUKLUK ÇAĞI TRAVMALARI,
KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

SOSYAL BİLİMLER ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

BEYZA NAZ DENİZ
KLİNİK PSİKOLOG

İSTANBUL, 2022

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
ADLİ TIP VE ADLİ BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ

Danışman
Prof. Dr. Kayıhan Oğuz Karamustafaloğlu

BEYAZ YAKALI ÖRNEKLEMİNDE MOBBİNG İLE, ÇOCUKLUK ÇAĞI TRAVMALARI,
KARANLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE PSİKOSOSYAL RİSK FAKTÖRLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

SOSYAL BİLİMLER ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

BEYZA NAZ DENİZ
KLİNİK PSİKOLOG

İSTANBUL, 2022

Özet

Bu çalışmada beyaz yakalı çalışan örnekleminde mobbing yaşantıları ve çocukluk çağında maruz kalınan istismar yaşantıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ek olarak “Karanlık Üçlü” adı verilen, makyavelizm, psikopati ve narsisistik kişilik özelliklerinin mobbing ve çocukluk çağında maruz kalınan istismar yaşantıları ile ilişkisi incelenmiş ve son olarak mobbingin psikososyal risk faktörleri ile ilişkisi değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 189 kadın, 104 erkek olmak üzere 293 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 34.49 yaş olup (SS: 8,091) yaş aralığı ise 22-60 arasındadır. Çalışma kapsamında araştırmacılar tarafından hazırlanan Görüşme Formu, Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR) ’nin orta uzunluktaki versiyonu kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS (Statistical Package Programme For Social Sciences) 25 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi, yordayıcı etkinin belirlenmesinde ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında ANOVA, Kruskal Wallis H Testi ve Bağımsız Gruplar t-Testi kullanılmıştır.

Çalışmadan elde edilen Pearson korelasyon analizi bulgularına göre “Mobbing Ölçeği” alt boyutlarından “iş arkadaşları ile ilişkiler”, “tehdit ve taciz”, “iş ve kariyer ile ilgili engellemeler”, “özel yaşama müdahale” ve “bağlılık” ile “Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği” alt boyutlarından olan “cinsel istismar, fiziksel istismar, duygusal istismar, duygusal ihmal ve fiziksel ihmal “ alt boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Ölçeklerin toplam puanları arasında da istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ilişki çıkmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal istismar alt boyut puanları Mobbing Ölçeği puanlarının %44,2’sini açıklayarak yordayıcı bir etki

oluşturmaktadır.

Yapılan regresyon analizine göre karanlık üçlü kişilik özelliklerinden makyavelizm ve psikopati Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcısı olarak bulunmuştur. Narsisizm alt boyutunun anlamlı bir yordayıcılığı bulgulanmamıştır. Çalışmada makyavelizm ile duygusal ve cinsel istismar arasında pozitif korelasyon bulgulanmıştır. Psikopati, başta duygusal istismar olmak üzere fiziksel istismar, fiziksel ihmal, duygusal ihmal ve cinsel istismar ile ilişkili çıkmıştır.

Çalışmada mobbing mağdurlarının iş yerlerinde hangi alanlarda psikososyal açıdan risk yaşadıkları incelenmiştir. Çalışanlarda nicel talepler, duygusal talepler, duyguları gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, iş özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumu alanlarında riskin arttığı bulgulanmıştır. Ayrıca regresyon analizinde Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcısı olarak topluluk duygusu, nicel talepler, sosyal destek, rol çatışması ve duyguları gizleme alt boyutu puanlarının anlamlı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Karanlık Üçlü, Psikososyal Risk, Çocukluk Çağı Ruhsal Travması.

Abstract

In this study, the relationship between mobbing experiences and childhood abuse experiences in a sample of white-collar workers was examined. In addition, the relationship between machiavellianism, psychopathy and narcissistic personality traits, called the "Dark Trio", with mobbing and childhood abuse experiences was examined, and finally, the relationship between mobbing and psychosocial risk factors was evaluated. The sample of the study consists of 293 people, 189 women and 104 men. The average age of the participants was 34.49 years (SD: 8,091) and the age range was 22-60 years. Within the scope of the study, the medium-length version of the Interview Form, Childhood Trauma Scale, Mobbing Scale, Short Dark Triad Scale (SD3-T) and Copenhagen Psychosocial Risk Assessment Scale (COPSOQ) prepared by the researchers were used. Data analysis was carried out with SPSS (Statistical Package Program for Social Sciences) 25 package program. Pearson Correlation Analysis was used to analyze the relationships between Childhood Trauma Scale, Mobbing Scale, Short Dark Triad Scale (SD3-T) and Copenhagen Psychosocial Risk Assessment Scale (COPSOQ), and Multiple Linear Regression Analysis was used to determine the predictive effect. ANOVA, Kruskal Wallis H Test and Independent Groups t-Test were used to compare scale scores according to demographic characteristics.

According to the Pearson correlation analysis findings obtained from the study, the sub-dimensions of the "Mobbing Scale" are "relationships with coworkers", "threat and harassment", "intervention in private life" and "commitment to private life" and "Childhood Traumas Scale". There is a positive and statistically significant relationship between the sub-dimensions of "sexual abuse, physical abuse, emotional abuse, emotional neglect and physical neglect". There was also a statistically significant positive correlation between the total scores of the scales. According to the results of the regression analysis, emotional abuse sub-dimension scores explain 44.2% of the Mobbing Scale scores, creating a predictive effect.

According to the regression analysis, machiavellianism and psychopathy from dark

triad personality traits were found to be predictors of Mobbing Scale scores. No significant predictor of narcissism sub-dimension was found. In the study, a positive correlation was found between machiavellianism and emotional and sexual abuse. Psychopathy was associated with physical abuse, physical neglect, emotional neglect and sexual abuse, especially emotional abuse.

In the study, it was examined in which areas mobbing victims experienced psychosocial risks. It was found that the risk increased in the areas of quantitative demands, emotional demands, hiding emotions, sensory demands, impact on work, opportunity for improvement, degree of job freedom, meaning of work, job commitment, predictability, role clarity, role conflict, leadership quality, social support, feedback, sense of community, job insecurity, and job satisfaction. In addition, in the regression analysis, it was revealed that sense of community, quantitative demands, social support, role conflict and hiding emotions sub-dimension scores were significant as predictors of Mobbing Scale scores.

According to the results obtained from the study, it is thought that childhood abuse can lead to being a mobbing victim in adulthood, therefore, preventing all types of childhood abuse and offering more comprehensive approaches to the treatment of victims can prevent re-victimization. It is thought that determining the psychosocial risks that may arise from mobbing in business life will facilitate the determination of future work accidents, negligence and crimes related to workplace processes.

Keywords: Mobbing, Dark Triad, Psychosocial Risk, Childhood Psychological Trauma.

Önsöz

Doktora tezimin yazım sürecinde sunmuş olduğu değerli katkıları ve bütün sabrı için birlikte çalışmaktan onur duyduğum tez danışmanım Prof. Dr. Oğuz KARAMUSTAFALIOĞLU'na; psikoloji eğitimimin ilk yıllarından itibaren yanımda olan ve arkamda olduğunu bana her daim hissettiren değerli hocam Doç. Dr. Güliz KOLBURAN'a, tez sürecimdeki sabrı, güler yüzü ve katkıları için kıymetli hocam Prof. Dr. Ümit Naci GÜNDOĞMUŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tezimin şekillenme süresince sunmuş olduğu değerli katkıları için Doç. Dr. Zeynep Belma GÖLGE hocama da en içten teşekkürlerimi sunarım.

Çok değerli arkadaşlarım Klinik Psikolog Duygu Kaya ve Klinik Psikolog Bilge Açıkgöz'e verdikleri destek için sonsuz teşekkürler. Değerli öğrencim ve meslektaşım Klinik Psikolog Beyza Uslu'ya bütün destekleri için minnettarım.

Doktora ile birlikte çalışma hayatımın da devam etmesi için bütün yardımları sunan hocam Prof. Dr. Ömer Faruk ŞİMŞEK'e ve eğitim hayatımızın her anında bizlerle içtenlikle ilgilenen enstitümüzün değerli çalışanları Dr. Filiz Ekim ÇEVİK, Yüksel GÜVEN ve Gülsüm KASAR TALAN'a teşekkürlerimi iletiyorum.

Sevgili Annem ve Babam, destekleriniz için minnettarım.

Son olarak çok kalabalık olduğumuz için teker teker yazamadığım büyük ailemin her üyesine teşekkürler. Bana güvendiğiniz ve desteklerinizi asla esirgemediğiniz için.

Beyza Naz Deniz
Klinik Psikolog

İçindekiler

Özet	iv
Abstract.....	vi
Önsöz.....	viii
İçindekiler.....	xi
Tablolar Listesi	xii
1. Giriş ve Amaç.....	1
2. Genel Bilgiler	3
2.1. Mobbing	3
2.1.1. Mobbing Kavramı ile İlgili Bilgiler	3
2.1.2. Mobbing Modelleri	4
2.1.2.1. Leymann Modeli	4
2.1.2.2. Yağmacı-Talancı Model	5
2.1.2.3. Tartışmacı Model.....	5
2.1.3. Mobbingi Tespit Etmek	6
2.1.4. Psikopatoloji, Kişilik Örgütlenmesi ve Cinsiyet Açısından Mobbing	7
2.1.5. Mobbing ve Organizasyon	13
2.1.6. Mobbingin Hukuki Açıdan Değerlendirilmesi	16
2.1.6.1. Türk Hukuk Sisteminde Mobbing.....	16
2.1.6.2. Avrupa Ülkeleri ve Avrupa Birliğindeki Hukuki Düzenlemeler	22
2.1.6.3. ABD ve Japonya'daki Hukuki Düzenlemeler	24
2.2. Çocukluk Çağı Travması	25
2.2.1. Çocukluk Çağı Travmasına Genel Bakış	25
2.2.2. Çocukluk Çağı Travmalarının Epidemiyolojisi.....	29
2.2.3. Çocukluk Çağı Travması ve Psikiyatrik Bozukluklar	30
2.3. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	32
2.3.1. Karanlık Üçlü Kişilik Kavramına Genel Bakış.....	32
2.3.1.1. Narsisizm.....	36

2.3.1.2. Psikopati	39
2.3.1.3. Makyavelizm	41
2.3.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Mobbing Davranışı	42
2.3.3. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Çocukluk Çağı Travması	46
2.4. Psikososyal Riskler	48
2.4.1. İş Yerinde Psikososyal Riskler	48
2.4.2. Psikososyal Kuramsal Modeller	50
2.4.2.1. İş Yükü-Kontrol-Sosyal Destek Modeli	51
2.4.2.2. Çaba-Ödül Uyumsuzluğu Modeli	52
2.4.2.3. Örgütsel Adaletsizlik Modeli	52
2.5. Psikososyal Riskler ve Mobbing	53
3. Gereç ve Yöntem	56
3.1. Araştırmanın Yöntemi	56
3.2. Örneklem	56
3.3. Veri Toplama Araçları	56
3.3.1. Demografik Bilgi Formu	56
3.3.2. Mobbing Ölçeği	57
3.3.3. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği	57
3.3.4. Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği	58
3.3.5. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR)	59
4. Bulgular	60
4.1. Verilerin Analizi	60
4.2. Katılımcılara Ait Demografik Veriler	61
4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına Yönelik Betimleyici İstatistikler	64
4.4. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular	69
4.5. Mobbing Ölçeği Puanlarının Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarıncaya Yordanmasına Yönelik Bulgular	76

4.6. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	79
5. Tartışma	149
6. Araştırmanın Kısıtlılıkları	165
7. Sonuç ve Öneriler	166
Kaynakça	168
Ekler	195
Ek-1: Görüşme Formu	195
Ek-2: Mobbing Ölçeği	198
Ek-3: Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği	200
Ek-4: Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği	202
Ek-5: Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR)	204

Tablolar Listesi

Tablo I:	Katılımcıların Demografik Özellikleri	61
Tablo II:	Araştırma Kapsamında Katılımcılara Sorulan Sorular	62
Tablo III:	Yaş İçin Betimleyici İstatistikler	64
Tablo IV:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler.....	64
Tablo V:	Mobbing Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler.....	65
Tablo VI:	Karanlık Üçlü Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler	66
Tablo VII:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler	66
Tablo VIII:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği ve Mobbing Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	69
Tablo IX:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	71
Tablo X:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Mobbing Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	72
Tablo XI:	Mobbing Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	75
Tablo XII:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarıncaya Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	76
Tablo XIII:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarıncaya Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	77
Tablo XIV:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarıncaya Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	78
Tablo XV:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları.....	79

Tablo XVI:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	80
Tablo XVII:	Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	81
Tablo XVIII:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	82
Tablo XIX:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	85
Tablo XX:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	85
Tablo XXI:	Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Medeni Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	86
Tablo XXII:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	87
Tablo XXIII:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	90
Tablo XXIV:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	91
Tablo XXV:	Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	92
Tablo XXVI:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları	93
Tablo XXVII:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	96
Tablo XXVIII:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	97
Tablo XXIX:	Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	98
Tablo XXX:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	99
Tablo XXXI:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	103

Tablo XXXII:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	104
Tablo XXXIII:	Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	105
Tablo XXXIV:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	106
Tablo XXXV:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılına Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	111
Tablo XXXVI:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılına Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	113
Tablo XXXVII:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Mobbing Uygulayan Kişinin Cinsiyetine Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	118
Tablo XXXVIII:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Mobbing Uygulayan Kişinin Cinsiyetine Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	119
Tablo XXXIX:	Mobbing Ölçeği Puanlarının ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	122
Tablo XL:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	124
Tablo XLI:	Mobbing Ölçeği Puanlarının ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	127
Tablo XLII:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	129
Tablo XLIII:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Şu anda Devam Eden Mobbing Davranışına Maruz Kalma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	133
Tablo XLIV:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Şu anda Devam Eden Mobbing Davranışına Maruz Kalma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	134

Tablo XLV:	Mobbing Ölçeği Puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları	138
Tablo XLVI:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları.....	140
Tablo XLVII:	Mobbing Ölçeği Puanlarının Şu Anki İş Yerinde Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	143
Tablo XLVIII:	Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Şu Anki İş Yerinde Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	144
Tablo XLIX:	Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği İçin Cronbach’s Alfa Güvenirlilik Analizi Sonuçları	148

1. Giriş ve Amaç

Çalışma hayatında mobbing, iş ile bağlantılı olan psiko-sosyal bir risk unsurunu temsil etmektedir. Mobbing son yıllarda modern toplumlardaki çalışanlar üzerinde giderek daha ciddi etkiler bırakan bir problem haline gelmiştir. Mobbing Leymann tarafından, “bir ya da bir kaç kişi tarafından, diğer bir kişiye yönelik olarak sistemli bir şekilde, düşmanca ve ahlak dışı yöntemler kullanılarak uygulanan psikolojik terör” olarak açıklanmaktadır.

“Beyaz yakalı” terimi, daha düşük düzeyde eğitim gerektirmesine rağmen yüksek beden gücü gerektiren “mavi yaka” ya ait işler ile daha yüksek düzey eğitim ve zihinsel faaliyete ihtiyaç duyulan işleri yürüten çalışanlar arasında ayırım yapmak için kullanılmaktadır. Mobbing sadece endüstri ve örgüt psikolojisi açısından değil, adli psikoloji ve klinik psikolojinin çalışma alanlarında da girmesi açısından geniş kapsamlı olarak ele alınması gereken bir kavramdır.

Çalışanların kendilik değerlerini olumsuz algıladıkları veya kronik depresyon yaşadıkları durumlarda örgütsel süreçler ne olursa olsun yaşadıkları kurbanlaşmayı kişilerarası ilişki süreçleri açısından “beklendik davranış örüntülerine” de uyması nedeniyle kendilikleriyle ilişkilendirecekleri söylenebilir. Erken çocukluk dönemine ait çözümlenemeyen kayıp-yas ve çatışmaları olan duygusal istismar mağdurlarının engellenme ve stres gibi duygulanımlarla başa çıkmada zorlanmaları beklenebilir.

Çocukluk çağı ruhsal travması bireylerin iş hayatında mobbing davranışlarına daha çok maruz kalmalarına yol açabilir.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- Bireylerin mobbing ölçeğinden yüksek puanlar aldıkça çocukluk çağı travmaları ölçeğinden de daha yüksek puan aldıkları gözlenecektir.
- Bireylerin çocukluk çağı travmaları ölçeği puanları arttıkça karanlık üçlü kişilik ölçeği puanları da artacaktır.
- Bireylerin mobbing ölçeği puanları arttıkça karanlık üçlü kişilik ölçeği puanları da artacaktır.
- Mobbing ölçeği puanları arttıkça psikososyal risklerde artış gözlenecektir.

2. Genel Bilgiler

1. Mobbing

2.1.1. Mobbing Kavramı ile İlgili Bilgiler

“Mobbing” kelimesinin köken olarak Latince’de “kararsız kalabalık” olarak çevrilen “mobile vulgus”tan geldiği bilinmektedir (Davenport vd., 2003 s.3). Etoloji uzmanı Konrad Lorenz bu kavramı 1960’lı yıllarda “hayvanların bir düşmanı veya yabancıyı kaçırmak için yaptıkları davranışlar” olarak tanımlamıştır (akt. Davenport et al., 2003). 1970’li yıllarda çocuklar arasındaki zorbaca davranışları inceleyen İsveçli bilim adamı Heinemann mobbing kelimesini kullanmıştır (akt. Davenport vd., 2003). Literatüre bakıldığında mobbing kavramının yanı sıra, “iş yerinde duygusal şiddet, örgütsel şiddet, örgütsel zorbalık, örgütsel psikolojik şiddet ve ingilizcede bullying” gibi kavramların da kullanılmakta olduğu görülmektedir. Mobbing ve bullying terimlerine birebir karşılık bulmanın zorluğundan dolayı bu terimler son yıllarda literatürde kavram kargaşasına sebep olmaması için çeviri yapılmadan kullanılmaya başlanmıştır (Çobanoğlu, 2005 s.19).

Leymann (1996) bullying kavramını daha çok çocukların birbirlerine yaptığı zorbalık türü olarak görmektedir ve yetişkinlerdeki davranış için mobbingin kullanılmasını doğru bulmaktadır. Bu kavramı örgütsel bağlamda ilk olarak kullanan Leymann mobbingi “iş hayatında ortaya çıkan psikolojik terör davranışı, kişi veya kişiler tarafından sistematik olarak kurulan düşmancıl ve etik dışı bir temas” olarak açıklamaktadır (Leymann, 1990).

Mobbingi en genel anlamıyla açıklayacak olursak; bir çalışma ortamındaki kişi ya da kişilere karşı yapılan taciz edici, gücendirici, sosyal anlamda dışlayıcı davranışlar veya çalışanların iş motivasyonunu ya da iş gücünü olumsuz anlamda etkileyen bütün davranışlardır diyebiliriz (Zapf vd., 2003). Bir çalışma ortamında mobbing davranışından söz edebilmek için “davranışın düzenli olarak tekrar ediliyor olması” gerekmektedir. Mobbing

davranışından söz edebilmemiz için davranışın “en az haftada bir kez tekrarlanması ve en az altı ay boyunca devam etmesi” gerekmektedir (Leymann, 1996). Anlık olarak yaşanan bir tartışma veya çatışmadan dolayı o iş yerinde mobbing olduğu varsayımına gitmek doğru olmayacaktır. Mobbing sık şekilde kötü davranışa maruz kalan kişide diğer olası ruhsal patolojilerin haricinde oluşan psikopatoloji ve psikososyal durumları kapsamaktadır.

2.1.2. Mobbing modelleri

Literatür incelendiğinde mobbing ile ilgili olarak üç model ortaya atıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki Leymann Modeli, ikincisi Yağmacı-Talancı Model, üçüncüsü ise Tartışma Bazlı Model’dir.

1. Leymann Modeli

Mobbing literatürüne önemli katkılar sağlamış olan İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından ortaya koyulan bu modelde mobbing mağdurunun kişilik özellikleri ve geçmiş yaşantılarının etkili olduğu görüşü reddedilmektedir (Einarsen vd., 2011).

Leymann (1996:170) mobbing davranışının mağdurlar üzerindeki etkilerine göre belirlediği beş saldırı türünden söz etmektedir. Bunlar:

1. Mağdurun iletişim kurma olanaklarına yönelik davranışlar: Mağdura kendini ifade etmesi için gerekli ortamın tanınmadığı, iletişim olanağının verilmediği, susturulduğu, sözel tehditler aldığı davranışları kapsamaktadır.
2. Mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik davranışlar: Çalışma arkadaşlarının mağdurla konuşmadığı veya konuşmalarının engellendiği, sosyal olarak çalışma ortamından izole edildiği davranışları kapsamaktadır.
3. Mağdurun itibarına yönelik davranışlar: Mağdur ile alay etme, dış görünüşü, etnik kimliği, inancı, fiziksel engeli, konuşması vb. bir kişisel durumu ile dalga geçme,

hakkında dedikodu yapma gibi davranışları kapsamaktadır.

4. Mağdurun mesleğine yönelik davranışlar: Mağdura iş verilmesini engellemek, kendi işi ile ilgisi olmayan işler vermek gibi davranışları kapsamaktadır.
5. Mağdurun fiziksel sağlığını tehdit eden davranışlar: Mağdura tehlikeli görevler vermek, cinsel taciz ve/veya fiziksel saldırı uygulamak, bunlar ile tehdit etmek gibi davranışları kapsamaktadır.

Leymann aynı zamanda mobbing uygulayan kişilerin bu davranışı ne için yaptıklarına dair dört temel sebep ortaya koymuştur. Leymann'a göre bunlardan birincisi bir kişiyi grup kuralını kabul ettirmek için zorlamak, ikincisi düşmanlıktan hoşlanmak, üçüncüsü canı sıkıldığı için zevk arayışında olması, dördüncüsü ise önyargıları pekiştirilmek istenmesidir (Einarsen vd., 2011).

2. *Yağmacı-Talancı Model*

Bu modele göre mobbing mağduru kişi tesadüfen ortamda bulunuyor olup, suçluyu kışkırtıcı bir davranışta bulunmamaktadır. Mobbingi yönetim biçimi olarak kullanan kurumlarda sık gözlenebilmektedir. “Tatlı-sert” bir yönetim biçimi giderek kurum içinde kabul gören adil olmayan bir yönetim biçimine evrilebilir ve rastlantısal olarak seçilen kurban giderek diğer çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmaktadır (Einarsen vd., 2011 s.18).

3. *Tartışmacı Model*

Tartışmacı model mobbing davranışını, işle ilgili durumların kişiler arasındaki çatışmaları yoğun şekilde tetikleyerek, mücadele ile istismar arasındaki çizginin aşıldığı durum olarak betimlemektedir (Einarsen vd., 2011 s.19).

Einarsen (1999) tartışma kaynaklı mobbing davranışının üç sebepten dolayı ortaya çıkabildiğini söylemektedir:

1. Kişilerin çatışma yaşadıklarında saldırgan davranışları mücadele amaçlı kullanabiliyor olmaları.
2. Bir işten kaçma taktiği olarak kullanılabilmesi.
3. Mağdurun davranışlarının adaletsiz, aykırı olarak algılanması ve bu davranışlara agresyon gösterilmesi.

3. Mobbingi Tespit Etmek

Mobbing tanımının çok keskin ve belirli sınırlarla yapılamamakta olduğunu ve her mobbing vakasının duruma özel nitelikler barındırabileceğini dikkate almak gerekmektedir (Işık, 2015). Bazı durumlarda yukarıdaki davranışların hepsi gerçekleşmemiş olabilir ve olayın mobbing davranışı olarak tanımlanabilmesi için başka ölçütler aranması gerekebilir (Tınaz, 2008).

Mobbing davranışından söz edebilmemiz için en önemli ölçüt, olayın işyerinde gerçekleşmiş olmasıdır. İş arkadaşı ve işveren ile işyeri ortamı dışında yaşanan çatışmalar mobbing kapsamında değerlendirilemez. Bir diğer önemli ölçüt ise mobbing davranışlarının ne kadar sıklık ile gerçekleştirildiği ve ne kadar zamandır sürdüğü ile ilişkilidir. Leymann (1996: 168) “bu davranışların ayda en az birkaç kez tekrarlanması ve en az altı aydır sürüyor olması gerektiğini” belirtmektedir.

Tınaz, (2008b) mobbing olgusunda taraflar arasındaki güç eşitsizliğine dikkat çekmektedir. Güç eşitsizliğini ast ve üst ilişkisi olarak değil, kurban ve tacizci olarak ele almanız gerektiğini vurgulamaktadır. Mobbingin yalnızca kurbanın üstleri tarafından değil, astları ve kendisi ile eşit konumdakiler tarafından da gerçekleştirilebileceğini belirtmiştir (Tınaz, 2008b: 66).

Mobbing davranışının birbirini takip eden evrelerde gelişmesi de mobbing tespiti hususunda önemli olan bir diğer noktadır. Tınaz (2008b: 67), bu evrelerden şöyle

bahsetmektedir: “ilk evrede işyerinde genel bir çatışma ve gerilim ortamının olması ve örgüt içi veya dışı birtakım faktörlerden kaynaklı yetki ve sorumluluklar ile iş tanımlarının belirsizliğinin söz konusu olması mevcuttur.

İkinci evrede bu belirsizlik ve güvensizlik dolu ortamda ortaya çıkan düşmanca davranışların tesadüf olma ihtimali ortadan kalkmış ve kurban bu davranışlardan artık zarar görmeye başlamıştır.

Üçüncü evre ise kurbanda psikosomatik birtakım belirtilerin görülmeye başladığı evredir. Tablo ağır olmasa bile çalışan kendini rahatsız hissetmektedir.

Dördüncü evrede ise problemin artık sadece bireysel olarak değil örgüt içinde de deneyimlenmeye başladığı evredir. Özgüvenini ve gücünü yitirmeye başlayan bireyin verimliliğinde düşüşler başlar, çeşitli nedenlerle işe gelmeme gibi durumların ortaya çıktığı evredir. İleri durumlarda depresyon ve intihar görülebilir.” Tınaz ‘a göre (2008b: 67) işyerinde gerçekleşen bir çatışmaya “mobbing” denebilmesi için en azından ikinci evreye gelmiş olması gerekmektedir.

2.1.4. Psikopatoloji, Kişilik Örgütlenmesi ve Cinsiyet Açısından Mobbing

Son yirmi yılda Leymann’ın çalışmalarından itibaren sistematik olarak incelenmeye başlayan mobbing kavramı, dışlanma, sosyal tecrit, mesleki dışlanma, ayrımcılık, psikolojik ve fiziksel istismar gibi olumsuz etkilerden oluşan bir etkileşimler bütünü olarak tanımlanır.

Mobbing kurbanı olmaya bağlı olarak gelişen psikiyatrik hastalıkların fazlalığı, sağlık hizmetleri talepleri ve sosyo-ekonomik maliyetlerin yükselmesi sebebiyle bu konudaki uluslararası literatüre olan ilgiyi artırmıştır (Gilioli vd., 2006 ve Shahtahmasebi, 2004). En başlarda iş ve örgüt psikolojisinin konusu olarak düşünülen mobbing, daha sonraları yasal yönlerinin fazla olması sebebiyle adli psikiyatrinin de inceleme konusu haline gelmeye başlamıştır. Bugün mobbing, klinik psikoloji, psiko-genetik ve psiko-terapötik sonuçları açısından da çok yönlü olarak incelenen bir fenomen haline gelmiştir (Zapf, 1999 ve

Stansfeld, 2002).

Nolfe ve arkadaşları (2007) İtalya’da yapmış oldukları bir çalışmada mobbinge maruz kalan işçiler üzerindeki öznel algıyı ve psikopatolojik etkileri değerlendirmişlerdir. Çalışma Napoli Ruh Sağlığı Bölümü Çalışma Psikopatolojisi Merkezi’nde 733 işçinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Mobbing’in en büyük öznel algısı, yüksek (yöneticiler, yetkililer, vb.) ve orta (çalışanlar, beyaz yakalı işçiler, vb.) çalışma düzeyi ve en yüksek bakım talebi kamu yönetimi, sağlık, sosyal hizmet, ticaret ve sanayi alanlarında çalışanlar tarafından yaşanmaktadır. Mobbing ile beraber gözlenen psikopatolojiler arasında, uyum bozuklukları, duygu durum bozuklukları (esas olarak majör depresyon), anksiyete bozuklukları (çoğunlukla travma sonrası stres bozukluğu) daha sık yer almaktadır. Şizofrenik ve psikotik spektrum bozuklukları olan bireylerin örneği daha sınırlı kalmıştır. Depresyon ve TSSB, mobbing ile ilgili patojenik etkisi oldukça alakalı olduğundan daha sık görülen psikiyatrik hastalıklar olarak belirtilmiştir. Çalışma sonucunda en büyük patojenik iş çatışması insidansının erkeklerde görüldüğü ve riskin ileri yaş, yüksek çalışma saatleri ve yüksek eğitim seviyeleri ile arttığı belirtilmiştir.

Ülkemizde yakın zamanda yapılan bir araştırmada da yine benzer sonuçlar ortaya konulmuştur. İstanbul Tıp Fakültesi Psikiyatri polikliniği ve Psiko-Sosyal Travma Programı’na (PSTP) başvuran olgulardan 300 tanesinin haftada en az altı ay boyunca mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir. Çalışmaya göre vakaların 76’sı (% 58,5) memur, 65’i (% 50) öğretmen; 12’si (% 9,2) tıp doktoru, CEO ya da benzer bir meslek grubuna ait olmakla birlikte, 8’i (% 6,1) işçi, 13’ü (% 10) görüşme yapıldığı süre zarfında işsizdi. 93 (% 71.5) hastaya DSM-IV-TR tanı ölçütlerine göre Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) tanısı konuldu, uyum bozukluğu tanısı alan 9 (% 6.9) ve majör depresif bozukluğu olan 102 (% 78.6) kişi tespit edildi. 3 (% 2,3) kişi teşhis edilemedi, 83 (63,8) kişi birden fazla teşhis aldı (Tatar ve Yüksel, 2019).

Fransa’da yapılan başka bir araştırmada ise mobbing mağdurlarından pek çoğu mobbing yaşantısının üzerinden zaman geçmesine rağmen kilo alımı, iştah bozuklukları, sindirim bozuklukları, çarpıntı, anjin, migren, sersemlik, artralji veya kas ağrısı gibi kalıcı somatik semptom veya bozukluklar bildirmişlerdir (Brousse vd., 2008). Leymann (1996) ise tamamlanmış intiharların %15 ‘inin önceki altı ay içerisinde iş yerinde mobbing davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Mobbing ve psikopatoloji literatürüne baktığımız zaman mağdurların genelinin yoğun bir korku ve anksiyete sonucunda depresyon, anksiyete bozukluğu ve travma sonrası stres bozukluğu geliştirdiği, hatta tüm bunların sonucunda intihar davranışı dahi gösterebildikleri açıkça görölmektedir.

Depresyon duygudurum bozukluklarından biridir. Duygudurumu bireylerin mental olarak yaşantıladıkları, buna bağlı olarak davranışlarını ve dünyayı algılama biçimlerini de etkileyen hakim ve sürekli duygu tonudur (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011). DSM-5’e göre (2013) depresyonda çökkün duygulanım, enerjide düşüş, hayata karşı ilginin ya da daha önce zevk alınan aktivitelerden alınan zevkin kaybı en çok başı çeken özelliklerdir. Konsantrasyon ve özgüvende azalma, suçluluk duyguları, karamsarlık, kendine zarar verme ya da özkıyım düşünceleri, uyku ve iştahta bozulma, libido azalması sık görölen belirtilerdir. Sosyal ve mesleki alanlarda bireylerin işlevselliklerinde bozulmalar meydana gelmektedir. Depresyon tanısı koyulabilmesi için belirtilerin en az iki hafta boyunca sürmesi gereklidir. Depresyon atakları farklı şiddette seyredebilmektedir. Depresyonun şiddeti bireyde görölen semptomların tipi, sayısı, yoğunluğuna göre değişmektedir. Bunlar DSM-5’e göre depresyon hafif, orta ve şiddetli olarak üç gruba ayrılmaktadır.

Anksiyete bozukluğu DSM-5’te (2013) tanımlandığı şekliyle, en az altı aylık bir sürenin çoğunda denetim altına alınmakta güçlük çekilen kuruntular ve kaygılardır. Bu kaygılı duruma dinginleşememe, kolay yorulma, odaklanma problemi, kolay öfkelenme, kas

gerginliği ve uyku bozukluğu gibi belirtilerden üçü veya daha çoğu eşlik edebilir. Klinik açıdan gözle görülür bir sıkıntıya ve işlevsellikte toplumsal anlamda bozulmaya yol açar.

Travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), DSM-5'te (2013), “gerçek bir ölüm ya da ölüm tehdidi, ağır yaralanma, bireyin fiziksel bütünlüğünü tehdit eden bir durumla karşılaşması, böyle bir duruma tanık olması veya olayın bir yakınının başına gelmesi ve onlardan dinlenmesi gibi ağır travmatik olaylardan sonra ortaya çıkabilen bir tablo” olarak tanımlanmaktadır. Semptomlar üç aydan kısa sürdüğünde “akut”, daha uzun sürerse “kronik” TSSB adı verilmektedir. Klinik açıdan önemli bir özellik de travmatik yaşantıdan altı aydan uzun bir süre sonra ortaya çıkan tiplerdir. Bunlara, “gecikmeli başlangıçlı” adı verilmektedir.

Bazen birçok insan için felaket gibi görünmeyen olaylar, söz konusu olayın kişi için kişisel bir anlam taşıması sebebiyle TSSB'ye sebep olabilmektedir. TSSB'nin gelişme riski stresörün şiddetini artıran etkenlerle belirlenmektedir (Özgen ve Aydın, 1999).

Stresörün etki şiddetini arttıran etkenlerden en önemlilerini olayın birey için kişisel bir anlam taşıması, stresörle ani biçimde karşılaşmak, karşılaşmanın uzun sürmesi, insan eliyle oluşturulan bir stresör olması, ölüm ve/veya fiziksel yaralanma tehdidi içermesi, bireyde suçluluk duyguları yaratması, katastrofik olması, gaddarlık ve vahşet içermesi olarak tanımlayabiliriz.

Bütün bunlarla ilişkili olarak mağdurların aile yaşantısı ve ilişkileri de kötüye gidebilmektedir. Mağdurun maruz kaldığı stres ve psikolojik yaralanmalar sebebiyle ilişkilerindeki yakınlık ve spontanlıkta bozulmalar gözlenmektedir. Hartig ve Frosch (2006) mobbing mağdurlarını inceledikleri çalışmalarında, mağdurların hem sosyal hayatlarının hem de evliliklerinin parçalanabileceğini ortaya koymuşlardır. Aile ve yakın çevresinden destek bekleyen mağdurlar, bu desteği bekledikleri ölçüde bulamadıkları zaman bu hem aile hem de mağdurlar için büyük bir çıkmaz haline gelebilmektedir.

Mobbingin yol açtığı psikopatolojilerden söz ederken kişilik yapısı ve yapılan işin doğası arasındaki ilişkiye de değinmek yerinde olacaktır. Kuşkusuz ki birtakım işlerin

yapılması için o işin doğasına uygun kişilerin seçilmesi normaldir. Bu eşleşme doğru şekilde gerçekleşmediği zaman kişiliğin belirli yönleri, kişiyi psikososyal anlamda çalışma ortamına karşı daha savunmasız veya daha dirençli hale getirebilmektedir (Stansfeld, 2002).

Deniz (2007) mobbing mağdurlarının kişilik yapıları ve ego savunma mekanizmalarını araştırdığı çalışmasında mobbing mağdurlarında nevrotik kişilik özelliği ve ego savunma mekanizmalarından fantezi arasında pozitif korelasyon bulunduğunu ortaya koymuştur. Nevrotik kişilik yapısına sahip kişilerin daha yalnız hissettiklerini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Levin & Stokes, 1986). Bu da yalnız hissetmelerinin bir sonucu olarak savunma mekanizması olarak fantezi kullanmalarını anlamlı kılmaktadır. Ayrıca çalışmalar nevrotik kişilerin yaşam olaylarını daha olumsuz algılamaya meyilli, onlarla başa çıkarken daha çok psikolojik stres yüklenen kişiler olduğunu ortaya koymaktadır (Costa ve McCrae, 1990 ve Ormel ve Wohlfarth, 1991)

Mobbing mağduru olan kişilerin daha içedönük yapıda olduklarını bulgulayan çalışmalar da mevcut olmasına karşın (Coyne, Seigne ve Randall, 2000), Deniz ve Ünsal (2010) yaptıkları çalışmada Türkiye için bunu tam olarak doğrulayamadıklarını belirtmiş, ülkemizde içe dönük bireylerin başkalarına zararları dokunmadığı takdirde hedef seçilmeyebildiğini ve mobbinge uğramayabileceğini söylemişlerdir.

Türkiye’de gerçekleştirilen bir araştırmanın sonucuna göre araştırmaya katılan beyaz yakalı devlet memurlarından yarısından fazlası mobbinge uğradığında bunu bildirmiştir. Mobbing davranışını bildirenlerin üçte ikisinin sonuçtan memnun olmadığı ve bildirmeyenlere oranla daha yüksek anksiyete ve depresyon düzeyine sahip olduğu ortaya konmuştur (Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006).

Tıp doktorları arasında yapılan bir çalışmaya göre mobbinge uğradığını belirten doktorların çoğunun A tipi kişilik özelliklerine (meşgul, aceleci, rekabeti seven) sahip olduğu bulgulanmıştır. B tipi kişilik özelliklerine (yumuşak başlı, sakin, rahatına düşkün) sahip doktorların mobbingin yarattığı stresten daha az etkilendikleri belirtilmiştir (Pranjic vd.,

2016). Aynı zamanda bir başka araştırmada ise mobbing mağdurlarının kişilik özelliklerini araştırmaktadır. Bu  alışmada Minnesota Kişilik Envanteri kullanılarak mağdurların aşırı düzeyde hassas, kuşkucu ve depresif özellikler gösterdikleri ve psikosomatik özellikler göstermeye çok yatkın oldukları tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre mağdurlar üç gruba ayrılmıştır (Matthiesen ve Einarsen, 2001). Birinci grupta yer alanlar en çok etkilenen, depresif ve kuşkucu olanlardır. İkinci grupta hayal kırıklığı yaşayan ve daha hafif düzeyde bir moral bozukluğu yaşayan, depresif olma eğilimi taşıyan mağdurlar yer almaktadır.     nc  grup ise olumsuz davranışlara maruz kalmalarına rağmen normal kişilikte olanlardan oluşmaktadır.

Mobbing uygulayanların psikolojik özelliklerine dair yapılmış çok fazla çalışma olmamasına rağmen suç alanında yapılan araştırmalara bakıldığında küçük yaşta zorbalık davranışı göstermiş kişilerin ilerleyen yaşlarda da benzer davranışları gösterme oranı oldukça fazla olduğu tespit edilmiştir.

Duyusal zekadan yoksun olma, karanlık   l  kişilik özellikleri (narsisizm, psikopati, makyavelizm), nevrotik bir takım rahatsızlıklar mobbing davranışı uygulayan kişilerin sahip olduğu başlıca özellikler olarak düşünülebilir. Başkalarını taciz ederek kendilerini ön plana çıkartıp üstün göstermeye çalışan kişiler oldukları ancak tüm bunların altında kendine güveni olmayan ve korkak bir kişiliğin yattığı varsayılabilmektedir (Davenport vd., 2003). Özgüven eksikliği gibi yüksek  zg ven de mobbing uygulamak için önemli bir yordayıcı faktör olarak belirtilmektedir. Böyle durumlarda kişiler karşılarındaki insanlara şiddet uyguladıklarının farkında olmayabilirler (Vartia, 1996).

Zapf ve Einarsen (2003) mobbing mağduru olmaya yol açan kişilik özelliklerini:

- Mağdurun savunmasız olması
- Mağdurdaki  zg vensizlik ve sosyal beceri eksikliği olması
- Çok başarılı olması ve grup normlarına uymuyor olması

olarak belirtmişlerdir. Bu özelliklere sahip kişilerin, başkalarında saldırganlığı tetikleyebilir olduğunu belirtmektedirler.

Leymann insanları psikolojik şiddet uygulamaya sevk eden dört sebepten bahsetmiştir (Leymann, 1993; akt. Davenport vd., 2003): saldırganın “ya itaat etsinler ya da ayrılınsınlar” fikriyle çalışanlara zorla kurallarını kabul ettirmeye çalışması, saldırgan bu şekilde gücünün artacağını düşünmektedir. Başka bir sebep olarak saldırgan kişinin sadece düşmanca davranmaktan hoşlanması olarak gösterilmiştir. Psikolojik şiddete yol açan durum sadece saldırganın hoşlanmadığı birinden kurtulma arzusudur, iş yeri ile ilgili süreçlerin önemi yoktur. Üçüncü sebep olarak Leymann saldırganın sadist bir kişiliğe sahip olmasını göstermektedir. Dördüncü ve son sebep ise saldırgan kişinin belli bir etnik veya dini gruptan nefret etmesi olabileceğini belirtmektedir. Zapf ve Einersen’in aksine Leymann mobbing mağdurlarının kişilik özelliklerinin süreçte öneminin olmadığını ancak mobbinge uğradıktan sonra mağdurların kişiliklerinde birtakım değişiklikler olabileceğini söylemektedir (Leymann ve Gutafsson, 1996).

Mobbing mağduru olma ve cinsiyet arasındaki korelasyon incelendiğinde, kadınların erkeklerin yoğunlukta çalıştığı sektörlerde erkeklere oranla daha çok mobbinge uğradığına dair araştırmalar mevcut olsa da son yıllarda yapılan çalışmalarda iki değişken arasında kesin olarak anlamlı bir ilişkinin henüz ortaya konmadığını da söylemek mümkündür (Deniz, 2007, Çivilidağ ve Sargın, 2013).

2.1.5. Mobbing ve Organizasyon

Mobbingi sadece kurban ve fail bağlamında incelemek yerine nasıl bir örgüt ikliminde gerçekleştiğini anlamak ileriye dönük önlemler almak açısından oldukça önemlidir. Günümüzde pek çok büyük organizasyon mobbing davalarıyla karşı karşıya kalmaktan çekinmekte ve bunu prestij kaybettiren bir durum olarak görmektedir.

Çamuroğlu ve Poussard (2016) beyaz yakalı örnekleme ile yaptıkları araştırma sonucunda Türkiye’de en çok görülen mobbing davranışlarının çalışanların saygınlığını

zedeleme, performansının altında veya üzerinde iş verme, ortaya konulan işi adaletsiz şekilde değerlendirme ve hak edilen övgüyü vermeme olarak belirtmişlerdir.

Örgüt içindeki liderlerin özellikleri, düşmancıl örgüt iklimi, örgüt içi kıskançlıklar, motivasyon eksikliği, örgüt içi iletişimdeki bozukluklar, yetersiz yönetim gibi faktörler de mobbingin ortaya çıkmasında oldukça önemlidir (Field, 2002).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında kabul edilen Makyavelist düşünce tarzını benimsemiş olan bir lider, çalışanları manipüle etmeye yönelik davranışlar sergiler ve gücünü bu şekilde ortaya koyar. Bunun sonucunda organizasyondaki ilişkiler çıkar üzerine kurulur ve bunlardan etkilenenler için etik dışı sonuçlar doğabilir (Özdemir, 2003). Etiğin, insani ve ahlaki değerlerin yok sayıldığı bir organizasyon kültüründe mobbingin görülmesi diğerlerine oranla daha yüksek bir ihtimal taşımaktadır.

Katılımcı ve yatay yapılanan yönetim tarzını benimsemiş örgütlerde mobbingin hiyerarşik ve otokratik yönetime sahip olanlara göre daha az görüldüğü ortaya konmuştur (Archer, 1999).

Organizasyonların kültürlerinde çalışanların benimsediği ve zamanla yerleşen duygu, düşünce ve algılar hakimdir. Bazı organizasyonlarda benimsenen sert yönetim biçimi gittikçe yerleşen bir mobbinge dönmekte ve bu da çalışanlar tarafından normal ve kabul edilebilir bir hale gelmektedir (Voroney, 2005).

Günümüzde organizasyonlarda teknolojik, ekonomik ve yönetsel anlamda değişimlerin çok hızlı yaşandığı bir gerçektir. Bu değişimlerin bireyler ve gruplar açısından farklı sonuçları olabilmektedir. Değişim süreçleri bazen bireyler açısından öngörülemezliği de beraberinde getirmektedir. Birtakım ekonomik değişiklikler (primlerin azalması, mali kısıtlama, zam düzenlemeleri vb.), iş yerindeki sosyal değişimler (yönetimin değişmesi, yeni insanlarla çalışma, ekip değişiklikleri vb.) çalışanlarda ve yöneticilerde strese ve buna bağlı olarak da saldırganca tavırlara sebep olabilmektedir (Baron ve Neuman, 1998).

Vartia (1996) çalışanların yaptıkları işe dair belirsizlik hissettiklerinde psikolojik şiddetin arttığını söylemektedir. Norveç'te bir sendikada yapılan çalışmanın sonucu da rollerin belirsizliği ve rol çatışmasının direkt olarak psikolojik şiddete yol açtığını ortaya koymaktadır.

Bir örgütte çalışanlar kendi pozisyonlarına denk çalışma arkadaşlarına mobbing davranışı uyguluyor ise bu *yatay mobbing*, ast veya üstlerindeki çalışma arkadaşlarına karşı uyguluyor ise *aşağı ve/veya yukarı mobbing* olarak adlandırılmaktadır (Tınaz, 2006b).

Mobbingin en önemli faktörlerinden biri grup davranışdır. İşyerine yeni katılan bir çalışan organizasyonun tutumunu kabul etmediği ve bunu dile getirdiği zaman grup üyeleri tarafından dışlanabilir, ayrımcı birtakım davranışlara maruz kalabilmektedir. Böyle bir durumda kişi kendisini sosyal destekten yoksun, savaş vermesi gereken çatışmacı bir iklimde hissedebilir (Tutar, 2004).

Bu hislerin sonucunda çalışanın organizasyona bağlılığının azalması kaçınılmazdır. Kişilerin iş ile ilgili hissettikleri olumsuz duygular yaptıkları işin önüne geçmeye ve çalıştıkları ekip içinde huzursuzluklara yol açmaya başlamaktadır. Bu süreçte mobbing mağduru olan çalışanlar yeni iş arayışına girip örgütlerin nitelikli çalışanlarını kaybetmelerine yol açar. Örgütler yeni çalışanların yetiştirilmesi için eğitim giderlerini artırmak zorunda kalabilirler. Ayrıca mobbing mağdurlarının dava açması sonucunda tazminat ödemek durumunda kalabilir ve bu durum da onlar için bir maddi yük oluşturabilmektedir (Gürhan ve Kaya, 2014).

Mobbingin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde alınan izinlerin fazlalığı iş veriminde ve çalışan performansında ciddi kayıplara sebep olabilir. Örgütlerin mobbinge göz yummaları veya bir mücadele stratejilerinin olmaması kendileri açısından ciddi problemler oluşturabilmektedir. Örgütlerin mobbinge asla göz yummayacaklarını açık açık belirtmeleri, korku ve baskıya dayalı yönetim anlayışını terk etmek, örgüt içinde sağlıklı bir iletişim tarzını benimsemek, sağlıklı çatışma yönetimini öğretmek, görev tanımlarının belirli olması, iş

etiğinin belirlenip bu kurallara sıkı sıkıya bağlı kalınması çalışanları daha güvende hissettirecek uygulamalardır.

2.1.6. Mobbingin Hukuki Açıdan Değerlendirilmesi

2.1.6.1. Türk Hukuk Sisteminde Mobbing

Türk hukuk sisteminde mobbing ile ilgili ilk karar Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından 2006 yılında verilmiştir ve işçi 1000 Türk Lirası manevi tazminat almaya hak kazanmıştır (Tınaz, vd., 2008). Ülkemizde halen mobbing ile ilgili hukuksal açıdan önemli eksiklikler bulunmaktadır. Mevcut sistemde çeşitli yasalar kıyas yolu ile psikolojik istismar ve mobbing suçlarına uygulanmaktadır.

Türk hukuk sisteminde bu konuda yapılan ilk yasal düzenleme 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nun 417. maddesidir. Bu maddeye göre "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" (Türk Borçlar Kanunu, 2011).

Ülkemizde şu anda psikolojik istismar ile ilgili açıkça düzenlenmiş bir yasa mevcut değildir. Bu sebepten hangi davranış, ne gibi bir suça yol açmaktadır bu konuyla ilgili bir bilinmezlik söz konusudur diyebiliriz. Fakat bunun dışında Anayasada ve diğer mevzuatta da bireylerin maddi ve manevi varlığına karşı yapılan saldırılara karşı düzenlenmiş maddeler bulunmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10. maddesine göre; "Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde herkes eşittir." 12. maddesine göre; "Herkes, kişiliğine

bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.” Anayasanın 17. maddesine göre ise; “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Md. 10, 12 ve 17.).”

Anayasanın 49. maddesine göre “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir, devlet çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Md. 49.).”

Anayasanın 50. maddesinde ise “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” şeklinde belirtilen ifade ile açıkça çalışanların izin ve dinlenme haklarının ellerinden alınmasının yasa dışı olduğu ortaya konmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Md. 50.).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesine göre:

“(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012)”

Yine aynı sayılı kanunun 13. maddesine göre ise:

“(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini

feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).”

Bu maddeye göre gerekli tedbirlerin alınmaması halinde işçi sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir (Özden, 2018).

İş Kanunu’nun 5. maddesine göre, “İş ilişkilerinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”. “İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

İş Kanunu’nun 24/II hükmünün (b) bendinde; “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa”, (c) bendinde ise; “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa” olarak açıkça tanımlanan ve mobbing suçu ile direkt olarak bağdaştırabileceğimiz ifadeler yer almaktadır.

Bu hükümlere göre, işçi bu duruma maruz kaldığı takdirde “ayrımcılık tazminatı” talep edebilir. Ayırmıcılık tazminatı işçinin 4 aya kadar olan ücretini içermektedir (İş Kanunu, 2003).

Türk Medeni Kanunu’nda da mobbing mağdurlarının lehine kullanılabilecek maddeler bulunmakta olup bunlar madde 23, 24 ve 25’tir (Tunç, 2017).

Madde 23’e göre “Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlandırmaz”. Madde 24’te ise “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.” şeklindeki ifadeyle kişilik hakları açıkça korunma altına alınmıştır. Medeni kanunun 25. maddesinde yer almakta olan “Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir” ifadesi bu maddeyi mobbing mağdurlarının uğradıkları şiddetin tespitine yönelik önemli avantaj sağlayabilen bir madde haline getirmektedir.

Türk Ceza Kanunu incelendiğinde mobbing suçlarının genellikle madde 84, 117, 119, 125, 132 ve 134 üzerinden değerlendirilmeye elverişli olduğunu düşünebiliriz. Aşağıda sırasıyla bu maddeler açıklanmaktadır (Koca ve Üzülmüş, 2018);

Madde 84’ e göre:

“(1) Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) İntiharın gerçekleşmesi durumunda, kişi dört yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(3) Başkalarını intihara alenen teşvik eden kişi, üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu fiilin basın ve yayın yolu ile işlenmesi hâlinde, kişi dört yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(4) İşlediği fiilin anlam ve sonuçlarını algılama yeteneği gelişmemiş olan veya ortadan kaldırılan kişileri intihara sevk edenlerle cebir veya tehdit kullanmak suretiyle kişileri intihara mecbur edenler, kasten öldürme suçundan sorumlu tutulurlar.”

İntihara yönlendirme suçlarını kapsayan bu maddeye göre uyguladığı mobbing sonucunda kurbanını intihara sürükleyen bir fail bu suçtan hüküm giyebilmektedir.”

İş ve çalışma hürriyeti ile ilgili olan madde 117’ye göre ise:

“(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.

(3) Yukarıdaki fıkra da belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.”

Madde 125’te ise hakaret suçlarını kapsamına almaktadır:

“(1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilât ederek işlenmesi gerekir.

(2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkra da belirtilen cezaya hükmolunur.

(3) Hakaret suçunun;

a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,

b) Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,

c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi hâlinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.

(4) Ceza, hakaretin alenen işlenmesi hâlinde, altıda biri; basın ve yayın yoluyla işlenmesi hâlinde, üçte biri oranında artırılır.

(5) Kurul hâlinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi hâlinde suç, kurulu oluşturan üyelere karşı işlenmiş sayılır.”

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda mobbing ile ilgili düzenlenmiş açıkça bir hüküm bulunmamaktadır ancak 10. madde amirin maiyetindeki memurlara eşit davranma borcu olarak düzenlenmiştir. Yine madde 8’de ise; “devlet memurları hizmet arkadaşlarıyla münasebetlerinde memurların gerektirdiği terbiye, nezaket, ağır başlılık, sevgi, saygı, itibar ve iş birliği unsurlarına dikkat etme sorumluluğundadır.” ifadesi yer almaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

2.1.6.2. Avrupa Ülkeleri ve Avrupa Birliğindeki Hukuki Düzenlemeler

Avrupa Parlamentosu'nun mobbing ile ilgili aldığı ilk karar “İşyerinde Tacizin Önlenmesi Kararı 2001/2339 (INI)” dır. Her ne kadar kararda mobbing ile ilgili bir tanım yer almasada psikolojik tacizin sadece bireysel değil, toplumsal ve ekonomik açıdan da etkileri olabileceğini ifade etmesi açısından önemlidir (Ferrari, 2004).

2002 yılında Avrupa Parlamentosu 2002-2006 sağlık ve güvenlik stratejileri kapsamında iş yerinde şiddet ve psikolojik tacizden de bahsetmiştir ve bu iki faktör sebebiyle ortaya çıkabilecek psikolojik sorun ve hastalıkları risk olarak gördüklerini ifade etmiştir ancak mobbing ile ilgili yasal düzenlemeler ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir (Seward ve Faby, 2003).

Mobbing ile en çok ilgilenen ülkeler, literatürden de anlaşılacağı üzere İskandinav ülkeleri olmuştur. Bu konuda en çok söz sahibi olan ve en erken önlem alan ülkelerden biri olan AB üyesi İsveç'te, 1993 yılında kabul edilen üç tane kanun bulunmaktadır. Birincisi, işveren iş ortamından sorumlu kişidir ve iş yerinde gerçekleşen sorunları vaktinde fark etmek için çaba harcamalıdır. İkincisi, herhangi bir psikolojik istismarın gerçekleşmesi durumunda, İsveç Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kurulu işyerlerine doğrudan müdahale hakkına sahiptir. Üçüncü olarak da bir çalışan yıl içerisinde psikolojik istismara bağlı olarak sık sık izin alıyorsa çalışanına gerekli yardımı sağlamak işverenin sorumluluğu altındadır.

Yasal düzenlemede mobbing ifadesi yerine “victimization” yani; “haksızlığa uğrama, mağdur edilme” ifadesi kullanılmaktadır (Porteous, 2002). İsveç'in bu düzenlemeleri yapmasında Leymann'ın önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Leymann mobbing mağdurlarına hizmet amaçlı olarak “İş Travması Kliniği” adında bir klinik kurmuş fakat daha sonra maddi yetersizlikler sebebiyle bu klinik kapatılmıştır (Akgeyik, Güngör, Uşen ve Omay, 2009). Klinik kapatılmadan önce 1700'ün üzerinde mobbing mağduruna hizmet vermiştir (Davenport vd., 2003).

AB üye ülkesi olmayan Norveç ise 1994 yılında yapmış olduğu bir yasa değişikliği ile her ne kadar psikolojik istismar adı geçmese de çalışanların her türlü taciz ve rahatsız edici davranışa karşı korunduğunu belirtmiştir (De Falco vd., 2003).

AB üye ülkesi Almanya’da ilk defa 1998 yılında gerçekleştirilmiş olan bir kamu toplu sözleşmesinde psikolojik taciz ile ilgili hükümler yer almıştır. Ayrıca sendikalar psikolojik tacize uğrayan kişilere yardım amaçlı bir telefon hattı açmışlardır (Di Marco, 2004). Almanya günümüzde iş yerinde psikolojik tacizin yarattığı hasarları “meslek hastalığı” olarak kabul etmekte ve aynı zamanda kamuya bağlı sağlık kuruluşlarında bunun tespitini gerçekleştirip psikolojik danışmanlık hizmeti vermektedir (Riguzzi, 2001).

AB’ den ayrılışı yeni gerçekleşen İngiltere’ye bakıldığında ise 1997 yılında çıkarılan “Tacize Karşı Korunma” Yasası ve 1996 tarihli “Çalışan Hakları Yasası” gibi yasalarda psikolojik tacize karşı çeşitli hükümler bulunmaktadır (Di Martino, 2004 ve Cox, 2004). Ayrıca “Çalışan Hakları Yasası’nda işverenin işçiyi küçük düşürmek, hedef göstermek veya taciz etmek gibi davranışları açıkça kötü davranışlar arasında belirtilmiştir (Cox, 2004).

AB üye ülkesi Fransa’daki düzenlemelere bakıldığında, 2002 yılında Fransız İş Kanunu’na eklenen psikolojik tacizle mücadele bölümünde psikolojik taciz uygulamak, mağdurun herhangi bir zarara uğrayıp uğramadığına bakılmaksızın suç kabul edilmiştir. Kanun hükmü gereği işyeri yöneticilerini gerekli tedbirleri almakla zorunlu kılınmıştır. Psikolojik taciz uyguladığı tespit edilen kişi en fazla bir yıl hapis cezası veya 15.000 Avro para cezası alabilmektedir (Gruber, 2005; akt. Bozbel ve Palaz, 2007).

İtalya’da mobbing ile ilgili düzenlemelere ceza hukukunda yer vermeyen ülkeler arasında yer almaktadır. Mobbing davalarında mağdurlar yalnızca uğradıkları fiziksel veya psikolojik zararı tazmin etme talebinde bulunmaktadır (Ege, 2003).

2.1.6.3. ABD ve Japonya'daki Hukuki Düzenlemeler

ABD'de Medeni Kanunun 7. maddesinde iş yerinde hakaret saldırganlık, tehdit gibi suçlar için cezai yaptırım uygulanacağı belirtilmektedir (Demircioğlu, 2007). Ayrıca çalışanlar işyeri kaynaklı oluşan fiziksel ve zihinsel hastalıkları için tazminat alma hakkına sahiptirler (Davenport vd., 2003).

Japonya mobbingin en yaygın görüldüğü ülkelerden biridir. Bunun en önemli sebeplerinden birisinin çalışanlara verilen ömür boyu istihdam sözü olduğu düşünülmektedir. Çalışanlarını işten çıkaramayan işverenler mobbing uygulayarak onları ayrılmaya zorlayabilmektedirler. Mobbing ile ilgili bir yasal düzenlemenin bulunmadığı ülkede sadece 1999 yılında 1824 kişinin mobbing yüzünden intihar ettiği bilinmektedir (Meek, 2004).

2. Çocukluk Çağı Travması

2.1. Çocukluk Çağı Travmasına Genel Bakış

Çocukluk çağı travması en genel haliyle 18 yaşından küçük bireylerin ebeveyn, bakım veren veya başka kişiler tarafından fiziksel, cinsel, psikolojik (duygusal) açıdan kötü muameleye maruz bırakılması veya afet, göç, savaş, kaza, kayıp veya ayrılık yaşaması olarak tanımlanabilmektedir (Hermann, 2007; Şar, 2012).

Çocukluk çağı travması kavramını ilk olarak betimleyenlerden biri olan Lenore Terr (1991), çocukluk çağı travmasını tek olaylı travma (tip 1) ve tekrarlayan veya kronik hale gelmiş kişiler arası ilişkilerde gözlemlenen travma (tip 2) olarak ikiye ayırmıştır.

Terr (1991), çocukluk travmalarını birbirinden ayıran önemli birkaç özellikten bahseder. Bunlar arasında düşünceleri bastırma, uyku sorunları, abartılı irkilme tepkileri, gelişimsel gerilemeler, dünyevi korkular, kasıtlı kaçınmalar, panik, sinirlilik ve hipervijilans öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, kaç yaşında olursa olsun travma geçirmiş çocuklarda özellikle gözlemlendiği dört özellik olduğunu da söylemektedir. Bunlar: güçlü bir şekilde

görselleştirilen ve tekrar tekrar algılanan anılar, tekrarlayan davranışlar, travmaya özgü korkular ve insanlar, hayat ve gelecek hakkında değişen tutumlardır.

Terr (1991)'e göre travmatik anıyı yeniden görme o kadar önemlidir ki bazen orijinal deneyimde hiçbir görsel olmadığında bile ortaya çıkar. Dokunsal, konumsal veya koku anıları, uzun süredir devam eden korkulardan veya tek bir şoktan da kaynaklanabilmektedir. Ancak yeniden görme eğilimi, çocukluk travmasındaki tüm bu yeniden algılamaların en güçlüsüdür. Görselleştirmeler en güçlü şekilde travmatik olayın hatırlatıcıları tarafından uyarılır ancak bazen tamamen izinsiz olarak ortaya çıkabilirler.

12 aylıktan önce travmatik olaylara maruz kalan çocuklarda tekrarlayıcı davranışlar görülebilir. Başka bir deyişle, travmalarıyla ilgili herhangi bir sözlü hafızası olmayan çocukların, fiziksel duyumlar hissettikleri veya olay anında orijinal olarak deneyimlediklerini çağrıştıran bir şekilde oynadıkları veya hareket ettikleri görülebilir. Travmatize olmuş çocuklar karanlık, yabancılar, başgösteren nesneler, yalnızlık, dışarıda olmak, yiyecekler, hayvanlar ve araçlar gibi sıradan şeylerden korkma eğilimindedir. Karanlık ve yalnız kalma korkuları, erken dönemdeki ani şoklarla güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Yine geleceğe bakış açısının sınırlılığı da özellikle travma geçirmiş çocuklarda dikkat çekicidir (Terr, 1991).

Bu çalışmada odaklandığımız nokta tekrarlayan veya kronikleşmiş, kişilerarası ilişkilerde kendini gösteren tip çocukluk travmasıdır. İkinci tipteki travmalar daha çok çocuk istismarı ve ihmal kapsamına girmektedir (Krug vd., 2002).

Çocuklar hala biliş ve duygularını nasıl geliştireceklerini öğreniyor oldukları için travmaya anlam vermekte güçlük çekebilirler. Bu yüzden çocukluk çağı travmaları yetişkinlik çağını da kapsayan uzun süreli etkilere neden olabilmektedir (Dye, 2020).

Yaygın olarak tanımlanan istismar türleri psikolojik (duygusal), cinsel, fiziksel istismar ve ihmal davranışlarıdır (Butchart vd., 2006).

Psikolojik (Duygusal) İstismar: Ebeveyn veya bakım veren kişi tarafından bir çocuğa değersiz, sevilmemiş, istenmeyen, kusurlu, tehlikede veya sadece başkasının ihtiyaçlarını

karşıladığı zaman değerli hissettiren her türlü kasıtlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Suçlama, küçümseme, aşağılama, ayrımcılık yapma, tecrit etme, reddetme, suça yöneltme gibi davranış biçimlerini içermektedir. Çocuğun zihinsel, sosyal ve fiziksel gelişimine engel olma riski yüksektir. Partner şiddetine veya devam eden herhangi bir şiddet olayına tanık olması da psikolojik istismar olarak kabul edilebilmektedir (Gilbert vd., 2009).

Bu kategorik sınıflandırma potansiyel olarak suistimal edici eylemleri vurgulayacak bir çerçeve sağlar. Bununla birlikte olumsuz ebeveyn davranışı kendi içinde duygusal istismar ile eşit değildir. Birçok tanım kültürel faktörlerden bahsetmemektedir. Kültürel veya dini normlardan bağımsız olarak çocuklara yönelik mutlak ebeveyn davranış standartlarının olup olmadığı tartışma konusudur (Thompson ve Kaplan, 1996).

Doyle (1997), tüm çocukların psikolojik istismardan fiziksel olarak sağ kurtulamadıklarını, intihar eden veya evden kaçmanın bir sonucu olarak ölen çocuklar olduğunu söylemektedir. Doyle (2001) psikolojik istismarın cinsel istismara benzer şekilde güven, bağlanma, bütünlük ve öz değer duygusuna zarar verdiğini, ölüm tehdidinin ikinci planda kaldığını da söylemektedir. Shengold (1989) ise psikolojik istismarı “ruh cinayeti” olarak adlandırmaktadır. Buradan psikolojik istismarın yıkıcılığının şiddetini anlayabilmekteyiz. Psikolojik istismar diğer istismar türlerinden daha geniş bir alanı içine almaktadır çünkü tek başına uygulanabildiği gibi, etkilerinin diğer istismar türlerinin sonucunda da gelişmesi mümkündür (Gemalmaz, 2005).

Fiziksel İstismar: Bir çocuğun fiziksel sağlığına, gelişimine, hayatta kalmasına ve/veya şahsiyetine zarar veren veya zarar verme olasılığı bulunan kasıtlı fiziksel güç kullanımıdır. Vurmak, tekmelemek, dayak atmak, ısırarak, sarsmak, boğmak, zehirlemek, yakmak gibi davranışları içermektedir (Gilbert vd., 2009). Dünya Sağlık Örgütü’ne göre (2008) fiziksel istismar bilinçli olarak çocuğa uygulanan şiddet türüdür. UNICEF ise çocuğun gelişimine zarar veren, kaza olmayan ve çocuğa acı çektiren davranışlar olarak tanımlamaktadır (Yurdakök, 2010).

Cinsel İstismar: Henüz cinsel gelişimini tamamlamamış olan bir çocuğun ya da ergenin, bir yetişkin tarafından cinsel gereksinim ve isteklerini karşılamak amaçlı kullanılmasıdır. Cinsel istismar, bir çocuk ile en az 5 yaş büyük biri arasındaki veya bir ergen ile en az 10 yaş büyük biri arasındaki herhangi bir cinsel deneyim olarak tanımlanmaktadır (Wekerle ve ark., 2006). Yetişkin tarafından güç kullanarak, kandırarak veya tehdit etme yoluyla gerçekleştirilebilir. Bu istismar çocuk ya da ergen ile kan bağı olan biri tarafından gerçekleştirildiği durumda ensest olarak adlandırılmaktadır (Aktepe, 2009). Cinsel istismar fiziksel temas içeren ve fiziksel temas içermeyen olarak ikiye ayrılmaktadır. Fiziksel temas içeren cinsel istismara penetrasyon, çocuğun vücuduna dokunma veya yetişkinin çocuktan kendi vücuduna dokunmasını istemesi gibi durumlar örnek verilebilmektedir. Fiziksel temas içermeyen cinsel istismar ise müstehcen konuşma, röntgencilik, teşhircilik, müstehcen görüntüler izletme/çekme gibi pek çok davranışı içerebilmektedir (Çeçen, 2007). Polat (2007) çocukların yaşlıları ile oynadığı cinsel içerikli oyunların zorlama olmadığı takdirde cinsel istismar olmadığını belirtmiştir.

İhmal: Bir çocuğun temel fiziksel, duygusal, tıbbi veya eğitim ihtiyaçlarını karşılayamama; yeterli beslenme, hijyen, barınma veya çocuğun güvenliğini sağlama gibi en temel ihtiyaçlarının bakım veren tarafından yok sayılmasıdır. İhmal davranışı aslında bir nevi “kötü bakım”dır (Polat, 2007). İstismarın aktif, ihmalin pasif bir davranış olması ikisi arasındaki ayırt edici farklılıktır. İhmalin tanımı konusunda tartışmalı görüşler bulunmaktadır. Bazıları bir deneyimi ihmal olarak tanımlamak için gözlemlenebilen zararların olması gerektiğini savunurken, bir taraf ise deneyimi ihmal olarak tanımlamadan önce ebeveynlerin niyetinin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır (Tanner & Turney, 2003).

Straus ve Kantor (2005), ihmalkar davranışla ilgili kültürel normların toplumdan topluma farklılık gösterdiğini ve zamanla toplum içinde değiştiğini söylemektedir. İhmalle ilgili bir başka zorluk da tedavisiyle ilgilidir. İhmal bir “süreç ya da yaşam biçimi”

olduğundan dolayı klinisyenlerin ihmali fark etmeleri ve üzerinde çalışılacak belirli olayları bulmak zordur (Tanner & Turney, 2003)

Çocukluk dönemi istismarı ve ihmal sonucunda ruhsal travma geliştiren bireylerde örselenmeye bağlı olarak psikolojik rahatsızlıklar görülebilmektedir. Aynı şekilde istismarı gerçekleştiren ebeveynlerde de madde kötüye kullanımı, depresyon, psikotik bozukluklar gibi durumların bulunabildiği veya ebeveynlerinde çocukluk çağı istismarına maruz kalmış olabileceği bilinmektedir (Polat, 2007).

Fiziksel, duygusal, cinsel istismar veya ihmal ile beraber veya tek başına gerçekleşebilen başka deneyimler de çocukların travmatize olmasına sebebiyet verebilmektedir. Bunlar yaşanan birtakım kişilerarası ilişkiler, zorbalık, kaçırılma öyküsü gibi durumlar olabilir (D'Andrea vd., 2012).

2.2. Çocukluk Çağı Travmalarının Epidemiyolojisi

Çocuk istismarı bireylerin sağlığını hayatı boyunca tehdit eder ve yaşadıkları mağduriyeti hayatları süresince travmatik bir olgu olarak taşımalarına sebep olmaktadır (Futtermann, 2003). Çocuk istismarı sosyo-ekonomik durum, dini inançlar, ırk, coğrafya gibi değişkenlerden bağımsızdır ve görüldüğü toplumlarda önemli sosyal kırılmalara yol açabilmektedir (Gullat ve Stockton, 2000).

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre çocukluk çağı travması ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı tanımlar ve uygulamalar kullanılması elde edilen verilen karşılaştırılması açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde düzenli olarak yapılan çalışmalara göre çocukluk çağı travmasına maruz kalma sıklığı nüfusun üçte birinden fazladır. Çalışmada cinsiyet oranlarında belirgin bir fark gözlenmemiştir. En sık görülen istismar türü %74, 8 ile ihmal olarak belirlenmiştir. Fiziksel istismar oranı %18, 2, cinsel istismar oranı %8, 5, birden fazla travmaya maruz kalma oranı ise %14 olarak belirlenmiştir (US Department of Health and Human Services, 2016). Toplam 459 çocuğun katılımıyla gerçekleştirilen uluslararası bir çalışmada çocukların %66'sının duygusal, %55'inin fiziksel, %18'inin de

cinsel istismar mağduru olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada ihmal oranı %37 oranında tespit edilmiştir (Zolotor vd., 2009).

Yapılan çalışmaların pek çoğu cinsel istismar dışındaki çocukluk çağı istismarlarının failinin %77 oranında aile olduğunu göstermektedir (Kara vd., 2004).

Yanık ve Özmen (2002) Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Psikiyatri Polikliniği'nde 150 kadın hasta ile yaptıkları çalışmada çocukluk çağı fiziksel istismarının %15.3, duygusal istismarın %18.7, cinsel kötüye kullanımın %22, ihmal davranışına uğramanın ise %30.5 oranlarında olduğunu ortaya koymuşlardır. Aynı çalışmada intihar girişimi öyküsü ile duygusal, fiziksel ve cinsel istismar ve ihmal arasında da anlamlı bir ilişki olduğu da belirlenmiştir.

Ege Üniversitesi'nde yapılan ve çoğunluğunu 12 yaşın altındaki çocukların oluşturduğu bir çalışmaya göre ise çocuklardan %45'inde fiziksel, %40'ında cinsel, %5'inde ise duygusal istismar saptanmıştır. Çalışmada saptanan ihmal oranı ise %10'dur (Yalçın, 2011).

2.3. Çocukluk Çağı Travması ve Psikiyatrik Bozukluklar

Çocuklukta veya yetişkinlikte ortaya çıkan pek çok psikiyatrik bozukluğun kaynağında çocukluk çağı travmalarının olduğu bilinmektedir. Yaşam boyu psikopatoloji riskini artıran çocukluk çağı travması dissosiyatif bozukluklar, madde kötüye kullanımı, psiko-somatik hastalıklar, cinsel işlev bozuklukları, kişilik bozuklukları, duygu durum bozuklukları başta olmak üzere birçok psikopatoloji ile yakından ilişkilidir.

Çalışmalar çocukluk çağı istismarının, hangi tür olduğu farketmeksizin, kişileri durumuna reviktimizasyona (yeniden mağduriyet) açık hale getirdiğini ortaya koymaktadır (Oruçlular, 2016).

Van der Kolk ve arkadaşları (1996) çocukluk çağı istismarından kurtulanların, başkalarının ihtiyaçlarını ve duygularını okuma becerisi geliştirdiğini fakat bu duyarlılığın kendilerine kişisel bir fayda sağlamadığını sadece çocuklukta öğrenilen bir hayatta kalma becerisi olduğunu söylemektedirler.

Yaşanan travmalar, çocukların algılarının bozulmasına sebebiyet vermekte ve yetişkin hayatlarında da benzer travmatik dinamikler içeren ilişkileri veya ortamları tercih etmelerine neden olmaktadır (Herman, 2007). Bunun nedenlerinden biri, başa çıkmak için dissosiyasyonu kullanmaları ve bu nedenle tehlike durumunda onları uyaracak sosyal ipuçlarını fark edememeleridir (Herman, 2007).

Çocukluk çağı travmasından kurtulanlar, mağdur olarak ya da zulme uğrayarak travmayı tekrarlama kompulsiyonuna sahip olma eğilimindedirler. İlk travmatize edildikleri bağlamlara benzer sosyal ortamlarda bulunma eğilimindedirler ve bu eğilimleri genel olarak bilinç düzeyinde değildir (Van Der Kolk ve ark., 1996). Çocukluk çağı travması ve reviktimizasyon arasındaki ilişkiyi çalışmak, kurbanların kendilerini yeniden mağdur edecek durumlara girmelerini önlemek açısından önem teşkil etmektedir.

Çocukluk çağında, özellikle ebeveynlerle (veya bakım verenle) yaşanan ilişkisel problemler travmatik boyutta olduğunda bireylerin kişiliklerini kalıcı şekilde etkilemektedir (Wonderlich ve ark, 2001).

Herman'a göre (2007), çocukluk çağı travmasından kurtulanların ihmal veya istismar yaşantıları küçük çatışmalarla kolayca tetiklenebilir ve çatışmaları çözecek sözlü veya sosyal becerilerden yoksun oldukları için bu gibi durumların kolayca üstesinden gelememektedirler. Mağdur, yoğun ve istikrarsız ilişkiler geliştirir. Çocukken karşılanmamış bakım ve bakım ihtiyacı, bir yetişkin olarak yakın ilişkilerinde güvenli ve uygun sınırlara sahip olmasını engeller. Hayatta kalan kişi, başkalarının isteklerine empatik uyum ve başkalarına bilinçsiz itaat geliştirdiği için güç veya otorite sahibi olanlara karşı da savunmasızdır.

Sansone ve arkadaşları (2005) istismarın şiddeti arttıkça Sınır Kişilik Bozukluğu semptomlarında artış ve psikososyal işlevlerde bozulma olduğunu söylemektedir. Karabulut, Özçelik ve Karamustafahoğlu (2020) ise çocuklukta fiziksel istismar yaşantısının erkeklerde şiddet ve psikopatoloji gelişimine sebep olabileceğini belirtmektedirler.

Finkelhor ve Brown'un (1985) "Travma Oluşturan Dinamikler Modeli"ne göre, çocukluk çağı cinsel istismarına bağlı olarak çocukluk çağı travması yaşayan bireylerin, yetişkinlik hayatlarında rastgele kompulsif davranışlar, bozuk kişilerarası ilişkiler, reviktimizasyon, kendini damgalama gibi durumlar gözlemlenmektedir.

Eker ve Yılmaz da (2016), üniversite öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada çocukluk çağı travması yaşamış olan katılımcıların gençlik çağlarında daha sık risk alma davranışında bulunduklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca Cole ve Putnam (1992) 'a göre çocukluk çağı istismarına maruz kalan bireyler sosyal ilişki kurmada zorluklar ve duygu düzenlemede problem yaşamaktadırlar.

Gürcan ve Kolburan (2019), yeme tutumları ve çocukluk çağı travması arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, çocukluk çağı travmalarının ve travmaların inkarının yeme tutumlarını bozabilen bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Çocukluk çağı travması yaşamış bireylerin yetişkinlikte kendilerini tekrar eden mağdur edici ilişkilere girmelerini önlemek için kökendeki travmanın nasıl deneyimlendiğini bilmek oldukça önemlidir. Böylelikle daha psikopatolojinin derin ve kronik hale gelmesinin önüne geçilebileceği düşünülmektedir (Oruçlular, 2016).

Yeniden mağduriyet olgusu kadar önemli olan bir diğer konu ise çocukluk çağı travması sonrasında istismarcı ile özdeşleşme veya adil dünya inancının kaybolması gibi çeşitli durumlar sonucunda gelişebilecek olan saldırgan ve uyumsuz kişilik özelliklerin varlığını anlayabilmektir. Bu çalışmanın amacı, hem bireylerin çocukluk çağı travmatik yaşantılarının iş hayatlarında mobbing mağduriyetine olan etkisinin araştırılması hem de kendilerinde karanlık üçlü olarak adlandırdığımız "psikopati, narsisizm ve makyavelizm" kişilik özelliklerinin gelişip gelişmediğini anlamaktır.

3. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri

2.3.1. Karanlık Üçlü Kişilik Kavramına Genel Bakış

Karanlık üçlü kavramı ilk defa 2002 yılında Paulhus ve Williams tarafından kullanılmıştır. Karanlık üçlü (The Dark Triad) kişilik özellikleri örgütsel, adli ve klinik psikoloji alanında kendine yeni yer bulmaya başlamıştır. Uluslararası literatürde daha çok 2010 yılı ve sonrasında çalışılmaya başlayan bir kavramdır (Campbell vd., 2010, Furnham, Richards ve Paulhus, 2013). Karanlık kişiliği içeren modern araştırmaların çoğu, ya genel olarak Karanlık Üçlü olarak adlandırılan üç özelliğe – Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati (Paulhus & Williams, 2002) ya da DSM Eksen II bozukluklarına dayanan karanlık özellik modellerine odaklanmıştır (Hogan ve Hogan, 2009).

Paulhus'un karanlık özellikleri belirleme yaklaşımı, benliği yüceltme ve başkalarına zarar verme güdüleriyle karakterize edilen patolojilere odaklanırken (Paulhus ve Williams, 2002), Hogan ve Hogan yaklaşımı, bireyler gardını indirdiğinde ortaya çıkan olumsuz özellikler olarak karanlık tarafa odaklanmaktadır (Hogan& Hogan, 2001).

Ana akım kişilik ölçekleri “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (Big Five)” gibi boyutsal modellemelere dayanmış ve kişilik değerlendirmeleri için daha çok kişilik özelliklerini betimleyen anketler kullanmayı tercih etmiştir (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013). Karanlık üçlü gibi yeni akımda yer alan kişilik ölçekleri ise patolojiyi “normalin aşırılığı” olarak ele almıştır (Wiggins ve Pincus, 1989).

“Karanlık”, kişiliğin istenmeyen yönlerini temsil ederken, “üçlü” ise “subklinik narsisizm, subklinik psikopati ve makyavelizm” bileşenlerini ifade etmektedir (Özdemir, 2018). Bu subklinik özellikler bazı ortamlarda sorun oluştursa da günlük işleyişi her zaman engellemeyebilir (Hogan ve Hogan, 2001).

Makyavelizm, soğuk ve manipülatif bir kişilerarası tarzı, narsisizm ise büyüklük, kişilerarası ilişkilerde tahakküm ve üstünlük kurma arzusu gibi özellikleri tanımlar. Psikopati ise manipülatif, duygusuz, empatik olmayan, dürtüsel ve risk alan kişileri tariflemektedir (Glenn ve Selbom, 2015).

Karanlık üçlü özelliklerinin istenmeyen yönleri psikopatolojiye yüklenme eğiliminde olsa da literatürde alternatif görüşler de mevcuttur. Araştırmalar, Karanlık Üçlü'nün en iyi şekilde sapkın sosyalleşmeden (kişilerarası problemler, diğerlerinden yabancılaşma) ve dürtü kontrolünden oluşan “sosyal semptomatoloji” bağlamında kavramsallaştırılabileceğini göstermektedir.

Jonason ve Webster (2012) karanlık üçlünün patolojik özellikler değil kişilerarası ilişkilerde “alternatif sosyal” olarak kullanılan stratejiler olabileceğini söylemektedirler. Bu sosyal stratejilerin genellikle kendilerini davranışlarını düzenleyememe ve saldırganlık gibi istenmeyen şekillerde gösterdikleri için psikopatoloji olarak kabul edildiğini, başka bir bakış açısıyla bakılırsa karanlık üçlü özelliklerinin psikopatoloji olarak görülmek yerine sadece sosyal hayata daha düşük düzeyde adaptasyon olarak kabul görülebileceği teorisini ortaya atmışlardır. Bu bakış açısına göre karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olmak kolektif iyiliğin çıkarlarına aykırı olan hayata ve diğerlerine karşı bu şekilde bir yaklaşım benimseyen psödopatolojilerdir (Jonason ve Webster, 2012).

Uyumsuz subklinik kişilik özelliklerinin nasıl doğru bir şekilde kavramsallaştırılacağına ilişkin araştırmalar kişilik bozukluklarını sınıflandırmada özellikle önemlidir. Bu tek başına bir kategorizasyondan, kişilik patolojisinin kavramsallaştırılmasına subklinik kişilik özelliklerini dahil etmeye doğru giden bir değişimi temsil etmektedir (Stead, Fekken, Kay ve McDermott, 2012).

Klinik örnekler, hali hazırda klinik veya adli gözetim altında olan bireyleri içerir; Subklinik örnekler, daha geniş topluluk örneklerinde sürekli dağılımlara atıfta bulunmaktadır. Terim daha hafif bir versiyonu ima etse de subklinik örnekler de kaçınılmaz olarak daha geniş bir aralığı kapsayacak ve doğal olarak şu anda toplumda olan uç vakaları da içerecektir (Ray & Ray, 1982).

“Narsisizm” ve “psikopati” klinik psikiyatri literatürü ve pratiğinde de yer alan kavramlardır ve DSM-V’te kişilik bozuklukları olarak geçmektedirler. Karanlık üçlü

bileşenleri literatürde psödopatolojik özellikler olarak kendine yer bulmakta, özellikleri taşıyanlar ise subklinik bireyler olarak kabul edilmektedirler (Rauthmann ve Kolar, 2012).

Subklinik bireyler toplumun daha geniş kesimine yayılmış kimseler olarak kabul edilmekte ve sosyal problemlere yol açmaktadırlar (Regoli, Hewitt ve DeLisi., 2016). Subklinik düzeyde olan narsisizm, psikopati ve makyavelizm üçlüsünün birbirlerinden ayıramayacak şekilde benzer olduğu görüşü, kişilik psikolojisi ile ilgilenen bilimsel çevrelerde tartışmalara da sebep olmuştur (McHoskey, Worzel ve Szyarto, 1998). Fakat daha sonra yapılan çalışmalarda elde edilen davranışsal ve bilişsel bulgular ışığında çoğunlukla birlikte görülseler bile ayrı kişilik yapılanmaları oldukları kabul edilmiştir (Paulhus ve Williams, 2002).

Örneğin narsisizm için betimlenen kavramlardan “otorite, kendine yeterlilik, üstünlük, teşhircilik, sömürücülük, kibir ve yetki” psikopati tanımlamalarında da sıklıkla kullanılmaktadır (Glenn ve Selbom, 2015). “Patolojik benmerkezcilik”, Cleckley'nin (1976) psikopatinin ilk tanımlarında sıraladığı kriterlerden biridir. Cleckley (1976) psikopatların her zaman benmerkezcilikleri ile ayırt edildiğini, bu özelliğin sıradan insanlarda görüldüğünü ve çoğu zaman şaşırtıcı olmadığını söylemektedir. Bu niteliğin “kendini beğenmişlik” mi yoksa “benlik saygısı” mı olarak ifade edileceğinin ise konunun kurnazlığına ve karmaşıklığına göre değişeceğini söylemekle beraber derine inildiğinde her zaman benmerkezciliğin ortaya çıkacağını öne sürmüştür (Cleckley, 1976).

Hare'nin (2003) Psikopati Kontrol Listesi-Gözden Geçirilmiş (PCL-R) el kitabında da narsisizm kavramı “görkemli bir öz-değer duygusu” ölçütüne dahil olmaktadır. Kişilik özelliklerinin kalıtsal mı yoksa çevresel mi olduğu konusu karanlık üçlü kişilik özelliklerinde de merak konusu olmuş ve araştırmacılar konu ile ilgili bazı ikiz çalışmalarına başvurmuşlardır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki kalıtım karanlık üçlü kişilik özelliklerinin gelişiminde çevresel faktörlerden daha etkilidir (Petrides, Vernon, Schermer ve Veselka, 2011; Furnham, Richards ve Paulhus, 2013).

Lau ve Marsee'nin (2012) yaptıkları çalışma karanlık üçlü için ayırt edici özelliklerin 11-17 yaş arası çocuk ve ergenlerde oldukça belirgin olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalarda sadece makyavelizmin çevresel faktörlerle daha ilişkili bir bileşen olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu, Jones ve Paulhus (2011a) tarafından, makyavelizmin, üç bileşen arasından deneyimle değiştirilebilme ihtimali en olası olduğuna dair bir kanıt olarak yorumlanmaktadır. Araştırmacılar bu bileşenin değiştirilebilirliği hakkındaki iddiaları tam olarak doğrulamak için çevresel bileşenlerin yaşam süresi boyunca nasıl değiştiğini incelemek gerektiğini söylemektedirler (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013).

Son yıllarda bazı araştırmacılar karanlık üçlüye subklinik düzeyde sadizm (Buckels, Trapnell ve Paulhus, 2014), borderline kişilik bozukluğu (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013), saldırganlık (Paulhus, Curtis ve Jones, 2018) ve risk alma davranışı (Crysel, Crosier ve Webster, 2013) gibi dördüncü bir bileşen ekleme önerisi getirmişlerdir fakat bu konu ile ilgili literatürde henüz sonuçlanan bir çalışma mevcut değildir.

Karanlık üçlüyü oluşturan bileşenlere ayrıca yer vermenin yanı sıra çocukluk çağı travması ve iş hayatı üzerindeki etkilerini incelemenin çalışma açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.3.1.1. Narsisizm

Narsisizm kavramı kaynağını Yunan mitolojisinden almaktadır. Efsaneye göre Narcissus genç ve yakışıklı bir erkektir. Çok kibirli olan Narcissus hiç kimsenin aşkına karşılık vermemektedir. Ona aşık olan dağ perisi Echo, Narcissus'u takip eder ama aşkına karşılık alamadığı gibi Narcissus'un kendisi hakkında söylediği kötü sözleri de duymak zorunda kalmıştır. Bunun üzerine intikam tanrıçası Nemesis, Narcissus'u su yüzeyinde gördüğü kendi suretine aşık olmakla cezalandırır. Narcissus suya

bakmaktan başka hiçbir şey yapamaz olur ve en sonunda aşkına karşılık alamadan ölür. Öldüğü yerde de nergis çiçekleri açar (Ovidius, Dönüşümler).

Narsisizm kavramının psikoloji literatürüne girmesi 1898’de Havelock Ellis’in “Narcissus-like” betimlemesini kullanması ile olmuştur. Kişinin kendini beğenme hali içerisinde kaybolması durumunu ifade eden bu kavram, daha sonraları literatürde “narcissismus” olarak da kullanılmıştır (Kızıltan, 2000). En son hali olan narsisizm ise Sadger tarafından ortaya konulmuştur (Evren, 1997).

Kuşkusuz ki narsisizm kavramı ile en çok ilgilenenlerden biri de psikanalistler olmuştur. Amerikan Psikanaliz Derneği narsisizmi “psikolojik ilginin kendilik üzerinde yoğunlaşması” olarak açıklamaktadır (Fine ve Moore, 1967; akt. Anlı ve Bahadır, 2007). Narsisizm üzerine psikanalitik literatürde yapılmış ilk ve en önemli çalışmalardan biri Sigmund Freud’un “Narsisizm Üzerine Bir Giriş” makalesidir. Freud’a göre narsisizm normal bir gelişim evresidir. Çocukluğunun narsisistik mükemmeliyetinden vazgeçmek istemeyen birey, büyüdüğünde başkalarının ve kendisinin yargılamaları sonucunda bu mükemmeliyeti daha fazla sürdüremez ve erken dönemdeki bu mükemmeliyeti ego idealine yansıtarak yeniden oluşturma arayışına girmektedir. Bu ideal çocukluğunun kaybolmuş narsisizmi için bir yedek olarak görülmektedir. Freud’un birincil narsisizm şeklinde açıkladığı bu kavramdan ayrı olarak, kişinin dış dünyaya yaptığı libidinal yatırımı çekerek oluşturduğunu söylediği ikincil narsisizm olarak tanımladığı bir kavram daha mevcuttur (Freud, 1998).

Freud’un narsisizmi bir kişilik tiplmesi olarak tanımlaması ise 1931 yılında gerçekleşmiştir. Narsisistik kişilerden libidinal, kendilerini korumaya yatkın ve liderlik özellikleri olan kişiler olarak bahsetmiştir (Freud, 1961).

Yine önemli psikanalist ve kuramcılardan Kohut ve Kernberg’te narsisizm kavramına ışık tutanlar arasında yer almaktadırlar.

Kohut (1971), narsisizmi Freud gibi gelişim sürecinin bir parçası olarak görmüş fakat bu süreçte oluşan bir bozulmanın “patolojik narsisizm” denilen duruma yol açtığını savunmuştur. Kohut narsisizmi iki paralel düzlem üzerinden tanımlar; “büyüklenmeci kendilik” ve “idealleştirilen ebeveyn imagosu”. Eğer ebeveynler erken yaşta çocuğun büyüklenmeci kendiliğini ve teşhirciliğini aynalamaz ise çocuk narsisistik kendiliği olduğu gibi kalır ve değişime uğramaz. Bu da ilerde narsisistik kişilik tiplerinde görülen yoğun aşağılık duyguları ve kendine güvensizlik ile abartılmış kendilik değeri arasında gidip gelmeye sebep olmaktadır.

Nesne ilişkileri kuramının temsilcilerinden Kernberg (1975) ise narsisizmi patolojik bir durum olarak görmektedir ve narsisizmi sınır kişilik örgütlenmesi içinde değerlendirmektedir. Kernberg’e göre soğuk bir anne tarafından aç bırakılan çocuklar, anneye karşı bir savunma olarak “büyüklenmeci kendilik” geliştirmektedirler (Kernberg, 1975).

Günümüzde narsisizm, subklinik olarak incelenmesinin yanı sıra psikiyatri, psikanaliz ve klinik psikoloji gibi alanların yoğun olarak incelediği bir hastalık olarak da kabul edilmektedir. Narsisistik kişilik bozukluğu ilk olarak DSM-III’te tanımlanmıştır (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders- DSM-III, 1980). Tanı ölçütleri olarak; önemli ve eşsiz olma hissi, teşhircilik, eleştiriye tahammülsüzlük, özel imtiyaz beklemek, eş duyumdan yoksunluk, kendine dair zeka, güzellik ve aşk fantezileri ile meşguliyet, kişilerarası ilişkilerde sömürücülük, aşırı yüceltme ve değersizleştirme arasında gidip gelen ilişkiler gibi durumlar tanımlanmıştır (Hyman, 1989).

Narsisistik kişilik bozukluğu günümüzde DSM-5’te B kümesi kişilik bozuklukları arasında yer almaktadır (2013). Aşağıdaki maddelerden beş ya da daha çoğunun olması halinde narsisistik kişilik bozukluğu tanısı konulmaktadır;

1. Kendisinin önemine dair büyüklenmeci bir duyguya sahip olmak,

2. Sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik veya ideal sevgi fantezileriyle meşgul olmak,
3. “Özel” olduğuna ve ancak özel veya üst düzey insanlar tarafından anlaşılabilceğine, onlarla ilişkide bulunması gerektiğine inanmak,
4. Aşırı hayranlık beklemek,
5. Hak sahibi olduğuna inanmak (özellikle ayrıcalıklı muamele görme veya beklentilerine otomatik olarak uyum gösterileceğine dair makul olmayan beklentilere sahip olmak),
6. Kişilerarası ilişkilerde sömürücü olmak (amaçlarına ulaşmak için insanları kullanmak),
7. Empatiden yoksun olmak (diğerlerinin duyguları ve gereksinimlerini kabullenme veya paylaşmada gönülsüzlük),
8. Diğerlerine haset duymak veya diğerlerinin ona haset duyduklarına inanmak,
9. Kibirli ve küstah davranış veya tutumlar sergilemek şeklinde ifade edilmiştir (DSM-5; American Psychiatric Association, 2013)

Narsisistik kişilik bozukluğu ve subklinik narsisizm pek çok açıdan aynı özelliklere sahip olmakla beraber narsisistik kişilik bozukluğunda daha yoğun görülmektedir (Özsoy ve Ardıç, 2017). Çalışmada narsisizm bir psikopatoloji olarak değil bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır.

2.3.1.2. Psikopati

Eski Yunanca psike (ruh) ve pathos (acı) sözcüklerinin birleşmesiyle oluşan “Psikopati” (Çelgin, 2011) bir terim olarak ilk kez 19. yüzyılda Fransız Psikiyatr Phillipe Pinel tarafından herhangi bir psikopatolojik belirtisi olmayan ve entellektüel

kapasiteye sahip kişilerdeki ahlaki olmayan düşünce ve davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Demirel, Demirel ve Duran, 2014).

1932 yılında yayınlanan ve DSM'nin öncülü kabul edilen (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) Psikiyatrik Hastalıklar Derlemesinde anti-sosyal kişilik bozukluğu yerine "psikopatik kişilik" kavramı kullanılmıştır (Ogloff, 2006). Bu 1952 yılında yayınlanan DSM-I'de "sosyopatik kişilik bozukluğu", 1968 yılında yayınlanan DSM-II'de ise "anti-sosyal kişilik" olarak değiştirilmiştir. 1994'te yayınlanan DSM IV'te ise günümüzde de kullanılmakta olan antisosyal kişilik bozukluğu olarak tanımlanmıştır (Harpur ve Hare, 1994).

DSM 5'e göre anti-sosyal kişilik bozukluğu kriterleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

A. Aşağıdaki 7 alt özellikten üçüne sahip olma ile belirgin, 15 yaşından beri süregelen, başkalarının haklarını saymama, başkalarının haklarına saldırma örüntüsü.

1. Tutuklanması için zemin hazırlayan tekrarlayıcı eylemlerde bulunma, yasalara ve toplumsal kurallara ayak uyduramama.

2. Sürekli yalan söyleme, takma isim kullanma, kişisel çıkar ve zevki için başkalarını atlatma.

3. Dürtüsel davranışlar.

4. Yineleyen kavgalar veya saldırılarla belirli sinirlilik ve saldırganlık.

5. Kendi ve başkalarının güvenliği konusunda umursamazlık.

6. Bir işi sürekli götürememe, mali yükümlülüklerini yerine getirememe ile belirli sürekli sorumsuzluk.

7. Davranışlarından pişmanlık duymama.

B. Kişi en az 18 yaşındadır.

C. 15 yaşından önce başlayan davranım bozukluğunun kanıtları vardır.

D. Antisosyal davranış sadece şizofreni veya manik epizodun gidişi sırasında ortaya çıkmamıştır (DSM-5; American Psychiatric Association, 2013).

Psikopatların genel özelliklerine baktığımızda, sapkın ve agresif davranışlara yatkın, manipülatif, hilekar, empatiden, suçluluk ve utançtan yoksun, dürtüsel kişiler olduklarını söylemek mümkün olmaktadır (Levenson ve ark., 1995; Babiak ve Hare, 2006). Cleckley ise psikopatlar hakkında yazmış olduğu kitapta psikopatları vicdan ve utanma duyguları olmayan, sahte bir cazibeye sahip, samimiysiz, yalancı, güvenilir olmayan fakat tüm bunlara rağmen oldukça zeki insanlar olarak tanımlamaktadır (akt., Barlak, 2012).

Literatürde psikopatinin “birincil” ve “ikincil” olarak tanımlandığına da rastlamaktayız. Cleckley (1976), görünüşte uyumlu ya da patolojik denemeyecek kadar uyumsuz özellikte ve bunun yanı sıra düşük anksiyete ve çekicilik gibi ilişkilerde avantaj olarak görülebilecek özelliklere sahip olan bir psikopati türünden söz etmektedir. Karpman’a göre (1948) ikincil psikopati yalan söyleme, vicdansızlık gibi uyumsuz özellikler içerir ve daha çok psikolojik karmaşaya neden olmaktadır.

Subklinik psikopatların özelliklerine baktığımızda düşük empati, kaygının eşlik ettiği yüksek dürtüsellik ve heyecan arayışının ön planda olduğunu görebilmekteyiz (Paulhus ve Williams, 2002). Günümüzde genel popülasyondaki psikopatik özellikleri inceleyen bir literatür oluşmaya başladığından ve karanlık üçlü’nün bu literatüre oldukça büyük katkı sağladığından söz edebiliriz. Levenson’a göre (1992) psikopati yalnızca adli vakalarda görülmez, hatta bazen bireylere sosyal avantaj bile sağlayabilmektedir.

Psikiyatri ve psikoloji literatüründe psikopati ve antisosyal kişilik bozukluğu arasında keskin bir ayrım olmamasına rağmen, bazı araştırmacılar psikopatinin daha ağır bir tablo olduğunu söylemektedir. Miller ve arkadaşları yaptıkları araştırmada

psikopati ölçütlerini karşılayan anti-sosyal kişilik bozukluklarının oranının %25 olduğunu söylemektedirler (2001).

Literatüre bakıldığında DSM'yi temel alan yayınlarda “antisosyal kişilik bozukluğu”, uluslararası yayınlarda ise “psikopati” terimi daha yaygın olarak kullanılıyor gibi görünmektedir (Everett, 2006).

2.3.1.3. Makyavelizm

Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin aksine bir kişilik özelliği değildir. Bir terim olarak kaynağını ünlü yazar ve politikacı Nicolo Machiavelli'nin soyadından almaktadır. Machiavelli 1513 yılında yazdığı “Prens” adlı eserinde kral ve lordlara, devletin çıkarlarını korumak ve amaçlarına ulaşabilmek için “her türlü yolun mübah” olduğunu, gerektiğinde hileye, yalana ve manipülasyona başvurulabileceğini söylemektedir (Jones ve Paulhus, 2009).

Makyavelistler amaçlarına giden yolda etik değerleri önemsemeyen, gerekirse çekinmeden manipülasyona başvurabilen bireyler olarak tanımlanmaktadır (Saltoğlu ve Irak, 2020). Duygusal farkındalıkları düşük olan bireyler olan makyavelistler, aldıkları kararların duygusal sonuçları ile fazla ilgilenmek yerine kazandırdığı faydayı düşünüp bir an önce hedeflerine varmayı tercih etmektedirler (Zeigler-Hill ve Vonk, 2015).

Etik değerleri hiçe sayma pahasına hedef odaklı olan makyavelistler, özellikle günümüzde örgütsel bağlamda yapılan çalışmalarda önemli bir araştırma konusu olmaktadır. Makyavelizm ölçeğini geliştiren Christie ve Geis (1970) makyavelistlerin tamamen ahlaktan yoksun olmadıklarını fakat geleneksel ahlak ilkelerine göre hareket etmediklerini söylemişlerdir. Onlara göre makyavelist bireyler rekabetçi stratejiler oluşturma konusunda iyi olmalarının yanı sıra ikna ve pazarlık gerektiren konularda da oldukça başarılı olabilmektedirler.

Jones ve Paulhus (2009) makyavelist özelliklerin daha çok genç yetişkin erkek popülasyonunda görüldüğünü ve bu bireylerin maddiyata daha çok önem veren ve rekabeti seven kimseler olduğunu söylemektedir. Christie ve Geis (1970) 'e göre makyavelistler sosyal baskıdan daha az etkilenen kimselerdir ve bu yüzden kendilerini ahlaklı olmak zorunda hissetmezler. Mudrack (1990) makyavelistlerin dünyayı düşmancıl bir şekilde algıladıkları için amaçlarına ulaşma doğrultusunda daha saldırgan davranışlar gerçekleştirebileceklerini söylemektedir.

2.3.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Mobbing Davranışı

İş yerinde mobbing davranışı uygulamanın en önemli sebeplerinden birinin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olmak olduğu bilinmektedir (Geel vd., 2017). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine dair yapılan çalışmalar, çalışma hayatında düşük iş tatmini ve performans, iletişim problemleri gibi pek çok sorunu çözüme kavuşturmak için giderek daha önemli olmaya başlamıştır.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olan bireyler barışçıl ve huzurlu bir çalışma ortamındansa rekabet ve hırsın ön planda olduğu bir çalışma ortamı yaratma gayretindedirler (Rauthmann ve Kolar, 2013). Yapılan çalışmalar makyavelistlerin çalışma arkadaşlarına karşı zorbalık kullanma motivasyonu olduğunu ortaya koymuştur (Castille, Kuyumcu & Bennet, 2017; Madan, 2014).

Ciddi şekilde zarar veren bir mobbing davranışı için kurbanları stratejik şekilde manipüle etmek, duygusuz olmak ve bir sonraki adımı hesaplamak gerekmektedir. Bu da karanlık üçlü kişilik özellikleri tanımına göre makyavelist ve psikopatların ortak özelliğidir (Dåderman ve Ragnestål-Impola, 2019).

Son yıllarda yapılan çalışmaların sonuçlarına dayanarak birçok yönetici ve insan kaynakları personeline çalışanlarının karanlık üçlü kişilik özellikleri profillerini çıkartıp, mobbing riskine karşı önlem almaları önerilmektedir. Özellikle makyavelistlerin, kendi

itibarlarını geliştirmek ve korumak adına uzun vadeli stratejik planlama ve koalisyon kurma yeteneğine sahip olmaları, işyerinde etik olmayan davranışlarda bulunma eğilimi göstermeleri, açık saldırganlığa başvurmayıp, bunun yerine düşmanca duygular ve davranışlar sergilemeleri sebebiyle mobbing faili olmaya en çok aday grup olduğu belirtilmektedir (Dderman ve Ragnestl-Impola, 2019). Bazı kişilik özelliklerinin, onları taşıyanların başkaları tarafından zorbalığa maruz kalma olasılığını artırdığı ileri sürülmüştür (Andersson ve Pearson, 1999; Archer ve diğerleri, 2007).

Karanlık ldeki yapılar saldırganlığın davranışsal sonuçlarını farklılaştırır; Jones ve Paulhus (2010), psikopatik saldırganlığın, fiziksel provokasyon ardından dürtüsel misilleme olarak baskın olduğunu, narsisistik saldırganlığın ise algılanan bir ego tehdidini takiben bir rakibe üstün gelmek için araçsal bir ihtiyaç olarak baskın olduğunu söylemektedirler. Karanlık l kişilik özelliklerine sahip bireyler mobbing uygulayabildikleri gibi kendileri de mobbing mağduru olabilmektedirler. Bu kişiler doğaları gereği rekabet etmeyi seven kişiliklerdir. Kendileri kadar rekabetçi olmayan insanlarla çalışmaları durumunda hareketleri daha tehditkar ve saldırgan algılanacağından dolayı mobbinge uğrama riskleri de fazla olabilmektedir.

Rekabetçi bir psikolojik iklim oluşturan faktörler, farklı ödül algıları, başkalarıyla karşılaştırmaya dayalı performans değerlendirmeleri, ve iş arkadaşları veya amirlerle sık sık statü karşılaştırmaları gibi durumlar onlar için genellikle olağandır.

Nbold ve diğerleri (2017) Karanlık l kişiliklerin iş yerindeki rekabetçi bağlamlardan potansiyel olarak etkilendiğini söylemektedir. Rekabetçi bir ortamın tüm karanlık l alt özellikleri için yüksek alaka düzeyine sahip olduğunu (Nbold ve diğerleri, 2017) söyleyen çalışmalar mevcuttur.

Karanlık l bireyler başkalarıyla rekabet etmeyi ve dolayısıyla sosyal sistemdeki üstünlüklerini göstermeyi severler (Paulhus ve Williams, 2002; Rauthmann ve Kolar, 2013). Ayrıca rekabetçi durumlar, narsisizm düzeyi yüksek bireyler için önemli çabalar

olan kendini geliştirme, diğerlerine göre üstünlüğü kanıtlama ve sürekli ilgi arama için bir temel oluşturmaktadır (Spain ve diğerleri, 2014). Diğer yandan psikotizmin yaratıcı düşünme ve iş performansı ile de pozitif ilişkisi olduğunu ortaya koyan bazı araştırmalar da mevcuttur (Eysenck, 1993; Woody ve Claridge, 1977).

Rekabetin psikolojisi üzerine yapılmış kısıtlı araştırmalar, rekabetçi psikolojik iklimin yıkıcı çalışma koşulları ve etik olmayan riskli davranışlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Keller, Spurr, Baumeler ve Hirschi, 2016). Bu nedenle, karanlık üçlü kişilikleri olan bireyler, iş yerinde rekabetçi bir psikolojik iklimi tercih etmelidir. Çünkü etik olmayan ve verimsiz iş davranışları da dahil olmak üzere yüksek riskli davranışlara diğerlerine oranla daha çok ilgi duymaktadırlar. Bu özelliklere sahip bireylerin süpervizörleriyle ve yöneticilerle sorun yaşama olasılıkları daha fazla olduğundan dolayı organizasyonel araştırmalarda karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylere daha çok yer verilmelidir (O'Boyle ve diğerleri, 2012; Spain ve diğerleri, 2014).

Spain, Harms ve LeBreton (2014), karanlık üçlüye dair bir ayırımdan söz etmektedir, bir narsisistin potansiyel olarak yıkıcı bir niyeti olsa bile bu her zaman olumsuz bir sonuca yol açmayabilir. Yine histrionik bir birey çevresine zarar verme düşüncesini aklından bile geçirmeyebilirken, sergilediği takıntılı dikkat çekme ihtiyacı olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Bu bir kişilik özelliğinin “karanlık” olarak adlandırılmasının “doğası gereği ve etkileri” bakımından en az iki yolu olduğunu ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinden bahsederken bu ayrıma saygı göstermemiz gerektiğini hatırlatmaktadır (Spain, Harms ve LeBreton, 2014).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireyler bu özelliklere sahip olsalar bile iş hayatında mağdur olmayacakları anlamına gelmemektedir. Aksine, kimseye zarar verme niyetleri olmasa bile rekabetçi, büyülenmeci ve çıkarları doğrultusunda davranmaları insanlarda agresyon uyandırıp mobbinge maruz kalmalarına yol açabilmektedir.

Linton ve Power'ın (2013) zorbalığa maruz kalanların makyavelizm de dahil olmak üzere zorbayı tanımlayan birkaç kişilik özelliğini paylaşarak saldırgan davrandıklarını bulmasında ilgi çekici bir bulgudur. Çünkü teorik olarak kurbanlar bazen özgüvenlerini korumak için zorbalık benzeri stratejiler kullanabilirler. Yine bu durumda mobbing ölçeği ve karanlık üçlü ölçeği arasında pozitif korelasyon görülmesi çalışmanın hipotezine uygun şekilde beklenebilir bir bulgu olabilmektedir.

Zorbalığın kurbanlarının aynı zamanda zorbalığın failleri olabildiği durumlar da gerçekleşebilmektedir (Matthiesen ve Einarsen, 2007). Bu bulgulara dayanarak, mobbing deneyimini ölçen ölçekteki puanların, zorbalık taktiklerinin kullanımını ölçen bir ölçekteki puanlarla pozitif yönde ilişkili olmasını beklenmektedir.

Mobbing mağdurlarının kişiliklerini Glaso ve arkadaşları (2007) tarafından kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve meta-analizlerde özetlenmiştir. Bu araştırmaya göre mağdurların çoğunluğunun mağdur olmayanlardan farklı olmadığını, ancak mağdurların bir alt grubunun mağdurlara ve mağdur olmayanların çoğuna kıyasla; Dışadönüklük, Uyumluluk, Vicdanlılık ve Deneyime Açıklık'ta düşük ve Nevrotizmde yüksek puan aldığını bulgulamışlardır.

Linton ve Power (2013) yaptıkları çalışmada makyavelizm, narsisizm ve psikotizmden oluşan karanlık üçlünün mobbing mağduru olma ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Psikotizm ve makyavelizm, mağdurların puanları ile önemli ölçüde ilişkili çıkmıştır.

Zorbalar ve mağdurlar kişilik özelliklerini paylaşabilirler çünkü birçoğu olumsuz eylemlerin hem faili hem de hedefidir. Lee ve Brotheridge (2006), zorbaların %83'ünün aynı zamanda kurban olduğunu, kurbanların %50'sinin de haftada bir kez zorba olduğunu ortaya koymuşlardır.

Zorbalık araştırmacıları, bazı kişilerin kişiliklerinin, diğerlerinin onlara zorbalık yaparak yanıt verebilecek kadar kışkırtıcı olduğunu fark etmişlerdir (Matthiesen ve

Einarsen, 2007). Davranışları ve tutumları sosyal normların dışında kalan can sıkıcı iş arkadaşlarına agresif bir şekilde yanıt vermekte çalışanların kendilerini haklı hissettikleri süreci tanımlamışlardır. Birçok kışkırtıcı kişilik aynı zamanda hem fail hem de hedef olabilecekleri için zorba/mağdur olmaktadır (Matthiesen & Einarsen, 2007).

2.3.3. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Çocukluk Çağı Travması

Travma literatürüne bakıldığında, çocukluk çağı travması ile karanlık üçlü kişilik özellikleri gelişimi arasında en çok bağlantının yine makyavelizm üzerinden incelendiği görülmektedir. Bu çalışmalar bize aslında makyavelistik özelliklerin gelişiminde çocukluk çağı travmasının da büyük rol oynayabileceği ihtimalini işaret etmektedir.

Jonason ve Webster (2012), bağlanma ve ebeveyn bakımının yeterli olmadığı durumlarda çocukluk stresinin harekete geçtiğini ve bu durumun çocukta “ne gerekiyorsa ben almalıyım” düşüncesini ve dolayısıyla makyavelizm oluşumunu harekete geçirdiğini söylemektedirler. İlgisiz anneler, Karanlık Üçlü'nün duruma duyarlı tepkilerini, özellikle makyavelizm ve hak görme gibi "daha karanlık" yönleri etkinleştirmek için yeterli bir koşul olabilir (Jonason, Jones ve diğerleri, 2013). Janoff ve Bulman (2010) travma mağdurlarının üç temel varsayımlarının parçalandığından söz etmektedir; yenilmezlik inancı, yaşamaya dair anlam ve kendilerine ve başkalarına dair olumlu temsil.

Pek çok araştırmacı (Christie ve Geis, 1970; Furnham, Richards ve Paulhus, 2013) karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin korkulu bağlanmalarını, kayıtsız ve ahlak dışı davranışlarını, alaycı bakış açılarını ve düşük öz saygı ve yaşam doyumlarını travmaya karşı geliştirilmiş bir savunma olarak yorumlamaktadır.

Herman'a göre (2007) travmanın önemli bir sonucu da dünya ve diğer insanlar üzerindeki kontrolü yitirme ve duygu düzenlemedeki bozulma hissidir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine baktığımızda neredeyse üç özelliğe de ortak olarak gözlemlenen başkalarını manipüle ederek onları kontrol etme stratejisi, travma sonrası kaybedilen

kontrolün tekrar kazanılma girişimi olarak yorumlanabilmektedir (Christie ve Geis, 1970; Láng ve Lénárd, 2015).

Smetana, Kelly ve Twentyman (1984) tarafından yapılan bir araştırmada çocukluk çağı ihmaline maruz kalmış çocukların, kaynakların eşit olarak dağıtılmamasını kendileri açısından “evrensel olarak daha yanlış” olarak yorumladıklarını söylemektedirler. Bu sonucun ego merkezli bir duruş olduğunu ve onlara başkalarını sömürme hakkını tanıyabileceği fikrini verebileceğini söylemişlerdir. Yine Smetana ve arkadaşlarının (1999) gerçekleştirdiği ve çocukların ahlaki ihlallere verdiği tepkileri araştıran başka bir çalışmada, ihmal mağduru çocukların suç işlediklerinde daha az üzüntü duydukları belirtilmiştir (akt. Láng ve Lénárd, 2015).

4. . Psikososyal Riskler

4.1. İş Yerinde Psikososyal Riskler

Gelişmekte olan ülkelerdeki iş kaynaklı stres, riskler hakkındaki veri eksikliği ve araştırmalar konusundaki kısıtlılıklar sebebiyle henüz niceliği belirlenememiş bir konudur. Bu alandaki araştırmaların eksikliği gelişmekte olan ülkelerin farkındalık geliştirip işle ilgili stres ve sonuçlarının sebep olduğu sağlık sorunlarını ele alıp kontrol etmesini sağlamanın önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Stres fenomeni için ortak bir küresel payda belirlenememiş olması da alan araştırmaları için bir sorun olarak görülmektedir (Kortum, Leka ve Cox, 2010).

Öte yandan, psikososyal tehlikelerin işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal refahını etkileme kapasitesine sahip olduğu çok sayıda araştırmaya sahip sanayileşmiş ülkelerde birçok çalışma ile belgelenmiştir (Kortum, Leka ve Cox, 2010).

Psikososyal riskler, iş hayatıyla ilgili olarak uygulanan ve düzenlenen yöntemlerle ortaya çıkan, psikolojik ve fiziksel zararlara neden olan sosyal ve örgütsel faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Ofluoglu, 2013). Avrupa İş Sağlığı Güvenliği Ajansı (AİSGA) psikososyal risk kavramını, iş sağlığı ve güvenliğinde “yeni ve giderek artan” risk olarak ifade etmektedir (2007). Dünya Çalışma Örgütü (ILO) en son revizyonunda Meslek Hastalıkları Listesi’ne psikolojik rahatsızlıkları da eklemiştir (ILO List of Occupational Diseases, 2010).

Houdmont ve Leka (2010) çalışma hayatında ortaya çıkabilen psikososyal riskleri beş tematik alanda gruplandırmışlardır:

- yeni iş sözleşmeleri ve iş güvencesizliği biçimleri;
- yaşlanan işgücü;
- işin yoğunlaştırılması;
- işte yüksek duygusal talepler;
- kötü iş-yaşam dengesi.

Gardell 1981 yılında psikososyal çalışma ortamına dair birtakım önlemler ortaya koymuştur. Bunlar, işçinin çalışma hızı ve yöntemini kendisinin belirlemesi, çalışma ortamının yardımlaşmaya ve insanlarla ilişkiye geçmesine olanak tanınması, yaptığı işte bireysel kaynak ve becerilerini kullanma imkanının olması, çalışma hayatının iş dışındaki rollerine de zaman ayıracak şekilde düzenlenmesi gibi geçerliliğini halen koruyan önlemlerdir (Gardell, 1981).

Psikososyal tehlikeleri yönetmek bir kereye mahsus bir faaliyet değil işlerin iyi yönetimi ile sağlık ve güvenliğin etkin yönetiminin devam eden döngüsünün bir parçasıdır. Bu nedenle organizasyonun yönetimi adına uzun vadeli bir oryantasyon ve taahhüt

gerektirmektedir. Diğer birçok mesleki riskin yönetiminde olduğu gibi psikososyal risk yönetimi de ideal olarak yıllık bazda yapılmalıdır (Leka ve Cox, 2010).

Risk değerlendirmesi altı adımlı bir süreçle operasyonel hale getirilebilmektedir (Cox, Griffiths ve Rial-Gonzalez, 2000):

1. tehlike tanımlaması;
2. zarar değerlendirmesi;
3. olası risk faktörlerinin belirlenmesi;
4. altta yatan mekanizmaların tanımı;
5. mevcut yönetim sistemlerinin ve çalışan desteğinin denetimi;
6. artık risk ve öncelikler hakkında sonuçlar çıkarmak.

Psikososyal faktörlerin ve altta yatan örgütsel faktörlerin anlaşılmasının yanı sıra, günlük uygulamada, önceliklendirme ayrıca şunlardan da etkilenmektedir:

- kuruluştaki yetenekler (risk farkındalığı ve anlayışı dahil);
- ihtiyaç duyulan yatırımların maliyetleri ve bunların beklenen ticari faydaları;
- önlemlerin veya müdahalelerin fizibilitesi (şirket kültürüne uyup uymadıkları dahil);
- iş ve iş organizasyonunda gelecekteki değişikliklerin beklentisi (Leka ve Cox, 2010).

Leka ve Cox'a göre (2010) risk azaltma eylem planı uygulanırken dikkatli şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Planı sahiplenme ve katılım, uygulama sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Plan yöneticiler ve çalışanlar tarafından ne kadar fazla sahiplenilirse, eylem planının gerçekleştirilmesi ve risk azaltımının sağlanması o kadar olasıdır. Planın ilerleyişi sistematik olarak izlenmeli ve tartışılmalı ayrıca değerlendirilmesi için hükümler konulmalıdır.

2.4.2. Psikososyal Kuramsal Modeller

Hans Selye, bedenin stresörlere karşı adapte olmak amaçlı bir direnç geliştirdiğini, fakat daha sonra bu direncin zayıflayarak özgül olmayan hastalıklara yol açtığını söylemektedir. Selye, “genel adaptasyon sendromu” adı altında fiziksel, kimyasal ve psikolojik etmenlerden oluşan bir “iş stresi” kavramından söz etmektedir (Peterson, 1999; akt. Demiral, 2004). Ancak bu kuram her ne kadar stres ve hastalıklar ilişkisi açısından önemli olsa da stresi sadece fizyolojik açıdan incelediği için daha bütünsel bir bakışa duyulan ihtiyacı karşılayamamaktadır (Demiral, 2004).

Çağdaş işlemsel stres teorisine göre bir stres süreci beş temel bileşen açısından tanımlanabilmektedir (Cox & Griffiths, 1995)

- Öncül faktörler: hem işin klasik tehlikelerine hem de iş ve iş organizasyonlarının tasarımı ve yönetiminin doğasında bulunan tehlikelere (psikososyal tehlikeler) maruz kalma.
- Çalışanın kendilerine yüklenen talepleri algılamalarından, bu taleplerle başa çıkma yeteneklerinden, gereksinimlerinden ve hem işte hem de iş dışında aldıkları destekten kaynaklanan duygusal stres deneyimine yol açan bilişsel süreçler.
- Bazı başa çıkma girişimlerini temsil eden, stresin duygusal deneyiminin psikolojik, davranışsal, fizyolojik bağıntıları.
- Sağlıksızlık, zayıf sosyal ve örgütsel davranış olarak ifade edilebilen ve sırayla çalışanın organizasyonu, ailesi ve sosyal durumu üzerinde etkileri olan stresin daha geniş veya ikincil etkileri.

Daha geniş çevreden alınan geri bildirim, kısmen başa çıkmanın başarısını ya da aksini yansıtmaktadır. Bu, bir anlamda stres sürecini devam eden bir şey olarak kuran bir faaliyet döngüsünü tamamlamaktadır. Günümüzde iş yeri stresi psikolojik ve sosyolojik boyutlar da dahil edilerek daha ayrıntılı şekilde ele alınmaktadır.

Çalışma hayatı ile ilgili geliştirilmiş ve halihazırda kullanılmakta olan üç psikososyal model bulunmaktadır. İlki Karasek ve arkadaşları tarafından geliştirilen “iş yükü-kontrol

sosyal destek modeli” (1981), ikincisi ise Siegrist tarafından geliştirilmiş olan “çaba-ödül uyumsuzluk modeli” dir (1996). Üçüncü ve son olarak geliştirilen model ise “örgütsel adaletsizlik modeli” olarak adlandırılmaktadır (Siegrist ve Webe, 2020).

2.4.2.1. İş Yükü-Kontrol-Sosyal Destek Modeli

Karasek, temelinde psikolojik olarak yüksek iş gücünün ve sosyolojide Marx’ın ortaya atmış olduğu “yabancılaşma” kavramı olarak da geçen (West, 1969), kontrol mekanizmalarının yer aldığı bir model geliştirmiştir. Karasek ve arkadaşlarının çalışmalarına göre, yüksek oranda psikososyal beklenti ve yapılan iş üzerindeki düşük düzeyde kontrol, iş gerilimi riski oluşturur ve bu da hastalıklara yol açan bir durumdur. İşin üzerinde kontrolünün olduğunu hisseden çalışanların motivasyonu daha yüksektir ve işlerine dair bir ustalık duygusu hissetmektedirler, bu da iş stresini düşüren bir etkidir (Levi ve ark., 2000).

İş yükünün fazla, işe dair kontrolün ise düşük olduğu durumlarda pasif işlerin ortaya çıktığını ve öğrenme arzusunun azaldığını söyleyen Karasek, bu durumun “kazanılmış umutsuzluk” ile sonuçlandığını söylemektedir. İdeal olan, iş yükünün düşük, kontrol oranının yüksek olduğu iş ortamıdır (Levi ve ark., 2000; akt. Demiral, 2004). Daha sonraki yıllarda bu modele “sosyal destek” de eklenmiş ve iki boyutlu bir model iken, üç boyutlu bir modele evrilmiştir. Sosyal destek çalışma arkadaşları, amirler, hizmet verilen insanlar gibi faktörlerden oluşabilmektedir (Theorell, 1996; akt. Demiral, 2004).

2.4.2.2. Çaba-Ödül Uyumsuzluğu Modeli

Siegrist’in (1996) tanımladığı çaba-ödül uyumsuzluğu modeli, Max Weber’in bireylerin iş ve gelirlerinin sosyal konumlarını belirlediği teorisinden yola çıkarak oluşturulmuştur. Çalışanlar mesleklerini yaparken kendilerine mesleksi bir statü de inşa etmektedirler. Bu iki değer birbiriyle etkileşim halindedir.

Modele göre, çalışanlar tarafından harcanan yüksek orandaki çabanın karşılığında işverenlerin düşük ödül ile karşılık vermesi dışsal bir stres unsuru oluşturmaktadır. İşverenin çalışana verebileceği üç temel ödül bulunmaktadır: yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret, kariyerde terfi ve iş güvenliği, itibar. Bu yaklaşıma göre sosyal güvencesi olmadan istihdam edilen çalışanlar, kısa vadeli sözleşmeler gibi modern işgücü piyasalarında sık gözlemlenebilen durumlar, bu stres modeline yol açmaktadır. Aynı zamanda işgücü piyasasının alternatifsizliği ve yoğun rekabetle karakterize işler de çaba-ödül uyumsuzluğu modelini desteklemektedir (Siegrist ve Webe, 2020).

2.4.2.3. Örgütsel Adaletsizlik Modeli

Siegrist ve Webe'nin (2020) bahsettikleri en yeni psikososyal kuramsal model örgütsel adaletsizlik modeli olarak adlandırılmaktadır. İnsan davranışının örgütlerce algılanan eşitsizlikleriyle ilgilenir. Örgütsel adaletsizlik modeli, büyük ölçüde Adams'ın eşitsizlik teorisine dayanmaktadır (Adams, 1965). Modelde tanımlanan dört tür adaletsizlik yer almaktadır.

Bunlardan ilki olan prosedürel adaletsizlik, karar alma ve çalışanların performansını değerlendirme süreçlerinde algılanan sapmayı tanımlamaktadır. İkinci tür adaletsizlik ise ilişkisel veya etkileşimsel adaletsizlik olarak adlandırılmakta ve kuruluşlar içindeki kişilere karşı saygı ve iletişim açısından eşit olmayan muameleyi tanımlamaktadır. Üçüncü tür olan bilgiye dayalı adaletsizlikle, kurum içinde bilgiye eşit ulaşamama ve paylaşımın olmaması vurgulanmaktadır. Son olarak, dağıtım adaletsizliği ise bir kuruluşun üyeleri arasında değerli mal, kaynak ve hizmet dağıtımında algılanan eşitsizliği tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma göre, her tür eşitsizlik stresli deneyimler uyandırabilir ve böylece sağlığa zararlı bir psikososyal çalışma ortamı oluşabilmektedir (Elovainio, Kivimaki ve Vahtera, 2002).

2.5 Psikososyal Riskler ve Mobbing

Örgütlerde mobbingi ortaya çıkaran nedenlere baktığımızda örgütteki stresli çalışma ortamı, başarısız çatışma yönetimi, iş yükünün fazlalığı ve adil dağıtılmaması, örgüt kültürü ve hiyerarşi, çalışanlar arasındaki rekabet, zayıf iletişim ve yönetimdeki eksiklikler ön plana çıkmaktadır (Duffy ve Sperry, 2007).

Mobbing çalışanların ruhsal, fiziksel ve sosyal gelişimlerine zarar veren bir olgudur. Çalışanların yaşadığı stres bedensel rahatsızlıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Bulut ve Göktürk, 2012). Sosyal sağlık ise insanların yaşadığı ve çalıştıkları ortamlarda fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehdit etmeyecek şartlarda olabilmeleridir (Yuvalı, 2015). Çalışanların psikososyal açıdan sağlıklı olmaları iş sağlığı ve güvenliğini de yakından ilgilendiren bir konudur. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yalnızca fiziksel ve çevresel sağlık ve güvenliği değil, psikolojik sağlık ve güvenliği de ele almak zorundadırlar.

Mobbinge uğrayan çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığı riske girmiş olup çalışma ortamı açısından bir risk durumu belirlemiştir (Yuvalı, 2015). Mobbingin iş yerindeki varlığının pek çok alanda risk oluşturduğunu destekleyen çalışmalara baktığımızda mobbing mağdurlarında stres seviyeleri, psikosomatik semptomlar ve iş devamsızlığının daha yüksek seviyelerde bulunduğu görülmektedir (Kivimäki, Elovainio ve Vahtera, 2000; Vartia, 2001, Mikkelsen ve Einarsen, 2002). Çalışanların psikolojik güvenliğini sağlamak mobbing ve her türlü psikolojik şiddetin önüne geçmek, stresin yönetimi ve önlenmesi konusunda çalışanları eğitmek, ruhsal durum değişikliklerinde yapılması gerekenleri belirlemek gibi alanları içermektedir (Vveinhardt ve Andriukaitiene, 2015).

Örgütsel dinamikler, özellikle bir örgütün kültürü ve liderlik anlayışı, işyerinde mobbingi ya teşvik eder ve güçlendirir ya da bunu kesin kurallarla yasaklar. Bazen örgüt kültürü, çalışanların işlerini etkin bir şekilde yerine getirme becerisine müdahale edecek kadar

saldırgan, göz korkutucu veya düşmanca olabilmektedir. Bir örgütte mobbingin kalıcı bir şekilde gerçekleşmesi için örgüt kültürünün bu tür tacizlere, yani zorbalığa meyilli bir kültüre “izin vermesi” ve yaptırım uygulamaması gerekmektedir. Burada anahtar bileşen, yaygınlaşmış bir “saldırgan hareket etme izni” duygusudur. Bu izin duygusu olmadan başkalarını taciz etmeyi taahhüt eden bireyler, diğer iş arkadaşları tarafından dışlanmanın kurbanı olacaklardır (Duffy ve Sperry, 2007).

Duffy ve Sperry (2007) mobbingi yaygın olarak teşvik eden örgüt kültürü ve yönetiminin, genellikle hem başarıyı hem de kârı vurgulayan ancak hesap verebilirliklerini çalışanlardan ziyade öncelikle hissedarlara odaklayan kuruluşları içerdiğini söylemektedir. Bu tür kuruluşlardaki çalışanlar, yüksek düzeyde iş stresi ve teslim tarihlerine ulaşmak ve uymak için önemli bir baskı yaşamaktadırlar. Bu tür organizasyonlar, yüksek iş gerilimi ile karakterize edilir, çalışanlar iş performansı için yüksek taleplerle karşı karşıya olsalar da kendilerini işlerini yapma biçimleri üzerinde çok az kontrole sahip olarak algırlar.

Birçok yönden ölü, görünmez ve terkedilmiş hissetmek veya ölmek istemek, işyerinde mobbing mağdurlarının maruz kaldığı psikolojik ve kişilerarası yaralanmaların doğru tanımlarıdır. Tedavi edilmeyen mobbing deneyimi, mağdurun kimliğini ele geçirerek, mağdurun benlik duygusunu, ailesinin ve çevresinin tanıdığı ve önemseydiği o çok boyutlu kişiyi çalabilmektedir (Duffy ve Sperry, 2007).

Mobbing mağdurunun işyerinden kovulmasının koşullarına bağlı olarak yeniden istihdam edilebilirlik ile ilgili sorular ortaya çıkabilir ve tüm aileyi derinden etkileyebilmektedir. Mağdurun yaşadığı travmatik sürecin ailenin diğer üyelerini de kapsamı muhtemeldir. Eşlerden birinin mobbing mağduru olduğu evlilikler ilişkinin her aşamasında etkilenebilmektedir (Duffy ve Sperry, 2007).

İşyeri mobbinginin etkisi hem mobbingin hedefi hem de hedefin ailesi için önemli psikolojik ve tıbbi sonuçlara yol açabilmektedir. Genel olarak ihtiyaç duyulan, hem kısa hem de uzun vadeli organizasyonel değişimdir. Kısa vadeli değişiklikler, kurumun etik ve davranış

kurallarının, mobbinge karşı sıfır tolerans politikasını ve etik değerlerinin korunmasını içerecek şekilde gözden geçirilmesini içermektedir. Uzun vadeli değişiklikler arasında kültür ve yönetim tarzında mobbing ve tacizi desteklemeyen bir kültüre geçiş düşünülebilir.

İşyerinde psikososyal riskleri yönetmek önemlidir, çünkü bu tür riskler zayıf bireysel sağlık ve refah, düşük verimlilik ve ekonomik aktivitedeki kayıplarla ilişkilidir. Mobbing ve işyeri ile ilgili diğer ruh sağlığı sorunları, gelişmekte olan ülkelerde bile bir lüks değil bir zorunluluk olarak görülmeli ve daha fazla göz ardı edilmemelidir (Aytaş, Dursun ve Gökçe, 2017).

3. Gereç ve Yöntem

1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu kısmında araştırma modeli, kullanılan örneklem, veri toplama araçları ve sonuçları elde etmek için kullanılan istatistik yöntemleri detaylı olarak açıklanacaktır. Çalışmada birden fazla değişken arasındaki korelasyon ve dereceleri araştırıldığı için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Formlar; elektronik ortamda hazırlanarak, katılımcıların formlara online olarak ulaşması sağlanmıştır. Katılımcıların formu online olarak doldurmaya başlamadan önce araştırmanın amacını, kapsamını ve bilgilerin gizli tutulacağını belirten, gönüllülük esasının vurgulandığı online bir onam formunu onaylamaları mümkün kılınmıştır

2. Örneklem

Araştırmanın evrenini “beyaz yakalı çalışan” tanımına uyan, Türkiye’de yaşayan, en az lise mezunu, 22-60 yaş arası kadın ve erkekler oluşturmaktadır. “Beyaz yakalı çalışan” literatürde nitelikli, profesyonel düzeyde eğitim almış ve bedensel güçten çok zihinsel güç kullanarak ofis ortamında çalışan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Scott, 2018). Çalışmada kolayda örneklem türünden yararlanılmıştır. Katılımcıların tümüne internet üzerinden ulaşılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 34, 49’dur. Çalışmada yer alan katılımcıların, yaşlarının standart sapması ise 8,091 olarak hesaplanmıştır. Çalışmaya toplam 293 kişi katılmıştır. Katılımcıların 189’u kadın, 104 tanesi erkektir.

3. Veri Toplama Araçları

3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmaya katkısı olabilecek demografik bilgilerin elde edilmesi amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış olan demografik bilgi formu kullanılmıştır. Formda,

katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim ve gelir düzeyleri, yaşadıkları şehir gibi demografik sorulara ek olarak kaç yıldır çalışma hayatında oldukları, çalıştıkları kurumun sektörü, şu an bulundukları pozisyon, varsa mobbing yaşantıları ve intihar düşünceleri olup olmadığı hakkında çeşitli sorular yer almaktadır

3.2. Mobbing Ölçeği

Çalışmada Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen ve Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması yapılan Mobbing Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya kamu kurumlarında çalışan 120 sosyal çalışmacı katılmıştır. Yapı geçerliliği için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre faktör yükü 0.30'dan düşük olan cümleler Türkçe versiyondan çıkarılmıştır. Ölçeğin güvenirliğini belirten Cronbach Alpha değeri ise 0,948 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.89'dur. Ölçeğin orijinali dört boyut iken, türkçe versiyonu 5 faktörlü bir yapıya sahiptir (Laleoğlu ve Özmete, 2013). Ölçek 7'li Likert tipinde olup (7: tamamen katılıyorum, 6: katılıyorum, 5: biraz katılıyorum, 4: kararsızım, 3: biraz katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 1: kesinlikle katılmıyorum) toplamda otuz sekiz madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan ilki olan iş arkadaşları ile ilişkiler boyutu on yedi maddeyi (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 25., 16., 17., 18. maddeler), ikinci boyut olan tehdit ve taciz boyutu yedi maddeyi (8.,19., 20., 21., 22., 24., 28. maddeler), üçüncü boyut olan iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu sekiz maddeyi (31., 32., 33., 34., 35., 36., 37.,38. maddeler), dördüncü boyut olan özel yaşama müdahale boyutu dört maddeyi (23., 25., 26., 27. maddeler), beşinci boyut olan işe bağlılık boyutu ise iki maddeyi kapsamaktadır (29. ve 30. maddeler). Ölçekten alınan puanlar arttıkça mobbinge maruz kalma düzeyi artmaktadır. Ölçek için bir kesme puanı bildirilmemiştir.

3.3. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği

Bernstein ve arkadaşları tarafından 1994 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması Şar ve arkadaşları tarafından 2012 yılında yapılmıştır. 5'li Likert tipinde (1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3: Kimi zaman, 4: Sık olarak, 5: Çok sık) olan ölçekte toplam yirmi sekiz madde ve cinsel, fiziksel, duygusal istismar ve duygusal ve fiziksel ihmal olmak üzere beş alt boyut bulunmaktadır. Bu alt boyutların birleşimi ile toplam puan elde edilmektedir. Ölçeğin Türkçe versiyonu için Cronbach Alpha değeri 0,93 olarak belirtilmiştir. Puanlar hesaplanırken öncelikle ölçekte yer alan olumlu ifadelerden (madde 2, 5, 7, 13, 19, 26, 28) alınan puanların ters çevrilmesi gerekmektedir (örn: 1 puan 5 puana çevrilir). Beş alt puanın toplamı ölçeğin toplam puanını vermektedir. Alt puanlar aralığı 5-25 iken, toplam puan aralığı 25-125'tir. Madde 10, 16 ve 22'yi olumlu ifadeler olmasına rağmen ters çevirmeye gerek yoktur çünkü bu maddeler travmanın inkarını ölçmektedir ve toplam puanı etkilemez. Ölçeğin minimizasyon puanını hesaplamak için bu üç maddenin her birinden alınan sadece en yüksek puan (5) hesaba katılır ve 1 olarak hesaplanır. Bu şekilde 0-3 arasında bir minimizasyon puanı elde edilir. Ölçekte duygusal istismarı ölçen maddeler 3, 8, 14, 18, 25, fiziksel istismarı ölçen maddeler 9, 11, 12, 15, 17, fiziksel ihmali ölçen maddeler 1, 4, 6, 2, 26, duygusal ihmali ölçen maddeler 5, 7, 13, 19, 28, cinsel istismarı ölçen maddeler ise 20, 21, 23, 24, 27 numaralı maddeler olarak tanımlanmaktadır (Şar ve ark., 2012). Ölçeğin kesme puanı için yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğu belirtilmesine karşın toplam puan için 35, cinsel ve fiziksel istismar için 5, fiziksel ihmal ve duygusal istismar için 7, duygusal ihmal için ise 12 puan düzeyine çekilebileceği söylenmiştir (Şar ve ark., 2012).

3.4. Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği

Jones ve Paulhus (2014) tarafından geliştirilmiş olan Kısaltılmış Karanlık Ölçeği'nin (Short Dark Triad - SD3), Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması Özsoy, Rauthmann ve Ardiç tarafından 2017 yılında 368 kişilik bir öğrenci grubu ile yapılmıştır. Ölçek 27 maddeden ve makyavelizm, narsisizm ve psikopati olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt

boyutta 9 madde yer almaktadır. Beşli Likert tipi yanıtlar bulunmaktadır: "1 (kesinlikle katılmıyorum)", "2 (katılmıyorum)", "3 (kararsızım)", "4 (katılıyorum)" ve "5 (kesinlikle katılıyorum)". Testin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayıları Narsisizm, Psikopati ve Makyavelizm için sırasıyla. 80, .67 ve.81 olarak bulunmuştur.

3.5. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR)

Kristensen ve Borg tarafından 2001 yılında geliştirilmiştir. Çalışmada, Şahan tarafından 2016 yılında dört ayrı iş yerinde toplamda 510 kişi ile Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği (KOPSOR)'nin orta uzunluktaki ölçeği kullanılmıştır. Orta uzunluktaki KOPSOR 69 madde ve 20 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'likert tipi bir ölçektir (1: Her zaman, 2: Sıklıkla, 3: Bazen, 4: Nadiren, 5: Asla/Neredeyse hiç). Sadece "iş doyumu" alt boyutu 4'lü likert (1: Hiç memnun değil, 2: Memnun değil, 3: Memnun, 4: Çok memnun) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin alt boyutları: nicel talepler, bilişsel talepler, duygusal talepler, duygularını gizleme, duygusal talepler, işe etki, gelişme olanağı, işte özgürlük derecesi, işin anlamı, işe bağlılık, öngörülebilirlik, rol açıklığı, rol çatışması, liderlik kalitesi, sosyal destek, geribildirim, sosyal ilişkiler, topluluk duygusu, iş güvencesizliği ve iş doyumu şeklindedir (Şahan, 2016). Ölçeğin Türkçe versiyonu için 13 boyutun Cronbach alpha değerleri 0.700 ve 0.891 arasında, diğer 5 boyutun ise 0.622 ve 0.660 arasında bulunmuştur. Ölçekte "sosyal ilişkiler" boyutunda yer alan "arkadaşlarınızdan izole olarak mı çalışırsınız?" maddesi ters kodlanması gereken tek maddedir. Onun dışındaki tüm maddelerde düşük puan düşük psikososyal riski, yüksek puan ise yüksek psikososyal riski belirtmektedir. Ölçekteki soruların %50'sinden fazlası yanıtlanmamış ise katılım geçersiz sayılır. Bazı eksik soruların olduğu durumlarda ise katılımcının ilgili boyuttaki diğer sorulara verdiği yanıtların puanlarının ortalaması alınır. Boyutların her birinin toplam puanlarının ortanca değerine göre kesim noktası belirlenir ve boyutlardan alınan puanların yüksek ya da düşük olup olmadığı değerlendirilmektedir

(Şahan,2016).

4. Bulgular

Bu bölümde çalışma kapsamında toplanan verilerin istatistiksel değerlendirme sonuçlarına yer verilecektir. Çalışma kapsamında toplam 293 katılımcıdan elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

1. Verilerin Analizi

Betimsel verilerin analizinde yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak testlerin belirlenmesinde ilk olarak verilerin normalliği değerlendirilmiştir. Araştırmanın değişkenleri ile ilgili normallik varsayımı kutu-çizgi grafikleri, dal-yaprak grafikleri, Q-Q grafiği ve çarpıklık-basıklığa dair veriler ile değerlendirilmiştir. Gruplarda bulunan katılımcı sayısı 30'dan daha fazla ise verilerin normal dağılım göstereceği varsayımından ötürü parametrik testler kullanılabilir (Can, 2014; Büyüköztürk, 2004). Ayrıca Merkezi Limit Teoremine bakıldığında, yani örneklem büyüklüğü arttıkça dağılım normal dağılıma yaklaşmaktadır ve evreninin dağılımına bakılmadan, 30'dan büyük gruplar için örneklem ortalaması yaklaşık biçimde normal dağılım göstermektedir (Johnson ve Wichern, 2002; Levine vd., 2001). Bu bağlamda araştırmada örneklem büyüklüğü 293 olmasından dolayı parametrik testler tercih edilmiştir. Grup büyüklüklerinin 30'dan düşük olduğu durumlarda parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi, yordayıcı etkinin belirlenmesinde ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında ANOVA, Kruskal Wallis H Testi ve Bağımsız Gruplar t-Testi kullanılmıştır. Varyansların homojenliği Levene testi ile incelenmiş; varyansların homojen olmadığı durumlarda varyanslar homojen olmadığında kullanılan t istatistikler ve Welch testi uygulanmıştır. İkili karşılaştırmalarda varyanslar homojen

olduğunda Scheffe testi, varyanslar homojen olmadığında ise Tamhane' t2 testi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS (Statistical Package Programme For Social Sciences) 25 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

2. Katılımcılara Ait Demografik Veriler

Tablo I. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	189	64,5
	Erkek	104	35,5
Yaş	22-30	113	38,6
	31-40	120	41,0
	41 ve Üstü	60	20,5
Eğitim Durumu	Önlisans/Lisans	189	64,5
	Lisansüstü	98	33,4
Medeni Durum	Bekâr	150	51,2
	Evli	143	48,8
Gelir Durumu	3000 Altı	27	9,2
	3001-4000	53	18,1
	4001-5000	54	18,4
	5001 Üstü	159	54,3

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo I'de verilmiştir. Katılımcıların 189'u (%64,5) kadın ve 104'ü (%35,5) erkektir. 22-33 yaş arasında 113 (%38,6), 31-40 yaş arasında 120 (%41,0) ve 41 yaş ve üstü 60 (%20,5) katılımcı bulunmaktadır. 189 katılımcı (%64,5) önlisans veya lisans düzeyinde, 98 (%33,4) katılımcı lisansüstü düzeyde eğitim görmüştür. 150 (%51,2) katılımcı bekâr ve 143 (%48,8) katılımcı bekârdır. 27 (%9,2) katılımcı 3000 TL ve altı, 53 (%18,1) katılımcı 3001-4000 TL, 54 (%18,4) katılımcı 4001-5000 TL ve 159 (%54,3) katılımcı 5001 TL üstü gelire sahiptir.

Tablo II. Araştırma Kapsamında Katılımcılara Sorulan Sorular

Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?	0-3 Yıl	47	16,0
	4-7 Yıl	85	29,0
	8-11 Yıl	58	19,8
	12 Yıl Üstü	103	35,2
Şu anki iş yerinizde ne kadar süredir çalışmaktasınız?	0-3 Yıl	146	49,8
	4-7 Yıl	86	29,4
	8-11 Yıl	32	10,9
	12 Yıl Üstü	29	9,9
Mobbinge maruz kaldığınızı hissettiyseniz bu kişi ya da kişilerin cinsiyeti nedir?	Kadın	60	20,5
	Erkek	85	29,0
	Her ikisi de	123	42,0
İş yerinizde şu anda devam eden bir mobbing davranışına maruz kalıyor musunuz?	Evet	96	32,8
	Hayır	150	51,2
	Kararsızım	47	16,0
Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?	Evet	110	37,5
	Hayır	126	43,0
	Kararsızım	57	19,5
İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	31	10,6
	Hayır	197	67,2
	Kararsızım	65	22,2
İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	31	10,6
	Hayır	222	75,8
	Kararsızım	40	13,7

Tablo II’de katılımcıların araştırma kapsamında sorulan sorulara verdikleri yanıtlar listelenmiştir.

47 (%16,0) katılımcı 0-3 yıl, 85 (%29,0) katılımcı 4-7 yıl, 58 (%19,8) katılımcı 8-11 yıl ve 103 (%15,2) katılımcı 12 yıl üstü süredir çalışma hayatında bulunmaktadır.

146 (%49,8) katılımcı 0-3 yıl, 86 (%29,4) katılımcı 4-7 yıl, 32 (%10,9) katılımcı 8-11 yıl ve 29 (%9,9) katılımcı 12 yıl üstü süredir şu anda bulunduğu iş yerinde çalışmaktadır. 60

(%20,5) katılımcı bir kadın tarafından, 85 (%29,0) katılımcı bir erkek tarafından ve 123 (%42,0) katılımcı ise her iki cinsiyet tarafından da mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. ‘İş yerinizde şu anda devam eden bir mobbing davranışına maruz kalıyor musunuz?’ sorusuna 96 (%32,8) katılımcı evet, 150 (%51,2) katılımcı hayır ve 47 (%16,0) katılımcı kararsızım yanıtını vermiştir. ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ sorusuna 110 (%37,5) katılımcı evet, 126 (%43,0) katılımcı hayır ve 57 (%19,5) katılımcı kararsızım yanıtını vermiştir. ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz’ sorusuna 31 (%10,6) katılımcı evet, 197 (%67,2) katılımcı hayır ve 65 (%22,2) katılımcı kararsızım yanıtını vermiştir. ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna 31 (%10,6) katılımcı evet, 222 (%75,8) katılımcı hayır ve 40 (%13,7) katılımcı kararsızım yanıtını vermiştir.

Tablo III. Yaş İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Mi n	Mak s	$\bar{x}$	Ss
Yaş	22	60	34,49	8,09

Tablo III’de yaş için en küçük-en büyük değerler ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Yaş için aralık 22-60 arasında, ortalama= 34,49 ve standart sapma= 8,091 olarak hesaplanmıştır.

3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına Yönelik Betimleyici İstatistikler

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo IV. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Min	Maks	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal İstismar	5	25	10,26	5,68	,993	-,141
Fiziksel İstismar	5	25	7,21	4,13	2,380	5,773
Fiziksel İhmal	5	25	8,36	3,81	1,461	2,383
Duygusal İhmal	5	25	13,00	5,93	,281	-1,003
Cinsel İstismar	5	25	7,84	4,86	1,924	2,989
ÇÇTO-Toplam	25	121	46,66	19,37	1,310	1,802

Tablo IV’te Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanları için en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Duygusal İstismar alt boyutu için aralık 5-25 arasında, ortalama= 10,26 ve standart sapma= 5,68, çarpıklık= ,993 ve basıklık= -,141 olarak hesaplanmıştır. Fiziksel İstismar alt boyutu için aralık 5-25 arasında, ortalama= 7,21 ve standart sapma= 4,13, çarpıklık= 2,380 ve basıklık= 5,777 olarak hesaplanmıştır. Fiziksel İhmal alt boyutu için aralık 5-25 arasında, ortalama= 8,36 ve standart sapma= 3,81, çarpıklık= 1,461 ve basıklık= 2,383 olarak hesaplanmıştır. Duygusal İhmal alt boyutu için aralık 5-25 arasında, ortalama= 13,00 ve

standart sapma= 5,93, çarpıklık= ,281 ve basıklık= - 1,003 olarak hesaplanmıştır. Cinsel İstismar alt boyutu için aralık 5-25 arasında, ortalama= 7,84 ve standart sapma= 4,86, çarpıklık= 1,924 ve basıklık= 2,989 olarak hesaplanmıştır. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği için aralık 25-121 arasında, ortalama= 46,66 ve standart sapma= 19,37, çarpıklık= 1,310 ve basıklık= 1,802 olarak hesaplanmıştır.

Tablo V. Mobbing Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Min	Maks	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
İş Arkadaşları ile İlişkiler	17	81	36,70	17,85	,694	-,759
Tehdit ve Taciz	7	20	8,43	2,50	2,503	6,637
İş ve Kariyer İle İlgili Eng.	8	40	20,01	10,12	,453	-1,021
Özel Yaşama Müdahale	4	20	7,53	4,31	,941	-,457
Bağlılık	2	10	3,81	1,98	,910	-,013
Mobbing Ölçeği- Toplam	38	164	76,47	31,07	,620	-,758

Tablo V'te Mobbing Ölçeği puanları için en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

İş Arkadaşları ile İlişkiler alt boyutu için aralık 17-81 arasında, ortalama= 36,70 ve standart sapma= 17,85, çarpıklık= ,694 ve basıklık= -,759 olarak hesaplanmıştır. Tehdit ve Taciz alt boyutu için aralık 7-20 arasında, ortalama= 8,43 ve standart sapma= 2,50, çarpıklık= 2,503 ve basıklık= 6,637 olarak hesaplanmıştır. İş ve Kariyer İle İlgili Engelleri alt boyutu için aralık 8-40 arasında, ortalama= 20,01 ve standart sapma= 10,12, çarpıklık= ,453 ve basıklık= -1,021 olarak hesaplanmıştır. Özel Yaşama Müdahale alt boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 7,53 ve standart sapma= 4,31 çarpıklık= ,941 ve basıklık= -,457 olarak hesaplanmıştır. Bağlılık alt boyutu için aralık 2-10 arasında, ortalama= 3,81 ve standart sapma= 1,98, çarpıklık= ,910 ve basıklık= -,013 olarak hesaplanmıştır. Mobbing Ölçeği için aralık 38-164 arasında, ortalama= 76,46 ve standart sapma= 31,07, çarpıklık= ,620 ve basıklık= -,758 olarak hesaplanmıştır.

Tablo VI. Karanlık Üçlü Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Min	Maks	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Makyavelizm	9	45	28,20	8,74	,151	-,765
Narsisizm	10	42	28,30	5,03	-,205	1,023
Psikopati	9	43	21,08	6,58	,810	,606

Tablo VI’da Karanlık Üçlü Ölçeği puanları için en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Makyavelizm boyutu için aralık 9-45 arasında, ortalama= 28,20 ve standart sapma= 8,74, çarpıklık= ,151 ve basıklık= -,765 olarak hesaplanmıştır. Narsisizm boyutu için aralık 10-42 arasında, ortalama= 28,30 ve standart sapma= 5,03, çarpıklık= -,205 ve basıklık= 1,023 olarak hesaplanmıştır. Psikopati boyutu için aralık 9-43 arasında, ortalama= 21,08 ve standart sapma= 6,58, çarpıklık= ,810 ve basıklık= ,606 olarak hesaplanmıştır.

Tablo VII. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Min	Maks	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Nicel Talepler	4	20	13,91	4,20	-,213	-,833
Bilişsel Talepler	4	20	15,65	3,30	-,648	,052
Duygusal Talepler	3	15	9,55	3,10	-,222	-,719
Duyguları Gizleme	2	10	6,91	2,39	-,447	-,682
Duyusal Talepler	4	20	14,74	3,63	-,415	-,243
İşe Etki	4	20	11,02	3,46	,267	-,386
Gelişme Olanığı	4	20	15,13	3,12	-,794	,746
İş Özgürlük Derecesi	4	20	13,39	4,22	-,136	-,872
İşin Anlamı	3	15	10,37	3,52	-,518	-,649
İşe Bağlılık	4	20	11,82	4,24	,108	-,837
Öngörülebilirlik	2	10	5,96	2,32	-,023	-,884
Rol Açıklığı	4	20	14,51	3,78	-,639	-,027
Rol Çatışması	4	20	14,63	4,26	-,474	-,728
Liderlik Kalitesi	4	20	10,17	4,69	,393	-,887
Sosyal Destek	4	20	11,33	3,71	,196	-,323

Geribildirim	2	10	5,74	1,98	,132	-,353
Topluluk Duygusu	3	15	10,03	3,43	-,134	-,983
İş Güvencesizliği	4	20	12,52	4,28	-,071	-,684
Sosyal İlişkiler	2	10	7,72	1,95	-,686	,006
İş Doyumu	4	16	9,94	3,03	-,056	-,556

Tablo VII’de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanları için en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Nicel Talepler boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 13,91 ve standart sapma= 4,20, çarpıklık= -,213 ve basıklık= -,833 olarak hesaplanmıştır. Bilişsel Talepler boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 15,65 ve standart sapma= 3,30, çarpıklık= -,648 ve basıklık= ,052 olarak hesaplanmıştır. Duygusal Talepler boyutu için aralık 3-15 arasında, ortalama= 9,55 ve standart sapma= 3,10, çarpıklık= -,222 ve basıklık= -,719 olarak hesaplanmıştır. Duyguları Gizleme boyutu için aralık 2-10 arasında, ortalama= 6,91 ve standart sapma= 2,39, çarpıklık= -,447 ve basıklık= -,682 olarak hesaplanmıştır. Duygusal Talepler boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 14,74 ve standart sapma= 3,63, çarpıklık= -,415 ve basıklık= -,243 olarak hesaplanmıştır. İşe Etki boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 11,02 ve standart sapma= 3,46, çarpıklık= ,267 ve basıklık= -,386 olarak hesaplanmıştır. Gelişme Olanğı boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 15,13 ve standart sapma= 3,12, çarpıklık= -,794 ve basıklık= ,746 olarak hesaplanmıştır. İş Özgürlük Derecesi boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 13,39 ve standart sapma= 4,22, çarpıklık= -,136 ve basıklık= -,872 olarak hesaplanmıştır. İşin Anlamı boyutu için aralık 3-15 arasında, ortalama= 10,37 ve standart sapma= 3,52, çarpıklık= -,518 ve basıklık= -,649 olarak hesaplanmıştır. İşe Bağlılık boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 11,82 ve standart sapma= 4,24, çarpıklık= ,108 ve basıklık= -,837 olarak hesaplanmıştır. Öngörülebilirlik boyutu için aralık 2-10 arasında, ortalama= 5,96 ve standart sapma= 2,32, çarpıklık= -0,23 ve basıklık= -,884 olarak

hesaplanmıştır. Rol Açıklığı boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 14,51 ve standart sapma= 3,78, çarpıklık= -639 ve basıklık= -,027 olarak hesaplanmıştır. Rol Çatışması boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 14,63 ve standart sapma= 4,26, çarpıklık= -,474 ve basıklık= -,728 olarak hesaplanmıştır. Liderlik Kalitesi boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 10,17 ve standart sapma= 4,69, çarpıklık= ,393 ve basıklık= -,83-87 olarak hesaplanmıştır. Sosyal Destek boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 11,33 ve standart sapma= 3,71, çarpıklık= ,196 ve basıklık= -,323 olarak hesaplanmıştır. Geribildirim boyutu için aralık 2-10 arasında, ortalama= 5,74 ve standart sapma= 1,98, çarpıklık= ,132 ve basıklık= -,353 olarak hesaplanmıştır. Topluluk Duygusu boyutu için aralık 3-15 arasında, ortalama= 10,03 ve standart sapma= 3,43, çarpıklık= -,134 ve basıklık= -,983 olarak hesaplanmıştır. İş Güvencesizliği boyutu için aralık 4-20 arasında, ortalama= 12,52 ve standart sapma= 4,28, çarpıklık= -,071 ve basıklık= -,684 olarak hesaplanmıştır. Sosyal İlişkiler boyutu için aralık 2-10 arasında, ortalama= 7,72 ve standart sapma= 1,95, çarpıklık= -,686 ve basıklık= ,006 olarak hesaplanmıştır. İş Doyumu boyutu için aralık 4-16 arasında, ortalama= 9,94 ve standart sapma= 3,03, çarpıklık= -,056 ve basıklık= -,556 olarak hesaplanmıştır.

4. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo VIII. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği ve Mobbing Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	İş Arkadaşları ile İlişkiler	Tehdit ve Taciz	İş ve Kariyer Eng.	Özel Yaşama M.	Bağlılık	MÖ-Toplam
Duygusal İstismar	,620**	,321**	,603**	,619**	,053	,668**
Fiziksel İstismar	,366**	,271**	,391**	,424**	,134*	,427**
Fiziksel İhmal	,459**	,238**	,452**	,505**	,050	,504**
Duygusal İhmal	,482**	,240**	,446**	,420**	-,008	,499**
Cinsel İstismar	,292**	,338**	,194**	,282**	-,049	,294**
ÇÇTO-Toplam	,571**	,357**	,534**	,571**	,039	,612**

Ölçekler	İş Arkadaşları ile İlişkiler	Tehdit ve Taciz	İş ve Kariyer Eng.	Özel Yaşama M.	Bağlılık	MÖ-Toplam
Duygusal İstismar	,620**	,321**	,603**	,619**	,053	,668**
Fiziksel İstismar	,366**	,271**	,391**	,424**	,134*	,427**
Fiziksel İhmal	,459**	,238**	,452**	,505**	,050	,504**
Duygusal İhmal	,482**	,240**	,446**	,420**	-,008	,499**
Cinsel İstismar	,292**	,338**	,194**	,282**	-,049	,294**
ÇÇTO-Toplam	,571**	,357**	,534**	,571**	,039	,612**

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo VIII'de Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği ve Mobbing Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon Analizi sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler alt boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,620$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,366$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,459$; $p < .01$), Duygusal İhmal ($r = ,482$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,292$; $p < .01$) ve ölçek

toplam puanı ($r = ,571$; $p < .01$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Mobbing Ölçeği Tehdit ve Taciz alt boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,321$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,271$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,238$; $p < .01$), Duygusal İhmal ($r = ,240$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,338$; $p < .01$) alt boyutları ve ölçek toplam puanı ($r = ,357$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Mobbing Ölçeği İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler alt boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,603$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,391$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,452$; $p < .01$), Duygusal İhmal ($r = ,446$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,194$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,534$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Mobbing Ölçeği Özel Yaşama Müdahale alt boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,603$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,391$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,452$; $p < .01$), Duygusal İhmal ($r = ,446$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,194$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,534$; $p < .01$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Mobbing Ölçeği Bağılılık alt boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Fiziksel İstismar ($r = ,134$; $p < .05$), alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Mobbing Ölçeği toplam puanı ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,668$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,427$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,504$; $p < .01$), Duygusal İhmal ($r = ,499$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,294$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,612$; $p < .01$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo IX. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği Puanları

Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	Makyavelizm	Narsisizm	Psikopati
Duygusal İstismar	,538**	,232**	,516**
Fiziksel İstismar	,399**	,177**	,406**
Fiziksel İhmal	,402**	,116**	,395**
Duygusal İhmal	,292**	,027	,342**
Cinsel İstismar	,197**	,168**	,272**
ÇÇTO-Toplam	,461**	,179**	,488**

* $<.05$; ** $<.01$

Tablo IX'da Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon Analizi sonuçları verilmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği Makyavelizm boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,538$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,399$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,402$; $p < .01$), Duygusal İhmal ($r = ,292$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,197$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,461$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği Narsisizm boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,232$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,177$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,116$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,168$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,179$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Karanlık Üçlü Ölçeği Psikopati boyutu ile Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($r = ,516$; $p < .01$), Fiziksel İstismar ($r = ,406$; $p < .01$), Fiziksel İhmal ($r = ,395$; $p < .01$), Duygusal İhmal ($r = ,342$; $p < .01$), Cinsel İstismar ($r = ,272$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,488$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo X. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Mobbing Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	İş Arkadaşları ile İlişkiler	Tehdit ve Taciz	İş ve Kariyer Eng.	Özel Yaşama M.	Bağlılık	MÖ- Toplam
Nicel Talepler	,406**	,172**	,496**	,299**	,084	,455**
Bilişsel Talepler	,104	-,011	,075	-,067	,072	,078
Duygusal Talepler	,283**	,225**	,254**	,172**	,054	,291**
Duyguları Gizleme	,365**	,203**	,354**	,356**	,097	,397**
Duyusal Talepler	,228**	,081	,271**	,211**	,046	,258**
İşe Etki	-,330**	-,152**	-,515**	-,370**	,106	-,415**
Gelişme Olanağı	-,210**	-,094	-,283**	-,266**	,067	-,253**
İş Özgürlük Derecesi	-,199**	-,112	-,314**	-,237**	,151*	-,249**
İşin Anlamı	-,394**	-,131*	-,423**	-,377**	,120*	-,419**
İşe Bağlılık	-,318**	-,123*	-,439**	-,352**	,315**	-,365**
Öngörülebilirlik	-,327**	-,203**	-,443**	-,262**	,105	-,378**
Rol Açıklığı	-,329**	-,193**	-,468**	-,272**	,066	-,390**
Rol Çatışması	,369**	,158**	,588**	,371**	-,086	,463**
Liderlik Kalitesi	-,379**	-,198**	-,467**	-,324**	,104	-,424**
Sosyal Destek	-,582**	-,287**	-,539**	-,495**	,041	-,599**
Geribildirim	-,369**	-,171**	-,363**	-,298**	,025	-,384**
Topluluk Duygusu	-,648**	-,197**	-,449**	-,504**	,069	-,600**
İş Güvencesizliği	,201**	,265**	,354**	,289**	-,008	,292**

Sosyal İlişkiler	-,299**	-,234**	-,151**	-,150*	-,086	-,266**
İş Doyumu	-,390**	-,177**	-,533**	-,352**	,116*	-,453**

*<.05; **<.01

Tablo X’da Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Mobbing Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon Analizi sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler alt boyutu ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler ($r = ,406$; $p < .01$), Duygusal Talepler ($r = ,283$; $p < .01$), Duyguları Gizleme ($r = ,365$; $p < .01$), Duyusal Talepler ($r = ,228$; $p < .01$), İşe Etki ($r = -,330$; $p < .01$), Gelişme Olanığı ($r = -,210$; $p < .01$), İş Özgürlük Derecesi ($r = -,199$; $p < .01$), İşin Anlamı ($r = -,394$; $p < .01$), İşe Bağlılık ($r = -,318$; $p < .01$), Öngörülebilirlik ($r = -,327$; $p < .01$), Rol Açıklığı ($r = -,329$; $p < .01$), Rol Çatışması ($r = ,369$; $p < .01$), Liderlik Kalitesi ($r = -,379$; $p < .01$), Sosyal Destek ($r = -,582$; $p < .01$), Geribildirim ($r = -,369$; $p < .01$), Topluluk Duygusu ($r = -,648$; $p < .01$), İş Güvencesizliği ($r = ,201$; $p < .01$) ve İş Doyumu ($r = -,390$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Mobbing Ölçeği Tehdit ve Taciz alt boyutu ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler ($r = ,172$; $p < .01$), Duygusal Talepler ($r = ,225$; $p < .01$), Duyguları Gizleme ($r = ,203$; $p < .01$), İşe Etki ($r = -,152$; $p < .01$), İşin Anlamı ($r = -,131$; $p < .05$), İşe Bağlılık ($r = -,123$; $p < .05$), Öngörülebilirlik ($r = -,203$; $p < .01$), Rol Açıklığı ($r = -,193$; $p < .01$), Rol Çatışması ($r = ,158$; $p < .01$), Liderlik Kalitesi ($r = -,198$; $p < .01$), Sosyal Destek ($r = -,287$; $p < .01$), Geribildirim ($r = -,171$; $p < .01$), Topluluk Duygusu ($r = -,197$; $p < .01$), İş Güvencesizliği ($r = ,265$; $p < .01$), Sosyal İlişkiler ($r = -,234$; $p < .01$) ve İş Doyumu ($r = -,177$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Mobbing Ölçeği İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler alt boyutu ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler ($r = ,496$; $p < .01$), Duygusal Talepler ($r = ,254$; $p < .01$), Duyguları Gizleme ($r = ,354$; $p < .01$), Duyusal Talepler ($r = ,271$; $p < .01$), İşe Etki ($r = -,515$; $p < .01$), Gelişme Olanığı ($r = -,283$; $p < .01$), İş Özgürlük Derecesi ($r = -,314$; $p < .01$), İşin Anlamı ($r = -,423$; $p < .01$), İşe Bağlılık ($r = -,439$; $p < .01$), Öngörülebilirlik ($r = -,443$; $p < .01$), Rol Açıklığı ($r = -,468$; $p < .01$), Rol Çatışması ($r = ,588$; $p < .01$), Liderlik Kalitesi ($r = -,467$; $p < .01$), Sosyal Destek ($r = -,539$; $p < .01$), Geribildirim ($r = -,363$; $p < .01$), Topluluk Duygusu ($r = -,449$; $p < .01$), İş Güvencesizliği ($r = ,354$; $p < .01$), Sosyal İlişkiler ($r = -,151$; $p < .01$) ve İş Doyumu ($r = -,533$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Mobbing Ölçeği Özel Yaşama Müdahale alt boyutu ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler ($r = ,299$; $p < .01$), Duygusal Talepler ($r = ,172$; $p < .01$), Duyguları Gizleme ($r = ,356$; $p < .01$), Duyusal Talepler ($r = ,211$; $p < .01$), İşe Etki ($r = -,370$; $p < .01$), Gelişme Olanığı ($r = -,266$; $p < .01$), İş Özgürlük Derecesi ($r = -,237$; $p < .01$), İşin Anlamı ($r = -,377$; $p < .01$), İşe Bağlılık ($r = -,352$; $p < .01$), Öngörülebilirlik ($r = -,262$; $p < .01$), Rol Açıklığı ($r = -,272$; $p < .01$), Rol Çatışması ($r = ,371$; $p < .01$), Liderlik Kalitesi ($r = -,324$; $p < .01$), Sosyal Destek ($r = -,495$; $p < .01$), Geribildirim ($r = -,289$; $p < .01$), Topluluk Duygusu ($r = -,504$; $p < .01$), İş Güvencesizliği ($r = ,289$; $p < .01$), Sosyal İlişkiler ($r = -,150$; $p < .05$) ve İş Doyumu ($r = -,352$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Mobbing Ölçeği Bağlılık alt boyutu ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği İş Özgürlük Derecesi ($r = ,151$; $p < .05$), İşin Anlamı ($r = ,120$; $p < .05$), İşe Bağlılık ($r = ,315$; $p < .01$) ve İş Doyumu ($r = ,116$; $p < .05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Mobbing Ölçeği toplam puanı ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler ($r = ,455$; $p < .01$), Duygusal Talepler ($r = ,291$; $p < .01$), Duyguları Gizleme ($r = ,397$; $p < .01$), Duyusal Talepler ($r = ,258$; $p < .01$), İşe Etki ($r = -,415$; $p < .01$), Gelişme Olanağı ($r = -,253$; $p < .01$), İş Özgürlük Derecesi ($r = -,249$; $p < .01$), İşin Anlamı ($r = -,419$; $p < .01$), İşe Bağlılık ($r = -,365$; $p < .01$), Öngörülebilirlik ($r = -,378$; $p < .01$), Rol Açıklığı ($r = -,390$; $p < .01$), Rol Çatışması ($r = ,463$; $p < .01$), Liderlik Kalitesi ($r = -,424$; $p < .01$), Sosyal Destek ($r = -,599$; $p < .01$), Geribildirim ($r = -,384$; $p < .01$), Topluluk Duygusu ($r = -,600$; $p < .01$), İş Güvencesizliği ($r = ,292$; $p < .01$) ve İş Doyumu ($r = -,453$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Tablo XI. Mobbing Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	İş Arkadaşları ile İlişkiler	Tehdit ve Taciz	İş ve Kariyer Eng.	Özel Yaşama M.	Bağlılık	MÖ-Toplam
Makyavelizm	,451**	,161**	,528**	,503**	,070	,518**
Narsisizm	,227**	,091	,281**	,239**	,066	,267**
Psikopati	,420**	,319**	,461**	,482**	,196**	,497**

* $< .05$; ** $< .01$

Tablo XI’de Mobbing Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon Analizi sonuçları verilmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği Makyavelizm alt boyutu ile İş Arkadaşları ile İlişkiler ($r = ,451$; $p < .01$), Tehdit ve Taciz ($r = ,161$; $p < .01$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($r = ,528$; $p < .01$), Özel Yaşama Müdahale ($r = ,503$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,518$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Karanlık Üçlü Ölçeği Narsisizm alt boyutu ile İş Arkadaşları ile İlişkiler ($r = ,227$; $p < .01$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($r = ,281$; $p < .01$), Özel Yaşama Müdahale ($r = ,239$; $p < .01$),

$p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,267$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer değişkenler ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Karanlık Üçlü Ölçeği Psikopati alt boyutu ile İş Arkadaşları ile İlişkiler ($r = ,420$; $p < .01$), Tehdit ve Taciz ($r = ,319$; $p < .01$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($r = ,461$; $p < .01$), Özel Yaşama Müdahale ($r = ,482$; $p < .01$), Bağlılık ($r = ,196$; $p < .01$) ve ölçek toplam puanı ($r = ,497$; $p < .01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

4.5. Mobbing Ölçeği Puanlarının Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarınca Yordanmasına Yönelik Bulgular

Bu bölümde, Mobbing Ölçeği Puanlarının Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ve Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarınca yordanmasına yönelik regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo XII. Mobbing Ölçeği Puanlarının Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarınca Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Değişken	B	Standart Hata B	Beta	t	p
Mobbing	Sabit	38,976	2,799		13,925	,000
	Duygusal İstismar	3,655	,239	,668	15,306	,000**
R= ,668 R ² = ,442 Sd:1/191 F: 234,267 p=,000**						

* < 0.05 ; ** < 0.01

Tablo XII’de Mobbing Ölçeği Puanlarının Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarınca yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Regresyon analizi uygulanırken ‘Stepwise’ yöntemi kullanılmıştır. Regresyon analizine Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcıları olarak Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği alt boyutu puanları alınmıştır. Kurulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. ($F_{(1-191)} = 234,267$, $p = ,000$). Duygusal İstismar alt boyutu puanlarının Mobbing

Ölçeği puanlarının %44,2'sini açıkladığı belirlenmiştir. Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcısı olarak Duygusal İstismar ($\beta = ,668$, $t = 15,306$, $p = ,000$) alt boyutu puanlarının anlamlı bir parametre olduğu bulunmuştur. Fiziksel İstismar, Fiziksel İhmal, Duygusal İhmal ve Cinsel İstismar alt boyutu puanlarının Mobbing Ölçeği puanlarının anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmüştür.

Tablo XIII. Mobbing Ölçeği Puanlarının Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarınca Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Değişken	B	Standart			
			Hata B	Beta	t	p
Mobbing	Sabit	38,976	2,799		13,925	,000
	Topluluk Duygusu	-3,162	,444	-,349	-7,114	,000**
	Nicel Talepler	1,521	,345	,205	4,408	,000**
	Sosyal Destek	-2,127	,421	-,254	-5,057	,000**
	Rol Çatışması	1,257	,339	,172	3,708	,000**
	Duyguları Gizleme	1,480	,556	,114	2,664	,008**
R= ,762		R ² = ,580	Sd:5/287	F: 79,366	p=,000**	

*<0.05; **<0.01

Tablo XIII'te Mobbing Ölçeği Puanlarının Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarınca yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Regresyon analizi uygulanırken 'Stepwise' yöntemi kullanılmıştır. Regresyon analizine Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcıları olarak Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği alt boyutu puanları alınmıştır. Kurulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. ($F_{(5-287)} = 79,366$, $p = ,000$). Topluluk Duygusu, Nicel Talepler, Sosyal Destek, Rol Çatışması ve Duyguları Gizleme alt boyutu puanlarının Mobbing Ölçeği puanlarının %58,0'ini açıkladığı belirlenmiştir. Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcısı olarak Topluluk Duygusu ($\beta = -,349$, $t = -7,114$, $p = ,000$), Nicel Talepler ($\beta = ,205$, $t = 4,408$, $p = ,000$), Sosyal Destek ($\beta = -,254$, $t = -5,057$, $p = ,000$), Rol Çatışması ($\beta = ,172$, $t =$

3,708 , $p = ,000$) ve Duyguları Gizleme ($\beta = ,114$, $t = 2,664$, $p = ,000$) alt boyutu puanlarının anlamlı bir parametre olduğu bulunmuştur. Bilişsel Talepler Duygusal Talepler, Duyusal Talepler, İşe Etki, Gelişme Olanağı, İş Özgürlük Derecesi, İşin Anlamı, İşe Bağlılık, Öngörülebilirlik, Rol Açıklığı, Liderlik Kalitesi, Geribildirim, İş Güvencesizliği, Sosyal İlişkiler ve İş Doyumu alt boyutu puanlarının Mobbing Ölçeği puanlarının anlamlı yordayıcılar olmadığı görülmüştür.

Tablo XIV. Mobbing Ölçeği Puanlarının Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarıncaya Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı		Standart				
Değişken	Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
		B				
Mobbing	Sabit	38,976	2,799		13,925	,000
	Makyavelizm	1,205	,227	,339	5,304	,000**
	Psikopati	1,309	,302	,277	4,337	,000**
R= ,560	R ² = ,313	Sd:2/190	F: 66,131	p=,000**		

* <0.05 ; ** <0.01

Tablo XIV'te Mobbing Ölçeği Puanlarının Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarıncaya yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Regresyon analizi uygulanırken 'Stepwise' yöntemi kullanılmıştır. Regresyon analizine Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcıları olarak Karanlık Üçlü Ölçeği alt boyutu puanları alınmıştır. Kurulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. ($F_{(2-190)} = 66,131$, $p = ,000$). Makyavelizm ve Psikopati alt boyutu puanlarının Mobbing Ölçeği puanlarının %313'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Mobbing Ölçeği puanlarının yordayıcısı olarak Makyavelizm ($\beta = ,339$, $t = 5,304$, $p = ,000$) ve Psikopati ($\beta = ,277$, $t = 4,337$, $p = ,000$) alt boyutu puanlarının anlamlı bir parametre olduğu bulunmuştur. Narsisizm alt boyutu puanlarının Mobbing Ölçeği puanlarının anlamlı bir yordayıcılığı olmadığı görülmüştür.

4.6. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre incelenmesine yönelik analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo XV. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Duygusal İstismar	Kadın	189	9,19	4,85	-4,125 ^a	167,006	,000**
	Erkek	104	12,20	6,52			
Fiziksel İstismar	Kadın	189	6,60	3,63	-3,219 ^a	170,482	,002**
	Erkek	104	8,32	4,74			
Fiziksel İhmal	Kadın	189	7,32	3,13	-6,256 ^a	167,099	,000**
	Erkek	104	10,26	4,20			
Duygusal İhmal	Kadın	189	12,20	5,62	-3,163	291	,002**
	Erkek	104	14,45	6,22			
Cinsel İstismar	Kadın	189	8,20	5,06	1,806 ^a	237,382	,072
	Erkek	104	7,17	4,43			
ÇÇTO-Toplam	Kadın	189	43,50	17,06	-3,584 ^a	172,493	,000**
	Erkek	104	52,40	21,94			

* $<,05$; ** $<,01$; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XV'te Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($t_{(167,006)} = -4,125$; $p <,01$), Fiziksel İstismar ($t_{(170,482)} = -3,219$; $p <,01$), Fiziksel İhmal ($t_{(167,099)} = 6,256$; $p <,01$), Duygusal İhmal ($t_{(291)} = -3,163$; $p <,01$) alt boyutları ve ölçek toplam ($t_{(172,493)} = -3,584$; $p <,01$) puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Erkek katılımcıların Duygusal İstismar, Fiziksel İstismar, Fiziksel İhmal, Duygusal İhmal alt boyutları ve ölçek toplam puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Cinsel İstismar alt boyutu puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p >,05$).

Tablo XVI. Mobbing Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Kadın	189	32,98	16,24	-4,806	188,279	,000**
	Erkek	104	43,47	18,72			
Tehdit ve Taciz	Kadın	189	8,33	2,45	-,893	291	,373
	Erkek	104	8,61	2,59			
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Kadın	189	17,60	8,87	-5,478	179,940	,000**
	Erkek	104	24,39	10,81			
Özel Yaşama Müdahale	Kadın	189	6,31	3,45	-6,378	161,992	,000**
	Erkek	104	9,73	4,83			
İşe Bağlılık	Kadın	189	3,70	1,99	-1,184	291	,237
	Erkek	104	3,99	1,96			
Mobbing Ölçeği -Toplam	Kadın	189	68,93	26,99	-5,574	177,872	,000**
	Erkek	104	90,19	33,37			

* $<,05$; ** $<,01$; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XVI’da Mobbing Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler ($t_{(188,279)} = -4,806$; $p <,01$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($t_{(179,940)} = -5,478$; $p <,01$), Özel Yaşama Müdahale ($t_{(161,992)} = -6,378$; $p <,01$) alt boyutları ve ölçek toplam ($t_{(177,872)} = -5,574$; $p <,01$) puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Erkek katılımcıların İş Arkadaşları ile İlişkiler, Kariyer Engelleri, Özel Yaşama Müdahale alt boyutları ve ölçek toplam puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği Tehdit ve Taciz ve İşe Bağlılık alt boyutu puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p >,05$).

Tablo XVII. Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Makyavelizm	Kadın	189	25,62	7,44	-7,047 ^a	181,346	,000**

	Erkek	104	32,90	8,98			
Narsisizm	Kadın	189	27,79	5,14	-2,343	291	,020*
	Erkek	104	29,22	4,72			
Psikopati	Kadın	189	19,76	5,86	-4,546 ^a	179,999	,000**
	Erkek	104	23,48	7,14			

*<,05; **<,01; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XVII’de Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği Makyavelizm ($t_{(181,346)} = -7,047$; $p <,01$), Narsisizm ($t_{(291)} = -2,343$; $p <,05$), ve Psikopati ($t_{(179,999)} = -4,546$; $p <,01$) boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Erkek katılımcıların Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo XVIII. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

*<,05; **<,01; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	sd	t/p	Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	sd	t/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
Kadın	189	13,42	4,23	291	-2,693	Kadın	189	5,97	2,43	291	,125
Erkek	104	14,79	4,01		,007*	Erkek	104	5,93	2,12		,900
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
Kadın	189	15,75	3,36	291	,658	Kadın	189	14,70	3,84	291	1,173
Erkek	104	15,48	3,20		,511	Erkek	104	14,16	3,65		,242
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
Kadın	189	9,66	3,16	291	,817	Kadın	189	14,06	4,25	291	-3,139
Erkek	104	9,35	3,00		,414	Erkek	104	15,67	4,11		,002*
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					
Kadın	189	6,79	2,46	291	-1,104	Kadın	189	10,41	4,74	291	1,192

Erkek	104	7,12	2,25		,270	Erkek	104	9,73	4,58		,234
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
Kadın	189	14,5 3	3,71	291	,817	Kadın	189	11,97	3,72	291	4,069
Erkek	104	15,1 3	3,46		,414	Erkek	104	10,17	3,41		,000* *
İşe Etki						Geribildirim					
Kadın	189	11,4 1	3,45	291	2,620	Kadın	189	6,02	1,97	291	3,329
Erkek	104	10,3 2	3,38		,009* *	Erkek	104	5,23	1,90		,001* *
Gelişme Olanığı						Topluluk Duygusu					
Kadın	189	15,4 6	3,08	291	2,452	Kadın	189	10,56	3,49	233 , 778 a	3,660
Erkek	104	14,53	3,12		,015*	Erkek	104	9,06	3,11		,000* *
İş Özgürlük Derecesi						İş Güvencesizliği					
Kadın	189	13,3 4	4,35	291	-,266	Kadın	189	12,25	4,56	252 , 275 a	-1,41 3
Erkek	104	13,4 8	3,98		,791	Erkek	104	12,99	3,67		,159
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
Kadın	189	10,73	3,63	291	2,414	Kadın	189	7,66	2,03	291	-,759
Erkek	104	9,70	3,21		,016*	Erkek	104	7,84	1,79		,449
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
Kadın	189	12,3 8	4,23	291	3,094	Kadın	189	10,07	3,0	291	,951
Erkek	104	10,8 0	4,08		,002* *	Erkek	104	9,72	2,94		,342

Tablo XVIII’de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler ($t_{(291)} = -2,693$; $p < ,01$), İşe Etki ($t_{(291)} = 2,620$; $p < ,01$), Gelişme Olanığı ($t_{(291)} = 2,452$; $p < ,05$), İşin Anlamı ($t_{(291)} = ,2414$; $p < ,05$), İşe Bağlılık ($t_{(291)} = 3,094$; $p < ,05$), Rol Çatışması ($t_{(291)} = -3,139$; $p < ,01$), Sosyal Destek ($t_{(291)} = 4,069$; $p < ,01$), Geribildirim ($t_{(291)} = 3,329$; $p < ,01$) ve Topluluk Duygusu

($t_{(233,778)} = 3,660$; $p < ,01$) boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Erkek katılımcıların Nicel talepler ve Rol Çatışması alt boyutu puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadın katılımcıların İşe Etki, Gelişme Olanağı, İşin Anlamı, İşe Bağlılık, Sosyal Destek, Geri Bildirim ve Topluluk Duygusu alt boyutu puanlarının erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Öngörülebilirlik, Bilişsel Talepler, Rol Açıklığı, Duygusal Talepler, Duygularını Gizleme, Liderlik Kalitesi, Duyusal Talepler, İş Özgürlük Derecesi, İş Güvencesizliği, İşin Anlamı, Sosyal İlişkiler, Bağlılık İş Doyumu alt boyutu puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XIX. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Duygusal İstismar	Evli	150	10,05	5,61	-,636	291	,526
	Bekâr	143	10,48	5,76			
Fiziksel İstismar	Evli	150	7,08	3,73	-,543	291	,587
	Bekâr	143	7,34	4,52			
Fiziksel İhmal	Evli	150	8,27	3,78	-,407	291	,425
	Bekâr	143	8,45	3,85			
Duygusal İhmal	Evli	150	12,60	5,80	-1,173	291	,242
	Bekâr	143	13,41	6,06			
Cinsel İstismar	Evli	150	7,50	4,56	-1,209 ^a	282,877	,228
	Bekâr	143	8,19	5,16			
ÇÇTO-Toplam	Evli	150	45,51	18,80	-1,046	291	,297
	Bekâr	143	47,87	19,96			

* $< ,05$; ** $< ,01$; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XIX'da Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XX. Mobbing Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Evli	150	34,72	17,11	-1,957	291	,051
	Bekâr	143	38,78	18,43			
Tehdit ve Taciz	Evli	150	8,35	2,38	-,584	291	,559
	Bekâr	143	8,52	2,62			
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evli	150	18,97	9,68	-1,815	291	,071
	Bekâr	143	21,10	10,49			
Özel Yaşama Müdahale	Evli	150	7,04	4,36	-1,985	291	,048*
	Bekâr	143	8,03	4,21			
Bağlılık	Evli	150	3,98	2,01	1,546	291	,123
	Bekâr	143	3,62	1,94			
Mobbing Ölçeği	Evli	150	73,05	30,25	-1,939	291	,053
-Toplam	Bekâr	143	80,06	31,62			

* $<,05$; ** $<,01$; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XX’de Mobbing Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Mobbing Özel Yaşama Müdahale ($t_{(291)} = -1,985$; $p <,05$) alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Bekâr katılımcıların Özel Yaşama Müdahale alt boyutu puanlarının evli katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler, Tehdit ve Taciz, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler Özel Yaşama alt boyutları ve ölçek toplam puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p >,05$).

Tablo XXI. Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Medeni Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Makyavelizm	Evli	150	27,89	8,86	-,624	291	,533
	Bekâr	143	28,53	8,63			
Narsisizm	Evli	150	28,63	4,97	1,161	291	,246
	Bekâr	143	27,95	5,08			
Psikopati	Evli	150	21,11	7,25	,075 ^a	282,754	,940
	Bekâr	143	21,05	5,81			

*<,05; **<,01; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XXI’de Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXII. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

*<,05; **<,01; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	sd	t/p	Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	sd	t/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
Evli	150	14,00	4,30	291	,384	Evli	150	6,11	2,38	291	1,191,235
Bekar	143	13,81	4,10			Bekar	143	5,79	2,26		
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
Evli	150	15,77	3,30	291	,610,543	Evli	150	15,19	3,73	291	3,215,001**
Bekar	143	15,53	3,30			Bekar	143	13,80	3,70		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
Evli	150	9,33	3,31	291	-1,241,216	Evli	150	14,25	4,42	291	-1,600,111
Bekar	143	9,78	2,87			Bekar	143	15,04	4,06		
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					

Evli	150	6,71	2,47	291	-1,4 80 ,140	Evli	150	10,22	4,85	291	,184 ,854
Bekar	143	7,12	2,29			Bekar	143	10,12	4,52		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
Evli	150	14,6 3	3,84	291	-,51 8 ,605	Evli	150	11,52	3,64	291	,893 ,373
Bekar	143	14,8 5	3,40			Bekar	143	11,13	3,78		
İşe Etki						Geribildirim					
Evli	150	11,4 7	3,47	291	2,26 0 ,025 *	Evli	150	5,69	1,94	291	-,478 ,633
Bekar	143	10,5 6	3,40			Bekar	143	5,80	2,03		
Gelişme Olanığı						Topluluk Duygusu					
Evli	150	15,5 2	3,02	291	2,22 7 ,027 *	Evli	150	10,32	3,46	291	1,497 ,135
Bekar	143	14, 71	3,17			Bekar	143	9,72	3,39		
İş Özgürlük Derecesi						İs Güvencesizliği					
Evli	150	13,3 1	4,48	288, 945 a	-,35 8 ,721	Evli	150	12,47	4,51	289, 758 a	-,200 ,842
Bekar	143	13,4 8	3,93			Bekar	143	12,57	4,03		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
Evli	150	10, 95	3,42	291	2,97 1 ,003 **	Evli	150	7,63	2,00	291	-,781 ,435
Bekar	143	9,75	3,53			Bekar	143	7,81	1,89		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
Evli	150	12,2 8	4,29	291	1,93 0 ,055	Evli	150	10,13	3,08	291	1,065 ,288
Bekar	143	11,3 3	4,14			Bekar	143	9,76	2,99		

Tablo XXII’de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği İşe Etki ($t_{(291)} = 2,260$; $p < ,05$), Gelişme Olanığı ($t_{(291)} = 2,227$; $p < ,05$), İşin Anlamı ($t_{(291)} = 2,971$; $p < ,01$) ve Rol Açıklığı ($t_{(291)} = 3,215$; $p < ,01$) alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel

olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Evli katılımcıların İşe Etki, Gelişme Olanağı, İşin Anlamı ve Rol Açıklığı alt boyutu puanlarının bekâr katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler, Öngörülebilirlik, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Rol Çatışması, Duygularını Gizleme, Liderlik Kalitesi, Duyusal Talepler, Sosyal Destek, Geribildirim, Topluluk Duygusu, İş Güvencesizliği, İş Özgürlük Derecesi, Sosyal İlişkiler, İşe Bağlılık ve İş Doyumu alt boyutu puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXIII. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Duygusal İstismar	Önlisans/Lisans	189	10,23	5,83	-,188	285	,851
	Lisansüstü	98	10,37	5,54			
Fiziksel İstismar	Önlisans/Lisans	189	7,15	4,24	-,442	285	,659
	Lisansüstü	98	7,38	4,03			
Fiziksel İhmal	Önlisans/Lisans	189	8,37	3,91	-,143	285	,886
	Lisansüstü	98	8,44	3,68			
Duygusal İhmal	Önlisans/Lisans	189	12,80	5,96	-1,010	285	,313
	Lisansüstü	98	13,55	5,90			
Cinsel İstismar	Önlisans/Lisans	189	7,72	4,95	-,380	285	,704
	Lisansüstü	98	7,95	4,63			
ÇÇTO-Toplam	Önlisans/Lisans	189	46,28	19,71	-,580	285	,562
	Lisansüstü	98	47,68	19,10			

* $<,05$; ** $<,01$; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XXIII'te Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXIV. Mobbing Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Önlisans/Lisans	189	36,14	18,13	-,710	285	,478
	Lisansüstü	98	37,72	17,43			
Tehdit ve Taciz	Önlisans/Lisans	189	8,28	2,09	-1,255	143,537	,212
	Lisansüstü	98	8,71	3,12			
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Önlisans/Lisans	189	19,45	9,80	-1,226	285	,221
	Lisansüstü	98	20,99	10,63			
Özel Yaşama Müdahale	Önlisans/Lisans	189	7,44	4,35	-,323	285	,747
	Lisansüstü	98	7,61	4,20			
Bağlılık	Önlisans/Lisans	189	3,60	1,87	-2,278	171,827 ^a	,024*
	Lisansüstü	98	4,19	2,19			
Mobbing Ölçeği -Toplam	Önlisans/Lisans	189	74,91	31,26	-1,121	285	,263
	Lisansüstü	98	79,23	30,45			

*<,05; **<,01; ^aVaryanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XXIV'te Mobbing Ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği Bağlılık ($t_{(171,827)} = -2,278$; $p <,05$) alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Lisansüstü düzeyde eğitim gören katılımcıların Bağlılık alt boyutu puanlarının önlisans/lisans düzeyinde eğitim gören katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler, Tehdit ve Taciz, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ,Özel Yaşama Müdahale alt boyutları ve ölçek toplam puanlarının eğitim durumu göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p >,05$).

Tablo XXV. Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Makyavelizm	Önlisans/Lisans	189	27,90	8,52	-,517	285	,605

	Lisansüstü	98	28,47	9,23			
Narsisizm	Önlisans/Lisans	189	28,23	4,66	-,117	285	,907
	Lisansüstü	98	28,31	5,74			
Psikopati	Önlisans/Lisans	189	20,92	6,24	-,500	285	,618
	Lisansüstü	98	21,33	7,28			

*<,05; **<,01; a Varyanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Tablo XXV’te Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXVI. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

*<,05; **<,01; a Varyanslar Homojen Olmadığında Kullanılan t İstatistiği

Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	t/p	Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	t/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
Önlisans/Lisans	189	14,01	4,06	286	,429 ,668	Önlisans/Lisans	189	5,95	2,22	286	-,094 ,925
Lisansüstü	98	13,79	4,48			Lisansüstü	98	5,98	2,48		
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
Önlisans/Lisans	189	15,64	3,29	286	,156 ,876	Önlisans/Lisans	189	14,58	3,69	286	,448 ,655
Lisansüstü	98	15,70	3,31			Lisansüstü	98	14,37	3,89		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
Önlisans/Lisans	189	9,69	3,06	286	1,041 ,222	Önlisans/Lisans	189	14,61	4,11	286	-,084 ,933

Lisansüstü	98	9,30	3,07		,299	Lisansüstü	98	14,6 5	4,5 7		
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					
Önlisans/ Lisans	189	6,96	2,47	286	,610 ,542	Önlisans/ Lisans	189	10,0 5	4,6 1	286	-,539 ,591
Lisansüstü	98	6,78	2,25			Lisansüstü	98	10,3 7	4,8 3		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
Önlisans/ Lisans	189	14,8 7	3,60	286	,789 ,431	Önlisans/ Lisans	189	11,3 5	3,6 2	286	,271 ,787
Lisansüstü	98	14,5 1	3,72			Lisansüstü	98	11,2 2	3,8 5		
İşe Etki						Geribildirim					
Önlisans/ Lisans	189	10,9 3	3,38	286	-,53 0 ,597	Önlisans/ Lisans	189	5,70	1,9 1	286	-,294 ,769
Lisansüstü	98	11,1 5	3,57			Lisansüstü	98	5,78	2,0 5		
Gelişme Olanağı						Topluluk Duygusu					
Önlisans/ Lisans	189	14,8 6	3,17	286	-2,11 6 ,035 *	Önlisans/ Lisans	189	10,0 3	3,4 6	286	-,021 ,983
Lisansüstü	98	15,67	2,96			Lisansüstü	98	10,0 4	3,4 3		
İş Özgürlük Derecesi						İş Güvencesizliği					
Önlisans/ Lisans	189	13,1 8	4,05	286	-1,2 18 ,224	Önlisans/ Lisans	189	12,6 1	3,9 8	286	,781 ,435
Lisansüstü	98	13,8 2	4,47			Lisansüstü	98	12,2 0	4,6 4		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
Önlisans/ Lisans	189	9,9 9	3,49	286	-2,66 0 ,008 **	Önlisans/ Lisans	189	7,80	1,8 7	286	,974 ,331
Lisansüstü	98	11,1 3	3,38			Lisansüstü	98	7,57	2,0 2		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
Önlisans/ Lisans	189	11,4 6	3,99	286	-1,95 0 ,052	Önlisans/ Lisans	189	9,82	3,0 2	286	-1,099 ,273
Lisansüstü	98	12,4 7	4,46			Lisansüstü	98	10,2 3	3,0 6		

Tablo XXVI’da Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Gelişme Olanığı ($t_{(286)} = -2,116$; $p < ,05$) ve İşin Anlamı ($t_{(285)} = -2,660$; $p < ,01$) alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Lisansüstü düzeyde eğitim gören katılımcıların Gelişme Olanığı ve İşin Anlamı alt boyutu puanlarının lisans düzeyinde eğitim gören katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler, Öngörülebilirlik, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Rol Çatışması, İşe Etki, Duygularını Gizleme, Liderlik Kalitesi, Duyusal Talepler, Sosyal Destek, Geribildirim, Rol Açıklığı, Topluluk Duygusu, İş Güvencesizliği, İş Özgürlük Derecesi, Sosyal İlişkiler, İşe Bağlılık ve İş Doyumu alt boyutu puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XXVII. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
Duygusal İstismar	22-30	113	9,24	4,96	3,208	2	,037*	2>1
	31-40	120	11,03	6,00		151,167		
	41 ve Üstü	60	10,63	6,08		w		
Fiziksel İstismar	22-30	113	6,50	3,77	4,559	2	,043*	2>1
	31-40	120	7,83	4,35		154,833		
	41 ve Üstü	60	7,30	4,20		w		
Fiziksel İhmal	22-30	113	7,58	2,97	1,929	2	,012*	2>1
	31-40	120	8,77	4,09		144,473		
	41 ve Üstü	60	9,02	4,39		w		
Duygusal İhmal	22-30	113	12,44	6,08	1,943	2	,145	
	31-40	120	12,88	5,77		290		
	41 ve Üstü	60	14,28	5,87				
Cinsel İstismar	22-30	113	8,10	5,09	,362	2	,696	
	31-40	120	7,56	4,35		290		

	41 ve Üstü	60	7,90	5,44			
ÇÇTO-Toplam	22-30	113	43,86	17,04	2,001	2	,137
	31-40	120	48,07	20,91		290	
	41 ve Üstü	60	49,13	19,98			

*<,05; **<,01; ^wWelch Testi

Tablo XXVII’de Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($F_{(2-151,167)} = 3,208$; $p < ,05$), Fiziksel İstismar ($F_{(2-154,833)} = 4,559$; $p < ,05$), Fiziksel İhmal ($F_{(2-144,473)} = 1,929$; $p < ,01$) alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 41-30 yaş arası katılımcıların Duygusal İstismar, Fiziksel İstismar ve Fiziksel İhmal alt boyutu puanlarının 22-30 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Cinsel İstismar, Duygusal İhmal alt boyutu ve ölçek toplam puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XXVIII. Mobbing Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	22-30	113	34,90	16,36	3,385	2	,036*	Fark Yok
	31-40	120	39,98	19,04		157,434 ^w		
	41 ve Üstü	60	33,55	17,33				
Tehdit ve Taciz	22-30	113	8,49	2,70	,671	2	,512	
	31-40	120	8,54	2,46		290		
	41 ve Üstü	60	8,10	2,18				
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	22-30	113	20,08	8,93	4,633	2	,011*	2>3
	31-40	120	21,60	10,98		156,519 ^w		
	41 ve Üstü	60	16,70	9,81				
Özel Yaşama Müdahale	22-30	113	6,99	3,92	2,952	2	,055	
	31-40	120	8,28	4,65		157,698 ^w		
	41 ve Üstü	60	7,03	4,16				
Bağılılık	22-30	113	3,40	1,80	4,014	2	,019*	2>1

	31-40	120	4,03	2,04		290		
	41 ve Üstü	60	4,13	2,09				
Mobbing Ölçeği	22-30	113	73,86	27,05	3,815	2	,024*	3>2
-Toplam	31-40	120	82,42	33,69		154,486 ^w		
	41 ve Üstü	60	69,52	31,08				

*<,05; **<,01; ^wWelch Testi

Tablo XXVIII’de Mobbing Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler ($F_{(2-157,434)} = 3,385$; $p <,05$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($F_{(2-156,519)} = 4,633$; $p <,05$), Bağlılık ($F_{(2-290)} = 4,014$; $p <,05$) alt boyutu ve ölçek toplam ($F_{(2-154,486)} = 3,815$; $p <,05$) puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 31-40 yaş arası katılımcıların İş ve Kariyer Engelleri alt boyutu ile ölçek toplam puanlarının 40 yaş üstü katılımcılardan; 31-40 yaş arası katılımcıların Bağlılık alt boyutu puanlarının 22-30 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. İş Arkadaşları ile ilişkiler alt boyutu açısından ikili karşılaştırmalar testlerinde anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Mobbing Ölçeği Tehdit ve Taciz ile Özel Yaşama Müdahale alt boyutu puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p >,05$).

Tablo XXIX. Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
Makyavelizm	22-30	113	27,41	7,79	2195	2	,115	
	31-40	120	29,51	9,19		152,062 ^w		
	41 ve Üstü	60	27,10	9,28				
Narsisizm	22-30	113	27,11	4,95	5,551	2	,004**	3>1
	31-40	120	28,88	4,83		290		2>1
	41 ve Üstü	60	29,38	5,20				
Psikopati	22-30	113	20,11	5,78	2,634	2	,073	
	31-40	120	22,07	7,14		290		

*<,05; **<,01; ^wWelch Testi

Tablo XXIX’da Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği Narsisizm boyutu ($t_{(2-157,434)} = 3,385$; $p<,05$) puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 40 yaş ve üst ile 31-40 yaş arası katılımcıların Narsisizm boyutu puanlarının 22-30 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Karanlık Üçlü Ölçeği Makyavelizm ve Psikopati boyutu puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXX. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p	Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
22-30	113	14,35	4,11	2 290	1,83 0 ,162	22-30	113	5,6 2	2,40	2 290	7,587 ,001* * 3>1,2
31-40	120	13,92	4,26			31-40	120	5,7 7	2,16		
41 ve Üstü	60	13,07	4,17			41 ve Üstü	60	6,9 7	2,24		
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
22-30	113	15,92	3,54	2 290	,650 ,523	22-30	113	13,65	3,99	2 290	14,216 ,000** 3>1,2
31-40	120	15,43	3,17			31-40	120	14,25	3,44		
41 ve Üstü	60	15,58	3,07			41 ve Üstü	60	16,67	3,20		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
22-30	113	10,20	3,13	2 290	5,14 7 ,006 ** 1>3	22-30	113	15,61	3,81	2 290	6,821 ,001* * 1>3
31-40	120	9,35	3,05			31-40	120	14,44	4,24		
41 ve Üstü	60	8,70	2,94			41 ve Üstü	60	13,18	4,70		
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					
22-30	113	7,09	2,54	2 290	,998 ,370	22-30	113	9,85	4,69	2 290	,536 ,586
31-40	120	6,92	2,24			31-40	120	10,26	4,75		
41 ve Üstü	60	6,55	2,36			41 ve Üstü	60	10,60	4,57		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
22-30	113	14,35	3,51	2	1,22	22-30	113	11,54	3,38	2	2,048

31-40	120	14,89	3,55	290	3 ,296	31-40	120	10,82	3,70	148, 898	,133
41 ve Üstü	60	15,18	3,98			41 ve Üstü	60	11,97	4,21		
İşe Etki						Geribildirim					
22-30	113	10,60	3,33	2 290	6,69 3 ,001 ** 3>1, 2	22-30	113	5,84	1,96	2 290	,456 ,634
31-40	120	10,71	3,41			31-40	120	5,61	1,96		
41 ve Üstü	60	12,45	3,48			41 ve Üstü	60	5,82	2,06		
Gelişme Olanağı						Topluluk Duygusu					
22-30	113	15,07	3,22	2 290	4,348 ,014* 3>1	22-30	113	10,05	3,56	2 290	1,114 ,330
31-40	120	14,68	2,89			31-40	120	9,74	3,19		
41 ve Üstü	60	16,12	3,20			41 ve Üstü	60	10,55	3,65		
İş Özgürlük Derecesi						İs Güvencesizliği					
22-30	113	13,31	4,23	2 290	,110 ,896	22-30	113	12,79	4,32	2 290	1,245 ,289
31-40	120	13,36	4,24			31-40	120	12,64	4,13		
41 ve Üstü	60	13,62	4,21			41 ve Üstü	60	11,75	4,46		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
22-30	113	9,97	3,63	2 169,57 7	12,37 4 ,000* * 3>1,2	22-30	113	7,89	1,90	2 290	,767 ,465
31-40	120	9,88	3,50			31-40	120	7,58	1,86		
41 ve Üstü	60	12,07	2,80			41 ve Üstü	60	7,67	2,19		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
22-30	113	11,25	3,90	2 290	4,311 ,014* 3>1	22-30	113	9,45	3,10	2 290	3,321 ,037* 3>1
31-40	120	11,67	4,33			31-40	120	10,06	2,95		
41 ve Üstü	60	13,18	4,42			41 ve Üstü	60	10,67	2,98		

*<,05; **<,01; *Welch Testi

Tablo XXX'da Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Duygusal Talepler ($F_{(2-290)} = 5,147$; $p < ,01$), İşe Etki ($F_{(2-290)} = 6,693$; $p < ,01$), Gelişme Olanağı ($F_{(2-290)} = 4,348$; $p < ,05$), İşin Anlamı ($F_{(2-169,575)} = 12,374$; $p < ,01$), İşe Bağlılık ($F_{(2-290)} = 4,311$; $p < ,05$), Öngörülebilirlik ($F_{(2-290)} = 7,587$; $p < ,01$), Rol Açıklığı ($F_{(2-290)} = 14,216$; $p < ,01$), Rol Çatışması ($F_{(2-290)} = 6,821$; $p < ,01$) ve İş Doyumu ($F_{(2-290)} = 3,321$; $p < ,05$) alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 40 yaş ve üstü katılımcıların Duygusal

Tepkiler, Gelişme Olanığı, İşe Bağlılık, Rol Çatışması ve İş Doyumu alt boyutu puanlarının 22-30 yaş arasında olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 41 yaş ve üstü katılımcıların İşe Etki, İşin Anlamı, Rol Açıklığı alt boyutu puanlarının 22-30 ve 31-40 yaş arasında olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygularını Gizleme, Liderlik Kalitesi, Duyusal Talepler, Sosyal Destek, Geribildirim, Topluluk Duygusu, İş Özgürlük Derecesi, İş Güvencesizliği ve Sosyal İlişkiler alt boyutu puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXXI. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark
Duygusal İstismar	3000 Altı	27	102,98	11,098	3	,011*	2>1
	3001-4000	53	159,86				3>1
	4001-5000	54	164,07				
	5000 Üstü	159	144,39				
Fiziksel İstismar	3000 Altı	27	108,06	11,306	3	,010*	3>1
	3001-4000	53	151,52				
	4001-5000	54	165,93				
	5000 Üstü	159	145,68				
Fiziksel İhmal	3000 Altı	27	89,91	15,530	3	,001**	2>1
	3001-4000	53	140,39				3>1
	4001-5000	54	154,62				
	5000 Üstü	159	156,31				
Duygusal İhmal	3000 Altı	27	116,83	7,018	3	,071	
	3001-4000	53	153,26				
	4001-5000	54	166,86				
	5000 Üstü	159	143,29				
Cinsel İstismar	3000 Altı	27	139,20	,847	3	,838	
	3001-4000	53	141,09				
	4001-5000	54	149,69				

	5000 Üstü	159	149,38				
ÇÇTO-Toplam	3000 Altı	27	102,41	9,865	3	,020*	3>1
	3001-4000	53	153,79				
	4001-5000	54	163,44				
	5000 Üstü	159	146,72				

*<,05; **<,01

Tablo XXXI’de Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği puanlarının gelir durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Duygusal İstismar ($H_{(3)} = 11,098$; $p < ,05$), Fiziksel İstismar ($H_{(3)} = 11,306$; $p < ,05$), Fiziksel İhmal ($H_{(3)} = 15,530$; $p < ,01$) alt boyutu ve ölçek toplam ($H_{(3)} = 9,865$; $p < ,05$), puanlarının gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 3001-4000 ve 4001-5000 TL arası gelire sahip katılımcıların Duygusal İstismar ve Fiziksel İhmal alt boyutu puanlarının 3000 TL altı gelire sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 3001-4000 arası gelire sahip katılımcıların Fiziksel İstismar ve ölçek toplam puanlarının 3000 TL altı gelire sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği Cinsel İstismar, Duygusal İhmal alt boyutu puanlarının gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XXXII. Mobbing Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	3000 Altı	27	144,04	2,118	3	,548	
	3001-4000	53	146,64				
	4001-5000	54	161,81				
	5000 Üstü	159	142,59				
Tehdit ve Taciz	3000 Altı	27	155,07	3,011	3	,390	
	3001-4000	53	155,88				
	4001-5000	54	155,15				
	5000 Üstü	159	139,90				

İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	3000 Altı	27	152,59	6,391	3	,094
	3001-4000	53	165,22			
	4001-5000	54	158,94			
	5000 Üstü	159	135,92			
Özel Yaşama Müdahale	3000 Altı	27	129,31	3,855	3	,278
	3001-4000	53	155,63			
	4001-5000	54	160,46			
	5000 Üstü	159	142,55			
Bağlılık	3000 Altı	27	131,17	2,023	3	,568
	3001-4000	53	142,22			
	4001-5000	54	156,87			
	5000 Üstü	159	147,93			
Mobbing Ölçeği -Toplam	3000 Altı	27	142,54	3,245	3	,355
	3001-4000	53	154,91			
	4001-5000	54	161,81			
	5000 Üstü	159	140,09			

*<,05; **<,01

Tablo XXXII’de Mobbing Ölçeği puanlarının gelir durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği puanlarının gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXXIII. Karanlık Üçlü Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	t	sd	p	Fark
Makyavelizm	3000 Altı	27	156,70	1,186	3	,756	
	3001-4000	53	138,46				
	4001-5000	54	153,06				
	5000 Üstü	159	146,14				
Narsisizm	3000 Altı	27	122,59	3,477	3	,324	
	3001-4000	53	157,08				
	4001-5000	54	140,83				

	5000 Üstü	159	149,88			
Psikopati	3000 Altı	27	135,48	2,097	3	,552
	3001-4000	53	144,70			
	4001-5000	54	160,94			
	5000 Üstü	159	144,99			

*<,05; **<,01

Tablo XXXIII'te Karanlık Üçlü Ölçeği puanlarının gelir değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

Karanlık Üçlü Ölçeği Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati boyutu puanlarının gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXXIV. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyutlar	n	SO	sd	H/p	Boyutlar	n	SO	sd	H/p
Nicel Talepler					Öngörülebilirlik				
3000 Altı	27	108,87	3	6,813 ,078	3000 Altı	27	129,9 4	3	4,128 ,248
3001-4000	53	141,89			3001-4000	53	133,0 8		
4001-5000	54	153,06			4001-5000	54	144,9 3		
5000 Üstü	159	153,12			5000 Üstü	159	155,2 4		
Bilişsel Talepler					Rol Açıklığı				
3000 Altı	27	137,26	3	2,279 ,517	3000 Altı	27	117,8 3	3	8,292 ,040* Fark Yok
3001-4000	53	134,62			3001-4000	53	127, 81		
4001-5000	54	146,74			4001-5000	54	151, 22		
5000 Üstü	159	152,87			5000 Üstü	159	156, 92		
Duygusal Talepler					Rol Çatışması				
3000 Altı	27	126,37	3	8,094 ,044* Fark Yok	3000 Altı	27	148, 22	3	2,220 ,528
3001-4000	53	157,65			3001-4000	53	153, 89		
4001-5000	54	170,49			4001-5000	54	158, 28		
5000 Üstü	159	138,97			5000 Üstü	159	140, 67		
Duyguları Gizleme					Liderlik Kalitesi				
3000 Altı	27	133,67	3	9,847 ,020* 3>4	3000 Altı	27	133, 15	3	3,920 ,270
3001-4000	53	143,48			3001-4000	53	137, 53		
4001-5000	54	178,85			4001-5000	54	137, 05		
5000 Üstü	159	139,62			5000 Üstü	159	155, 89		
Duyusal Talepler					Sosyal Destek				
3000 Altı	27	151,61	3	1,654 ,647	3000 Altı	27	136, 41	3	,886 ,829
3001-4000	53	135,88			3001-4000	53	146, 46		
4001-5000	54	156,25			4001-5000	54	142, 26		
5000 Üstü	159	146,78			5000 Üstü	159	150, 59		
İşe Etki					Geribildirim				

3000 Altı	27	142,30	3	5,492 ,139	3000 Altı	27	124, 09	3	2,578 ,461
3001-4000	53	123,42			3001-4000	53	143, 50		
4001-5000	54	151,94			4001-5000	54	151, 90		
5000 Üstü	159	153,98			5000 Üstü	159	150, 39		
Gelişme Olanakları					Topluluk Duygusu				
3000 Altı	27	124,56	3	3,243 ,356	3000 Altı	27	144, 46	3	,456 ,928
3001-4000	53	141,26			3001-4000	53	141,1 1		
4001-5000	54	144,05			4001-5000	54	146, 03		
5000 Üstü	159	153,73			5000 Üstü	159	149, 72		
İş Özgürlük Derecesi					İs Güvencesizliği				
3000 Altı	27	136,15	3	10,530 ,015* 4>2	3000 Altı	27	152, 76	3	2,547 ,467
3001-4000	53	121,47			3001-4000	53	162, 22		
4001-5000	54	136,24			4001-5000	54	145, 52		
5000 Üstü	159	161,01			5000 Üstü	159	141, 45		
İşin Anlamı					Sosyal İlişkiler				
3000 Altı	27	138,1 1	3	2,173 ,537	3000 Altı	27	143, 50	3	1,385 ,709
3001-4000	53	146,6 2			3001-4000	53	157, 67		
4001-5000	54	134,8 2			4001-5000	54	139, 29		
5000 Üstü	159	152,77			5000 Üstü	159	146, 66		
İşe Bağlılık					İş Doyumu				
3000 Altı	27	125,78	3	4,820 ,185	3000 Altı	27	120, 74	3	10,002 ,019* Fark Yok
3001-4000	53	134,68			3001-4000	53	125, 80		
4001-5000	54	142,82			4001-5000	54	142, 28		
5000 Üstü	159	156,13			5000 Üstü	159	160, 13		

*<,05; **<,01

Tablo XXXIV’te Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının gelir durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Duygusal Talepler ($H_{(3)} = 8,094$; $p < ,05$), İş Özgürlük Derecesi ($H_{(3)} = 10,530$; $p < ,05$), Rol Açıklığı ($H_{(3)} = 8,292$; $p < ,05$), Duyguları Gizleme ($H_{(3)} = 9,847$; $p < ,05$) ve İş Doyumu ($H_{(3)} = 10,002$; $p < ,05$) alt boyutu puanlarının gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Duygusal Talepler, Rol Açıklığı ve İş Doyumu alt boyutları için ikili karşılaştırmalar testleri anlamlı bulunmamıştır. 4001-5000 TL arası gelire sahip katılımcıların Duyguları Gizleme alt boyutu puanlarının 5000TL üstü gelire sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 5000TL üstü gelire sahip katılımcıların İş Özgürlük Derecesi alt boyutu puanlarının 3001-4000 TL arası gelire sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler, Öngörülebilirlik, Bilişsel Talepler, Rol Çatışması, Liderlik Kalitesi, Duyusal Talepler, Sosyal Destek, İşe Etki, Geribildirim, Gelişme Olanığı, Topluluk Duygusu, İş Güvencesizliği, İşin Anlamı, Sosyal İlişkiler ve İşe Bağlılık alt boyutu puanlarının gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XXXV. Mobbing Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılına Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	0-3 Yıl	47	36,77	16,63	,188	3	,904	
	4-7 Yıl	85	37,87	17,77		289		
	8-11 Yıl	58	36,16	18,46				
	12 Yıl Üstü	103	36,02	18,32				
Tehdit ve Taciz	0-3 Yıl	47	8,45	2,25	1,105	3	,348	
	4-7 Yıl	85	8,27	2,49		289		
	8-11 Yıl	58	8,95	3,19				

	12 Yıl Üstü	103	8,26	2,15				
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	0-3 Yıl	47	21,85	8,95	2,415	3	,067	
	4-7 Yıl	85	21,40	10,28		289		
	8-11 Yıl	58	20,02	10,27				
	12 Yıl Üstü	103	18,02	10,20				
Özel Yaşama Müdahale	0-3 Yıl	47	7,53	4,14	,260	3	,854	
	4-7 Yıl	85	7,65	4,36		289		
	8-11 Yıl	58	7,09	4,19				
	12 Yıl Üstü	103	7,67	4,46				
Bağlılık	0-3 Yıl	47	3,83	1,97	5,201	3	,002**	3>2
	4-7 Yıl	85	3,14	1,54		289		4>2
	8-11 Yıl	58	4,31	2,47				
	12 Yıl Üstü	103	4,06	1,89				
Mobbing Ölçeği -Toplam	0-3 Yıl	47	78,43	28,14	,373	3	,773	
	4-7 Yıl	85	78,33	29,34		289		
	8-11 Yıl	58	76,52	33,17				
	12 Yıl Üstü	103	74,03	32,75				

*<,05; **<,01; ^wWelch Testi

Tablo XXXV’te Mobbing Ölçeği puanlarının çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği Bağlılık ($F_{(3-289)} = 5,201$; $p < ,01$) alt boyutu puanlarının çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 12 yıl üstü ve 8-11 yıl çalışan katılımcıların Bağlılık alt boyutu puanlarının 4-7 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler, Tehdit ve Taciz, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler, Özel Yaşama Müdahale, Bağlılık alt boyutları ve ölçek toplam puanlarının çalışma yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XXXVI. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Çalışma Yılına Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p	Boyutlar	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
0-3 Yıl	47	13,68	4,53	3 289	2,22 6 ,085	0-3 Yıl	47	5,19	2,23	3 289	2,856 ,037* 4>1
4-7 Yıl	85	14,85	3,88			4-7 Yıl	85	5,89	2,44		
8-11 Yıl	58	13,79	4,36			8-11 Yıl	58	5,93	2,23		
12 Yıl Üstü	103	13,30	4,12			12 Yıl Üstü	103	6,37	2,25		
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
0-3 Yıl	47	15,36	4,17	3 289	,750 ,523	0-3 Yıl	47	12,1 9	4,42	3 289	10,3 70 ,000 ** 4>1, 2,3
4-7 Yıl	85	15,74	3,14			4-7 Yıl	85	14,3 1	3,37		
8-11 Yıl	58	16,16	3,12			8-11 Yıl	58	14,5 7	3,54		
12 Yıl Üstü	103	15,43	3,08			12 Yıl Üstü	103	15,7 1	3,42		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
0-3 Yıl	47	9,98	3,05	3 289	1,55 3 ,201	0-3 Yıl	47	15,7 7	3,71	3 289	6,00 4 ,001 ** 1>4
4-7 Yıl	85	9,96	2,99			4-7 Yıl	85	15,6 2	3,79		
8-11 Yıl	58	9,33	3,56			8-11 Yıl	58	14,5 3	4,58		
12 Yıl Üstü	103	9,13	2,92			12 Yıl Üstü	103	13,3 6	4,38		
Duyguları Gizleme						Liderlik Kalitesi					
0-3 Yıl	47	6,98	2,57	3 289	,297 ,827	0-3 Yıl	47	9,85	4,34	3 289	,350 ,789
4-7 Yıl	85	7,05	2,56			4-7 Yıl	85	9,87	4,68		
8-11 Yıl	58	6,67	2,34			8-11 Yıl	58	10,5 0	4,66		
12 Yıl Üstü	103	6,89	2,19			12 Yıl Üstü	103	10,3 8	4,90		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
0-3 Yıl	47	14,62	3,69	3 289	,141 ,935	0-3 Yıl	47	11,5 1	2,93	3 289	,107 ,956
4-7 Yıl	85	14,59	3,29			4-7 Yıl	85	11,1 9	3,83		
8-11 Yıl	58	14,95	3,32			8-11 Yıl	58	11,4 7	3,61		
12 Yıl Üstü	103	14,81	4,05			12 Yıl Üstü	103	11,2 9	4,01		
İşe Etki						Geribildirim					
0-3 Yıl	47	10,60	3,62	3 289	3,79 1 ,011 *	0-3 Yıl	47	5,83	1,80	3 289	,322 ,809
4-7 Yıl	85	10,15	3,52			4-7 Yıl	85	5,87	2,15		

8-11 Yıl	58	11,40	3,17		4>2	8-11 Yıl	58	5,72	1,95		
12 Yıl Üstü	103	11,73	3,35			12 Yıl Üstü	103	5,60	1,94		
Gelişme Olanakları						Topluluk Duygusu					
0-3 Yıl	47	14,47	3,60	3 289	,943 ,420	0-3 Yıl	47	9,49	3,63	3 289	,571 ,634
4-7 Yıl	85	15,15	3,00			4-7 Yıl	85	10,0 5	3,37		
8-11 Yıl	58	15,16	2,84			8-11 Yıl	58	10,3 6	3,36		
12 Yıl Üstü	103	15,39	3,13			12 Yıl Üstü	103	10,0 7	3,45		
İş Özgürlük Derecesi						İs Güvencesizliği					
0-3 Yıl	47	12,32	4,02	3 289	1,55 1 ,202	0-3 Yıl	47	12,6 0	3,96	3 289	,960 ,412
4-7 Yıl	85	13,68	4,28			4-7 Yıl	85	12,9 5	4,40		
8-11 Yıl	58	13,98	4,11			8-11 Yıl	58	12,7 9	4,27		
12 Yıl Üstü	103	13,31	4,27			12 Yıl Üstü	103	11,9 6	4,31		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
0-3 Yıl	47	10,3 0	3,41	3 289	3,51 7 ,016 * 4>2	0-3 Yıl	47	7,87	1,68	3 289	,804 ,493
4-7 Yıl	85	9,54	3,86			4-7 Yıl	85	7,66	2,07		
8-11 Yıl	58	10,1 9	3,70			8-11 Yıl	58	8,00	1,86		
12 Yıl Üstü	103	11,17	3,00			12 Yıl Üstü	103	7,54	2,01		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
0-3 Yıl	47	11,36	4,21	3 135,72 9	1,87 8 ,136	0-3 Yıl	47	9,34	2,91	3 289	1,42 9 ,234
4-7 Yıl	85	11,11	4,13			4-7 Yıl	85	9,86	3,33		
8-11 Yıl	58	12,07	4,34			8-11 Yıl	58	9,79	2,83		
12 Yıl Üstü	103	12,47	4,23			12 Yıl Üstü	103	10,3 9	2,93		

*<,05; **<,01; wWelch Testi

Tablo XXXVI'da Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme İşe Etki ($F_{(3-289)} = 3,791$; $p<,05$), İşin Anlamı ($F_{(3-289)} = 3,571$; $p<,05$), Öngörülebilirlik ($F_{(3-289)} = 2,856$; $p<,05$), Rol Açıklığı ($F_{(3-289)} = 10,370$; $p<,01$) ve Rol Çatışması ($F_{(3-289)} = 6,004$; $p<,01$) alt boyutu puanlarının çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

12 yıl üstü çalışan katılımcıların İşe Etki ve İşin Anlamı alt boyutu puanlarının 4-7 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 12 yıl üstü çalışan katılımcıların Öngörülebilirlik ve Rol Çatışması alt boyutu puanlarının 0-3 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 12 yıl üstü çalışan katılımcıların Rol Açıklığı alt boyutu puanlarının 0-3, 4-7 ve 8-11 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Duygusal Talepler, Duyguları Gizleme, Liderlik Kalitesi, Duyusal Talepler, Sosyal Destek, Geribildirim, Gelişme Olanğı, Topluluk Duygusu, İş Özgürlük Derecesi, İş Güvencesizliği Sosyal İlişkiler, İşe Bağlılık ve İş Doyumu alt boyutu puanlarının çalışma yılına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXXVII. Mobbing Ölçeği Puanlarının Mobbing Uygulayan Kişinin Cinsiyetine Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Kadın	60	35,10	19,06	3,214	3	,042*	Fark Yok
	Erkek	85	42,13	18,10		265		
	Her İkisi	123	37,19	16,71				
Tehdit ve Taciz	Kadın	60	8,68	2,91	,548	3	,579	
	Erkek	85	8,29	2,21		265		
	Her İkisi	123	8,63	2,64				
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Kadın	60	16,72	8,94	8,868	2	,000**	2>1
	Erkek	85	23,51	10,83		147,852		
	Her İkisi	123	21,13	9,43				
Özel Yaşama Müdahale	Kadın	60	6,88	4,08	2,570	2	,080	
	Erkek	85	8,56	4,81		145,935		
	Her İkisi	123	7,65	4,13				
Bağlılık	Kadın	60	3,58	1,75	1,481	3	,229	
	Erkek	85	4,08	2,05		265		
	Her İkisi	123	3,69	1,93				
Mobbing Ölçeği	Kadın	60	70,97	31,69	4,723	3	,010*	2>1

-Toplam	Erkek	85	86,58	32,39	265
	Her İkisi	123	78,28	28,53	

*<,05; **<,01; ^wWelch Testi

Tablo XXXVII’de Mobbing Ölçeği puanlarının mobbing uygulayan kişinin cinsiyeti değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler ($F_{(3-265)} = 3,214$; $p < ,05$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($F_{(2-147,852)} = 8,868$; $p < ,01$), alt boyutu ve ölçek toplam ($F_{(3-265)} = 4,723$; $p < ,05$) puanlarının mobbing uygulayan kişinin cinsiyeti değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. İş Arkadaşları ile İlişkiler alt boyutu için ikili karşılaştırmalar testi sonuçları anlamlı bulunmamıştır. Erkekler ve her iki cinsiyet tarafından mobbing yaşayan katılımcıların, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler boyutu puanlarının kadınlar tarafından mobbing uğrayanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkekler tarafından mobbing yaşayan katılımcıların ölçek toplam puanlarının kadınlar tarafından mobbing uğrayanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği Tehdit ve Taciz ile Bağlılık alt boyutu puanlarının mobbing uygulayan kişinin cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XXXVIII. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Mobbing Uygulayan Kişinin Cinsiyetine Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p	Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
Kadın	60	13,83	3,92	2 265	,838 ,434	Kadın	60	6,0 8	2,35	2 265	,659 ,518
Erkek	85	14,67	4,39			Erkek	85	5,7 9	2,25		
Her İkisi	123	14,08	4,04			Her İkisi	123	5,6 7	2,32		
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
Kadın	60	15,68	3,43	2 265	,149 ,862	Kadın	60	14,93	3,64	2 265	1,340 ,264
Erkek	85	15,95	2,98			Erkek	85	14,44	3,81		
Her İkisi	123	15,75	3,34			Her İkisi	123	13,97	3,89		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
Kadın	60	9,58	3,25	2	,203	Kadın	60	14,10	4,06	2	2,834

Erkek	85	9,65	3,12	265	,816	Erkek	85	15,71	4,12	265	,061
Her İkisi	123	9,85	2,88			Her İkisi	123	14,76	4,15		
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					
Kadın	60	6,88	2,57	265	2,888,057	Kadın	60	10,03	4,84	265	,611,543
Erkek	85	7,56	2,25			Erkek	85	9,46	4,83		
Her İkisi	123	6,80	2,27			Her İkisi	123	10,17	4,45		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
Kadın	60	14,52	3,71	265	1,757,175	Kadın	60	11,58	3,84	265	1,857,158
Erkek	85	15,38	3,50			Erkek	85	10,49	3,53		
Her İkisi	123	14,46	3,71			Her İkisi	123	11,28	3,63		
İşe Etki						Geribildirim					
Kadın	60	11,30	4,01	265	1,022,361	Kadın	60	5,80	1,86	265	2,212,111
Erkek	85	10,53	3,25			Erkek	85	5,26	2,01		
Her İkisi	123	11,08	3,32			Her İkisi	123	5,80	1,96		
Gelişme Olanağı						Topluluk Duygusu					
Kadın	60	15,15	3,47	265	1,528,219	Kadın	60	10,07	3,64	265	2,101,124
Erkek	85	14,51	2,99			Erkek	85	9,18	3,40		
Her İkisi	123	15,26	3,11			Her İkisi	123	10,11	3,30		
İş Özgürlük Derecesi						İs Güvencesizliği					
Kadın	60	13,40	4,81	265	,325,723	Kadın	60	12,13	4,42	265	,707,494
Erkek	85	13,58	3,89			Erkek	85	12,95	4,37		
Her İkisi	123	13,11	4,16			Her İkisi	123	12,75	3,94		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
Kadın	60	10,52	3,98	265	1,628,198	Kadın	60	7,58	2,30	265	,272,762
Erkek	85	9,67	3,31			Erkek	85	7,53	1,77		
Her İkisi	123	10,50	3,46			Her İkisi	123	7,72	1,88		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
Kadın	60	11,92	4,23	265	1,778,171	Kadın	60	9,93	3,02	265	,635,531
Erkek	85	10,99	4,25			Erkek	85	9,46	2,98		
Her İkisi	123	12,08	4,23			Her İkisi	123	9,89	3,02		

*<,05; **<,01; wWelch Testi

Tablo XXXVIII’de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının mobbing uygulayan kişinin cinsiyeti değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının mobbing uygulayan kişinin cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XXXIX. Mobbing Ölçeği Puanlarının ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Evet	31	24,71	10,18	22,914	2	,000**	2>1
	Hayır	197	39,84	18,21		92,138 ^w		3>1
	Kararsızım	65	32,92	16,62				2>3
Tehdit ve Taciz	Evet	31	7,65	1,70	5,336	2	,006**	2>1
	Hayır	197	8,71	2,70		87,863 ^w		
	Kararsızım	65	7,97	2,01				
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evet	31	12,84	6,52	21,265	2	,000**	2>1
	Hayır	197	21,76	10,11		85,505 ^w		3>1
	Kararsızım	65	18,12	9,82				2>3
Özel Yaşama Müdahale	Evet	31	5,26	2,32	13,636	2	,000**	2>1
	Hayır	197	8,01	4,49		95,977 ^w		
	Kararsızım	65	7,14	4,14				
Bağlılık	Evet	31	3,94	1,97	,425	2	,654	
	Hayır	197	3,73	1,94		290		
	Kararsızım	65	3,97	2,15				
Mobbing Ölçeği -Toplam	Evet	31	54,39	15,95	28,772	2	,000**	2>1
	Hayır	197	82,05	31,46		96,939 ^w		
	Kararsızım	65	70,12	29,69				

* $<,05$; ** $<,01$; ^wWelch Testi

Tablo XXXIX’da Mobbing Ölçeği puanlarının ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler ($F_{(2-92,138)} = 22,914$; $p <,01$), Tehdit ve Taciz ($F_{(2-87,863)} = 22,914$; $p <,01$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($F_{(2-85,505)} = 21,265$; $p <,01$),

Özel Yaşama Müdahale ($F_{(2-95,977)} = 13,636$; $p < ,01$) alt boyutları ve ölçek toplam ($F_{(2-96,939)} = 28,772$; $p < ,05$) puanlarının ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Hayır yanıtı veren katılımcıların İş Arkadaşları ile İlişkiler ile İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler alt boyutu puanları evet ve kararsızım yanıtı verenlerden; kararsızım yanıtı verenlerin de evet yanıtı verenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Hayır yanıtı verenlerin Tehdit ve Taciz, Özel Yaşama Müdahale alt boyutları ile ölçek toplam puanlarının evet yanıtı verenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği Bağlılık alt boyutu puanlarının ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XL. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

* $< ,05$; ** $< ,01$; ^wWelch Testi

Tablo XL’ta Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Nicel Talepler ($F_{(2-290)} = 4,489$; $p < ,05$), Duygusal Tepkiler ($F_{(2-290)} = 6,988$; $p < ,01$), Duygularını Gizleme ($F_{(2-290)} = 5,120$; $p < ,01$), İşe Etki ($F_{(2-290)} = 14,544$; $p < ,01$), Gelişme Olanağı ($F_{(2-290)} = 5,819$; $p < ,01$), İş Özgürlük Derecesi ($F_{(2-290)} = 5,002$; $p < ,01$), İşin Anlamı ($F_{(2-80,677)} = 13,423$; $p < ,01$), İşe Bağlılık ($F_{(2-290)} = 12,843$; $p < ,05$), Öngörülebilirlik ($F_{(2-290)} = 15,353$; $p < ,01$), Rol Açıklığı ($F_{(2-290)} = 10,500$; $p < ,01$), Rol Çatışması ($F_{(2-290)} = 7,541$; $p < ,01$), Liderlik Kalitesi ($F_{(2-290)} = 27,186$; $p < ,01$), Sosyal Destek ($F_{(2-290)} = 23,670$; $p < ,01$) Geril Bildirim ($F_{(2-290)} = 4,447$; $p < ,05$), Topluluk Duygusu ($F_{(2-290)} =$

11,015; $p < ,01$), İş Güvencesizliği ($F_{(2-290)} = 11,015$; $p < ,01$) ve İş Doyumu ($F_{(2-290)} = 23,952$; $p < ,01$) alt boyutu ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. İşe Etki, İşin Anlamı, Liderlik Kalitesi, Sosyal Destek ve İş Doyumu için tüm alt boyutlar açısından anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Nicel talepler, Duygularını Gizleme ve İş Güvencesizliği alt boyutları için hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarının evet diyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş Özgürlük Derecesi ve İşe Bağlılık alt boyutları için evet yanıtı veren katılımcıların puanlarının hayır diyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gelişme Olanağı, Rol Açıklığı ve Topluluk Duygusu alt boyutları için evet yanıtını veren katılımcıların puanları hayır ve kararsızım yanıtını veren katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Duygusal Talepler ve Rol Çatışması alt boyutları için hayır ve kararsızım yanıtını veren katılımcıların puanları evet yanıtını veren katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Bilişsel Talepler, Duyusal talepler ve Sosyal İlişkiler puanlarının boyutu ‘İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XLI. Mobbing Ölçeği Puanlarının İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz? Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Evet	31	25,29	10,94	18,693	2	,000**	2>1
	Hayır	222	39,18	18,04		67,792 ^w		2>3
	Kararsızım	40	31,80	16,95				
Tehdit ve Taciz	Evet	31	7,84	2,42	6,455	2	,003**	2>3
	Hayır	222	8,64	2,64		69,645 ^w		
	Kararsızım	40	7,70	1,29				

İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evet	31	12,61	6,35	23,386	2	,000**	2>1
	Hayır	222	21,56	9,98		65,648 ^w		2>3
	Kararsızım	40	17,15	10,29				
Özel Yaşama Müdahale	Evet	31	5,23	2,65	12,376	2	,000**	2>1
	Hayır	222	8,00	4,44		68,759 ^w		
	Kararsızım	40	6,68	3,96				
Bağlılık	Evet	31	3,52	1,75	,440	2	,645	
	Hayır	222	3,82	2,00		290		
	Kararsızım	40	3,95	2,07				
Mobbing Ölçeği -Toplam	Evet	31	54,48	19,09	22,832	2	,000***	2>1
	Hayır	222	81,20	31,09		67,363 ^w		2>3
	Kararsızım	40	67,28	29,52				

*<,05; **<,01; ^wWelch Testi

Tablo XLI’de Mobbing Ölçeği İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler ($F_{(2-67,792)} = 18,693$; $p <,01$), Tehdit ve Taciz ($F_{(2-69,645)} = 6,455$; $p <,01$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($F_{(2-65,648)} = 23,386$; $p <,01$), Özel Yaşama Müdahale ($F_{(2-68,759)} = 12,376$; $p <,01$) alt boyutları ve ölçek toplam ($F_{(2-67,363)} = 22,832$; $p <,01$) puanlarının ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Hayır yanıtı veren katılımcıların İş Arkadaşları ile İlişkiler alt boyutu ile ölçek toplam puanları evet ve kararsızım yanıtı verenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Hayır yanıtı verenlerin Tehdit ve Taciz ile Özel Yaşama Müdahale alt boyutu puanlarının evet yanıtı verenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği Bağlılık alt boyutu puanlarının ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p >,05$).

Tablo XLII. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p	Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
Evet	31	11,61	3,96	2 67,7 92	18,6 93 ,000 ** 2>1	Evet	31	7,8 4	1,86	2 290	15,35 3 ,000* * 1>2,3
Hayır	222	14,23	4,28			Hayır	222	5,6 4	2,34		
Kararsız m	40	13,88	3,31			Kararsız m	40	6,2 3	1,80		
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
Evet	31	15,35	3,41	2 290	,262 ,769	Evet	31	17,00	3,41	2 290	8,006 ,000** 1>2,3
Hayır	222	15,64	3,36			Hayır	222	14,17	3,76		
Kararsız m	40	15,93	2,88			Kararsız m	40	14,48	3,46		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
Evet	31	7,32	3,34	2 290	10,0 59 ,000 ** 1>2, 3	Evet	31	11,13	4,56	2 290	14,436 ,001** 2,3>1
Hayır	222	9,90	3,00			Hayır	222	15,24	3,99		
Kararsız m	40	9,33	2,80			Kararsız m	40	13,98	4,17		
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					
Evet	31	5,26	2,61	2 290	8,95 5 ,000 ** 2,3> 1	Evet	31	16,03	2,99	2 67,7 43	44,15 6 ,000* * 1,3>2 1>3
Hayır	222	7,14	2,29			Hayır	222	9,02	4,35		
Kararsız m	40	6,88	2,31			Kararsız m	40	12,03	3,48		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
Evet	31	14,06	3,63	2 290	,611 ,543	Evet	31	15,10	3,05	2 290	23,41 2 ,000* * 1>2,3
Hayır	222	14,81	3,70			Hayır	222	10,67	3,54		
Kararsız m	40	14,90	3,25			Kararsız m	40	12,08	3,26		
İşe Etki						Geribildirim					
Evet	31	14,00	3,91	2 290	15,9 21 ,000 ** 1>2, 3	Evet	31	7,26	1,73	2 290	11,95 0 ,000* * 1>2,3
Hayır	222	10,51	3,18			Hayır	222	5,49	1,96		
Kararsız m	40	11,58	3,40			Kararsız m	40	5,95	1,74		
Gelişme Olanağı						Topluluk Duygusu					
Evet	31	16,68	3,22	2 290	4,429 ,023* 1>2	Evet	31	12,77	3,17	2 290	13,713 ,000** 1>2,3
Hayır	222	14,92	3,11			Hayır	222	9,55	3,31		
Kararsız m	40	15,08	2,81			Kararsız m	40	10,58	3,32		
İş Özgürlük Derecesi						İs Güvencesizliği					

Evet	31	16,10	3,53	2 290	10,5 91 ,000 ** 1>2	Evet	31	10,03	4,21	2 290	6,657 ,000* 2>1
Hayır	222	12,81	4,11			Hayır	222	12,93	4,22		
Kararsız m	40	14,53	4,31			Kararsız m	40	12,15	4,03		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
Evet	31	12,6 5	2,59	2 65,1 24	12,31 9 ,000* * 1>2,3	Evet	31	8,19	1,56	2 290	2,541 ,081
Hayır	222	10,0 4	3,60			Hayır	222	7,75	1,96		
Kararsız m	40	10,43	3,05			Kararsız m	40	7,18	2,09		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
Evet	31	15,19	3,48	2 290	14,92 7 ,000* * 1>2	Evet	31	13,10	1,99	2 65,7 84	27,988 ,000** 1,3>2 1>3
Hayır	222	11,16	4,18			Hayır	222	9,32	2,92		
Kararsız m	40	12,83	3,65			Kararsız m	40	10,98	2,57		

*<,05; **<,01; *Welch Testi

Tablo XLII’de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Nicel Talepler ($F_{(2-67,792)} = 18,693$; $p <,01$), Duygusal Talepler ($F_{(2-290)} = 10,059$; $p <,01$), Duygularını Gizleme ($F_{(2-290)} = 8,955$; $p <,01$), İş Etki ($F_{(2-290)} = 15,921$; $p <,01$), Gelişme Olanağı ($F_{(2-290)} = 4,429$; $p <,01$), İş Özgürlük Derecesi ($F_{(2-290)} = 10,951$; $p <,01$), İşin Anlamı ($F_{(2-65,124)} = 12,319$; $p <,01$), İşe Bağlılık ($F_{(2-290)} = 14,927$; $p <,05$), Öngörülebilirlik ($F_{(2-290)} = 15,353$; $p <,01$), Rol Açıklığı ($F_{(2-290)} = 8,006$; $p <,01$), Rol Çatışması ($F_{(2-290)} = 14,436$; $p <,01$), Liderlik Kalitesi ($F_{(2-67,743)} = 44,156$; $p <,01$), Sosyal Destek ($F_{(2-290)} = 23,412$; $p <,01$), Geri Bildirim ($F_{(2-290)} = 11,950$; $p <,01$), Topluluk Duygusu ($F_{(2-290)} = 13,713$; $p <,01$), İş Güvencesizliği ($F_{(2-290)} = 6,657$; $p <,01$) ve İş Doyumu ($F_{(2-290)} = 27,988$; $p <,01$) alt boyutu ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Liderlik Kalitesi ve İş Doyumu alt boyutları için tüm gruplar açısından anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Nicel talepler ve İş güvencesizliği alt boyutları için hayır

yanıtı veren katılımcıların puanlarının evet diyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gelişme Olanığı, İş Özgürlük Derecesi ve İşe Bağlılık alt boyutları için evet yanıtı veren katılımcıların puanlarının hayır diyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Duygusal Talepler, İşe Etki, İşin Anlamı, Öngörülebilirlik, Rol Açıklığı, Sosyal Destek, Topluluk Duygusu alt boyutları için evet yanıtını veren katılımcıların puanları hayır ve kararsızım yanıtını veren katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Duyguları Gizleme ve Rol Çatışması alt boyutları için hayır ve kararsızım yanıtını veren katılımcıların puanları, evet yanıtını veren katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Bilişsel Talepler, Duyusal talepler ve Sosyal İlişkiler puanlarının boyutu ‘İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XLIII. Mobbing Ölçeği Puanlarının Şu anda Devam Eden Mobbing Davranışına Maruz Kalma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Evet	96	48,96	18,15	39,340	2	,000**	1>2,3
	Hayır	150	29,70	13,77		116,118		
	Kararsızım	47	34,02	15,76				
Tehdit ve Taciz	Evet	96	9,74	3,25	15,433	2	,000**	1>2,3
	Hayır	150	7,73	1,71		118,979		
	Kararsızım	47	7,98	1,70				
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evet	96	26,67	9,51	40,204	2	,000**	1>2,3 3>2
	Hayır	150	15,77	8,89		130,824		
	Kararsızım	47	19,94	7,52				
Özel Yaşama Müdahale	Evet	96	10,02	4,89	22,460	2	,000**	1>2,3
	Hayır	150	6,23	3,37		119,357		
	Kararsızım	47	6,57	3,49				
Bağlılık	Evet	96	3,72	1,91	,164	2	,849	
	Hayır	150	3,87	2,01		290		
	Kararsızım	47	3,79	2,09				

Mobbing Ölçeği	Evet	96	99,10	30,57	46,555	2	,000**	1>2,3
-Toplam	Hayır	150	63,30	24,43		121,403		
	Kararsızım	47	72,30	24,78				

*<,05; **<,01

Tablo XLIII'te Mobbing Ölçeği puanlarının şu anda mobbing davranışına maruz kalma durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler ($F_{(2-116,118)} = 39,340$; $p < ,01$), Tehdit ve Taciz ($F_{(2-118,979)} = 615,433$; $p < ,01$), İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($F_{(2-130,824)} = 40,204$; $p < ,01$), Özel Yaşama Müdahale ($F_{(2-119,357)} = 22,460$; $p < ,01$) alt boyutları ve ölçek toplam ($F_{(2-121,403)} = 46,555$; $p < ,01$) puanlarının puanlarının şu anda mobbing davranışına maruz kalma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler alt boyutu için tüm alt gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Evet yanıtı veren katılımcıların İş Arkadaşları ile İlişkiler, Tehdit ve Taciz, Özel Yaşama Müdahale boyutu ile ölçek toplam puanları hayır ve kararsızım yanıtı verenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği Bağlılık alt boyutu puanlarının puanlarının şu anda mobbing davranışına maruz kalma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XLIV. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının ‘Şu anda Devam Eden Mobbing Davranışına Maruz Kalma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p	Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
Evet	96	15,54	4,25	2	11,166	Evet	96	4,56	2,11	2290	33,690
Hayır	150	12,96	4,13	116,118 ^w	,000**	Hayır	150	6,81	2,21		,000**
Kararsızım	47	13,60	3,24		1>2,3	Kararsızım	47	6,06	1,70		2,3>1
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
Evet	96	15,91	3,40	2290	,490613	Evet	96	12,42	3,85	2134,702	23,082
											,000**
											23>1

Hayır	150	15,48	3,37			Hayır	150	15,63	3,46	2w	2,3>1
Kararsızım	47	15,68	2,87			Kararsızım	47	15,21	2,73		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
Evet	96	10,51	3,06	2290	9,691,000**1>2	Evet	96	16,33	3,79	2104,460w	16,794,000**1,3>2
Hayır	150	8,81	3,09			Hayır	150	13,32	4,44		
Kararsızım	47	9,91	2,65			Kararsızım	47	15,36	3,10		
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					
Evet	96	7,60	2,34	2290	6,306,002**1>2	Evet	96	6,86	2,99	2120,042w	61,247,000**2,3>1
Hayır	150	6,55	2,44			Hayır	150	11,92	4,52		
Kararsızım	47	6,62	2,02			Kararsızım	47	11,34	4,53		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
Evet	96	15,30	3,53	2290	1,927,147	Evet	96	9,00	2,89	2131,157w	9,883,000**2,3>1
Hayır	150	14,56	3,81			Hayır	150	12,63	3,68		
Kararsızım	47	14,17	3,11			Kararsızım	47	11,94	2,98		
İşe Etki						Geribildirim					
Evet	96	9,54	3,18	2290	15,340,000**2,3>1	Evet	96	4,97	1,74	2290	11,718,000**2,3>1
Hayır	150	11,93	3,50			Hayır	150	6,09	1,97		
Kararsızım	47	11,17	2,85			Kararsızım	47	6,19	2,04		
Gelişme Olanağı						Topluluk Duygusu					
Evet	96	14,07	3,30	2131,601w	8,922,000**2>1	Evet	96	8,42	3,27	2290	18,493,000**2,3>1
Hayır	150	15,83	3,00			Hayır	150	10,99	3,20		
Kararsızım	47	15,04	2,50			Kararsızım	47	10,26	3,35		
İş Özgürlük Derecesi						İs Güvencesizliği					
Evet	96	11,48	3,89	2290	16,329,000**2,3>1	Evet	96	13,70	3,52	2290	6,229,002**1>2
Hayır	150	14,39	4,25			Hayır	150	11,76	4,51		
Kararsızım	47	14,13	3,42			Kararsızım	47	12,51	4,44		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					
Evet	96	8,73	3,59	265,124w	20,986,000**2>1	Evet	96	7,25	1,90	2290	5,762,004**2>1
Hayır	150	11,51	3,17			Hayır	150	8,08	1,91		
Kararsızım	47	10,06	3,09			Kararsızım	47	7,53	1,97		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
Evet	96	9,83	3,83	2	18,07	Evet	96	7,97	2,39	2	42,776

Hayır	150	12,96	4,00	290	7 ,000* * 2,3>1	Hayır	150	11,21	2,87	65,7 84 w	,000** 2>1,3 2>3
Kararsızım	47	12,21	4,37			Kararsızım	47	9,98	2,60		

*<,05; **<,01; wWelch Testi

Tablo XLIV'te Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının şu anda devam eden mobbing davranışına maruz kalma durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Nicel Talepler ($F_{(2-116,118)} = 11,166$; $p <,01$), Duygusal Talepler ($F_{(2-290)} = 9,691$; $p <,01$), Duygularını Gizleme ($F_{(2-290)} = 6,306$; $p <,01$), İş Etki ($F_{(2-290)} = 15,340$; $p <,01$), Gelişme Olanığı ($F_{(2-131,601)} = 8,922$; $p <,01$), İş Özgürlük Derecesi ($F_{(2-290)} = 16,329$; $p <,01$), İşin Anlamı ($F_{(2-65,124)} = 20,986$; $p <,01$), İş Bağlılık ($F_{(2-290)} = 18,077$; $p <,01$), Öngörülebilirlik ($F_{(2-290)} = 33,690$; $p <,01$), Rol Açıklığı ($F_{(2-134,702)} = 33,690$; $p <,01$), Rol Çatışması ($F_{(2-104,460)} = 16,794$; $p <,01$), Liderlik Kalitesi ($F_{(2-120,042)} = 61,247$; $p <,01$), Sosyal Destek ($F_{(2-131,157)} = 9,883$; $p <,01$), Geril Bildirim ($F_{(2-290)} = 11,718$; $p <,01$), Topluluk Duygusu ($F_{(2-290)} = 18,493$; $p <,01$), İş Güvencesizliği ($F_{(2-290)} = 6,229$; $p <,01$), Sosyal İlişkiler ($F_{(2-290)} = 5,762$; $p <,01$) ve İş Doyumu ($F_{(2-290)} = 42,776$; $p <,01$) alt boyutu puanlarının şu anda devam eden mobbing davranışına maruz kalma durumuna sorusuna verilen yanıtlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. İş Doyumu alt boyutları için tüm gruplar açısından anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Gelişme Olanığı, İşin Anlamı ve Sosyal İlişkiler alt boyutları için hayır yanıtı veren katılımcıların puanlarının evet diyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Duygusal Talepler, Duyguları Gizleme ve İş Güvencesizliği alt boyutları için evet yanıtı veren katılımcıların puanlarının hayır diyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Nicel Tepkiler alt boyutları için evet yanıtını veren katılımcıların puanları hayır ve kararsızım yanıtını veren katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. İş Etki, İş Özgürlük Derecesi, İş Bağlılık, Öngörülebilirlik, Rol Açıklığı, Liderlik Kalitesi, Sosyal Destek, Geribildirim ve Topluluk Duygusu alt boyutları için hayır ve kararsızım yanıtını veren katılımcıların puanları

evet yanıtını veren katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Rol Çatışması alt boyutu için evet ve kararsızım yanıtı veren katılımcıların puanları hayır yanıtı verenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Bilişsel Talepler ve Duyusal talepler alt boyutu puanlarının şu anda devam eden mobbing davranışına maruz kalma durumuna sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XLV. Mobbing Ölçeği Puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	F	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	Evet	110	36,95	17,94	1,437	2	,239	
	Hayır	126	35,06	16,93		290		
	Kararsızım	57	39,86	19,49				
Tehdit ve Taciz	Evet	110	8,40	2,48	,238	2	,788	
	Hayır	126	8,53	2,82		290		
	Kararsızım	57	8,26	1,65				
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	Evet	110	21,83	10,51	5,889	2	,003**	1>2
	Hayır	126	17,71	8,95		290		
	Kararsızım	57	21,58	10,94				
Özel Yaşama Müdahale	Evet	110	7,75	4,53	,933	2	,396	
	Hayır	126	7,14	3,98		144,704 ^w		
	Kararsızım	57	7,95	4,59				
Bağlılık	Evet	110	3,77	2,10	,287	2	,751	
	Hayır	126	3,90	1,96		290		
	Kararsızım	57	3,67	1,83				
Mobbing Ölçeği -Toplam	Evet	110	78,69	31,73	2,098	2	,125	
	Hayır	126	72,35	29,54		290		
	Kararsızım	57	81,32	32,49				

* $<,05$; ** $<,01$; ^wWelch Testi

Tablo XLV’te Mobbing Ölçeği puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ sorusuna verilen yanıtlara göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($F_{(2-290)}= 5,889$; $p<,01$) alt boyutu puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ sorusuna verilen yanıtlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler alt boyutu için evet yanıtı veren katılımcıların hayır yanıtı verenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler, Tehdit ve Taciz, Özel Yaşama Müdahale, Bağlılık alt boyutları ve ölçek toplam puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XLVI. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre İncelenmesine Yönelik ANOVA Sonuçları

Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p	Boyutları	n	$\bar{x}$	ss	sd	F/p
Nicel Talepler						Öngörülebilirlik					
Evet	110	14,12	4,06	2 290	,285 ,752	Evet	110	6,1 3	2,36	2 290	1,055 ,350
Hayır	126	13,71	4,23			Hayır	126	5,9 8	2,36		
Kararsız m	57	13,95	4,43			Kararsız m	57	5,5 8	2,16		
Bilişsel Talepler						Rol Açıklığı					
Evet	110	15,85	3,33	2 290	,352 ,704	Evet	110	14,75	3,64	2 290	,648 ,524
Hayır	126	15,59	3,36			Hayır	126	14,51	3,94		
Kararsız m	57	15,42	3,13			Kararsız m	57	14,05	3,68		
Duygusal Talepler						Rol Çatışması					
Evet	110	9,60	3,15	2 290	,069 ,933	Evet	110	15,23	4,47	2 290	1,745 ,177
Hayır	126	9,47	3,25			Hayır	126	14,22	4,07		
Kararsız m	57	9,61	2,72			Kararsız m	57	14,40	4,22		
Duygularını Gizleme						Liderlik Kalitesi					
Evet	110	7,08	2,38	2 290	,541 ,583	Evet	110	10,25	4,86	2 290	,772 ,463
Hayır	126	6,85	2,44			Hayır	126	10,40	4,67		
Kararsız m	57	6,70	2,29			Kararsız m	57	9,49	4,39		
Duyusal Talepler						Sosyal Destek					
Evet	110	14,69	3,99	2 158 918 ^w	,933 ,356	Evet	110	11,23	4,07	2 290	,087 ,917
Hayır	126	14,55	3,31			Hayır	126	11,43	3,57		
Kararsız m	57	15,26	3,59			Kararsız m	57	11,32	3,32		
İşe Etki						Geribildirim					
Evet	110	11,16	3,68	2 290	,786 ,457	Evet	110	5,75	2,22	2 290	,009 ,991
Hayır	126	11,13	3,41			Hayır	126	5,72	1,92		
Kararsız m	57	10,51	3,13			Kararsız m	57	5,75	1,61		
Gelişme Olanağı						Topluluk Duygusu					
Evet	110	15,38	3,21	2 290	,994 ,371	Evet	110	10,22	3,61	2 290	,272 ,762
Hayır	126	14,83	3,28			Hayır	126	9,90	3,39		
Kararsız m	57	15,28	2,51			Kararsız m	57	9,93	3,22		
İş Özgürlük Derecesi						İs Güvencesizliği					
Evet	110	13,41	4,17	2 290	1,44 5 ,237	Evet	110	12,67	4,41	2 290	,369 ,692
Hayır	126	13,74	4,36			Hayır	126	12,57	4,50		
Kararsız m	57	12,60	3,94			Kararsız m	57	12,09	3,47		
İşin Anlamı						Sosyal İlişkiler					

Evet	110	10,20	3,65	2290	,546,580	Evet	110	7,73	1,98	2290	,060,942
Hayır	126	10,32	3,60			Hayır	126	7,68	1,98		
Kararsızım	57	10,79	3,05			Kararsızım	57	7,79	1,84		
İşe Bağlılık						İş Doyumu					
Evet	110	11,65	4,57	2290	,900,408	Evet	110	9,52	3,29	2290	2,011,136
Hayır	126	12,17	4,06			Hayır	126	10,31	2,95		
Kararsızım	57	11,33	3,94			Kararsızım	57	9,98	2,66		

*<,05; **<,01; ; ^wWelch Testi

Tablo XLVI’da Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ sorusuna verilen yanıtlara göre karşılaştırılmasına yönelik ANOVA sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının ‘Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?’ sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XLVII. Mobbing Ölçeği Puanlarının Şu Anki İş Yerinde Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark
İş Arkadaşları ile İlişkiler	0-3 Yıl	146	149,75	2,479	3	,479	
	4-7 Yıl	86	143,58				
	8-11 Yıl	32	160,39				
	12 Yıl Üstü	29	128,50				
Tehdit ve Taciz	0-3 Yıl	146	147,26	3,219	3	,359	
	4-7 Yıl	86	141,73				
	8-11 Yıl	32	167,98				
	12 Yıl Üstü	29	138,19				
İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler	0-3 Yıl	146	142,51	12,342	3	,006**	4>2
	4-7 Yıl	86	158,68				4>3

	8-11 Yıl	32	173,86				
	12 Yıl Üstü	29	105,33				
Özel Yaşama Müdahale	0-3 Yıl	146	139,03	3,163	3	,367	
	4-7 Yıl	86	156,20				
	8-11 Yıl	32	158,48				
	12 Yıl Üstü	29	147,16				
Bağlılık	0-3 Yıl	146	138,31	18,199	3	,000**	4>1,2
	4-7 Yıl	86	133,95				3>1,2
	8-11 Yıl	32	190,05				
	12 Yıl Üstü	29	181,93				
Mobbing Ölçeği -Toplam	0-3 Yıl	146	145,61	4,553	3	,208	
	4-7 Yıl	86	149,44				
	8-11 Yıl	32	168,64				
	12 Yıl Üstü	29	122,86				

*<,05; **<,01; *Welch Testi

Tablo XLVII’de mobbing ölçeği puanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

Mobbing Ölçeği İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ($H_{(3)} = 12,342$; $p < ,01$) ve Bağlılık ($H_{(3)} = 18,199$; $p < ,01$) alt boyutu puanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 12 yıl üstü süre boyunca çalışan katılımcıların İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler alt boyutu puanları 4-7 ve 8-11 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 12 yıl üstü ve 8-11 yıllık süre boyunca çalışan katılımcıların Bağlılık alt boyutu puanları 0-3 ve 4-7 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mobbing Ölçeği İş Arkadaşları ile İlişkiler, Tehdit ve Taciz, Özel Yaşama Müdahale, ve ölçek toplam puanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$).

Tablo XLVIII. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Puanlarının Şu Anki İş Yerinde Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyutları	n	SO	sd	H/p	Boyutları	n	SO	sd	H/p
Nicel Talepler					Öngörülebilirlik				
0-3 Yıl	146	142,18	3	5,694 ,127	0-3 Yıl	146	144,9 5	3	9,653 ,022* 1,2>4
4-7 Yıl	86	160,83			4-7 Yıl	86	134,8 7		
8-11 Yıl	32	154,89			8-11 Yıl	32	149,6 3		
12 Yıl Üstü	29	121,55			12 Yıl Üstü	29	190,4 1		
Bilişsel Talepler					Rol Açıklığı				
0-3 Yıl	146	153,28	3	3,279 ,351	0-3 Yıl	146	140,60	3	9,091 ,059
4-7 Yıl	86	133,37			4-7 Yıl	86	143,20		
8-11 Yıl	32	153,78			8-11 Yıl	32	150,50		
12 Yıl Üstü	29	148,29			12 Yıl Üstü	29	186,60		
Duygusal Talepler					Rol Çatışması				
0-3 Yıl	146	159,03	3	7,721 ,052	0-3 Yıl	146	142,70	3	9,091 ,028* 2>4
4-7 Yıl	86	142,79			4-7 Yıl	86	166,30		
8-11 Yıl	32	121,95			8-11 Yıl	32	143,69		
12 Yıl Üstü	29	126,53			12 Yıl Üstü	29	115,05		
Duyguları Gizleme					Liderlik Kalitesi				
0-3 Yıl	146	147,11	3	6,322 ,097	0-3 Yıl	146	150,07	3	1,731 ,630
4-7 Yıl	86	160,76			4-7 Yıl	86	140,76		
8-11 Yıl	32	135,36			8-11 Yıl	32	137,92		
12 Yıl Üstü	29	118,47			12 Yıl Üstü	29	160,05		
Duyusal Talepler					Sosyal Destek				
0-3 Yıl	146	132,17	3	9,005 ,029* Fark Yok	0-3 Yıl	146	154,10	3	3,774 ,287
4-7 Yıl	86	161,78			4-7 Yıl	86	141,65		
8-11 Yıl	32	162,41			8-11 Yıl	32	124,42		
12 Yıl Üstü	29	160,81			12 Yıl Üstü	29	152,03		
İşe Etki					Geribildirim				
0-3 Yıl	146	145,90	3	4,775 ,189	0-3 Yıl	146	155,41	3	3,129 ,372
4-7 Yıl	86	138,98			4-7 Yıl	86	138,31		
8-11 Yıl	32	145,30			8-11 Yıl	32	134,97		
12 Yıl Üstü	29	178,19			12 Yıl Üstü	29	143,67		
Gelişme Olanığı					Topluluk Duygusu				
0-3 Yıl	146	146,46	3	1,368 ,713	0-3 Yıl	146	138,10	3	3,455 ,327
4-7 Yıl	86	144,63			4-7 Yıl	86	156,11		
8-11 Yıl	32	140,83			8-11 Yıl	32	150,80		
12 Yıl Üstü	29	163,57			12 Yıl Üstü	29	160,60		
İş Özgürlük Derecesi					İs Güvencesizliği				
0-3 Yıl	146	143,08	3	1,875	0-3 Yıl	146	153,09	3	3,657

4-7 Yıl	86	144,84		,599	4-7 Yıl	86	147,40		,501
8-11 Yıl	32	154,97			8-11 Yıl	32	141,88		
12 Yıl Üstü	29	164,33			12 Yıl Üstü	29	120,84		
İşin Anlamı					Sosyal İlişkiler				
0-3 Yıl	146	151,11	3	12,135 ,007** 4>2,3	0-3 Yıl	146	142,20	3	1,812 ,612
4-7 Yıl	86	137,05			4-7 Yıl	86	155,48		
8-11 Yıl	32	118,00			8-11 Yıl	32	139,86		
12 Yıl Üstü	29	187,83			12 Yıl Üstü	29	153,90		
İşe Bağlılık					İş Doyumu				
0-3 Yıl	146	147,57	3	6,287 ,098	0-3 Yıl	146	149,14	3	6,389 ,094
4-7 Yıl	86	133,86			4-7 Yıl	86	133,82		
8-11 Yıl	32	150,83			8-11 Yıl	32	143,77		
12 Yıl Üstü	29	178,90			12 Yıl Üstü	29	178,86		

*<,05; **<,01

Tablo XLVIII’de Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği puanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Duygusal Talepler ($H_{(3)}= 9,005$; $p<,05$), İşin Anlamı ($H_{(3)}= 12,135$; $p<,01$), Öngörülebilirlik ($H_{(3)}= 9,653$; $p<,05$) ve Rol Çatışması ($H_{(3)}= 9,091$; $p<,05$) alt boyutu puanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 12 yıl ve daha fazla çalışan katılımcıların İşin Anlamı alt boyutu puanlarının 4-7 yıl ve 8-11 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 0-3 yıl ve 4-7 yıl arası çalışan katılımcıların Öngörülebilirlik alt boyutu puanlarının 12 yıl ve üstü çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. 4-7 yıl arası çalışan katılımcıların Rol Çatışması alt boyutu puanlarının 8-11 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği Nicel Talepler, Bilişsel Talepler, Rol Açıklığı, Duygusal Talepler, Duyguları Gizleme, Liderlik Kalitesi, Sosyal Destek, İşe

Etki, Geribildirim, Gelişme Olanağı, Topluluk Duygusu, İş Özgürlük Derecesi, İş Güvencesizliği, Sosyal İlişkiler, İşe Bağlılık ve İş Doyumu alt boyutu puanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo XLIX. Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği İçin Cronbach's Alfa Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alfa
Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği	,945
Mobbing Ölçeği	,963
Karanlık Üçlü Ölçeği	,864 ^(M) ; ,509 ^(N) ; 746 ^(P)
Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği	,893

Tablo XLIX'da Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği, Mobbing Ölçeği, Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği için Cronbach's Alfa güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir.

Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,945 olarak hesaplanmıştır. Mobbing Ölçeği için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,963 olarak hesaplanmıştır. Mobbing Ölçeği Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati boyutları için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla ,864; ,509 ve ,746 olarak hesaplanmıştır. Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği boyutları için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla ,893 olarak hesaplanmıştır.

5. Tartışma

Bu çalışmada beyaz yakalılarda mobbing, çocukluk çağı travmaları, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişkiyi inceleme amaçlı toplam 293 katılımcıdan toplanan veriler analiz edilmiştir.

Araştırmanın verilerinin internet üzerinden toplanması ve beyaz yaka örnekleme ile çalışılmasından dolayı eğitim seviyesinin yüksek olması ve daha çok 30'lu yaşlarını sürdüren bireylerin araştırmaya katılımı öngörülebilir bir durumdu.

Bu çalışmada katılımcıların yaş ortalaması 34,49 olarak belirlenmiştir. Žukauskas ve Vveinhardt (2009), bireylerin çalışma hayatında en aktif ve üretken oldukları dönemlerde mobbinge maruz kaldıklarını söylemektedir. Mobbingin iyi eğitim almış bireyler arasında yaygın bir olgu olduğunu, bunun diğer rakiplerinden kurtulmak için bir fırsat olarak görüldüğünü belirtmişlerdir (Žukauskas ve Vveinhardt, 2009).

Mobbing davranışına yönelik hukuki yaptırımlar konusunda katılımcıların sadece %37,5'i bilgi sahibi olduğunu söylemiştir. Bu da toplumun hala hukuki yönden bilgi eksikliği olduğunu göstermektedir. Bu eksikliğin önemli bir sebebinin de bireylerin mobbing davalarından olumlu bir sonuç alacaklarına dair inançlarının düşük olabileceği ve bu yüzden haklarını savunma çabasına girmemeleri olarak düşünülebilir. Tınaz, mobbingi uygulayan kişi kimse, oyunun kurallarını onun belirlediğini ve gelişmelerin bedelinin kurbana ödetildiğini söylemektedir (2006b). Mobbing mağduru kişi kendini korumak için girişimlerde bulunduğu anda kendini daha kötü bir durum içersinde bulabilir, içinde bulunduğu grubun dengesi bozulabilir, bu yüzden de pek çok mobbing mağduru etkili bir tepki vermekten kaçınır ve oyunun içindeki rolünü kabullenir (Tınaz, 2006b). Uzun süreli yapılan mobbing davranışında faile karşı kimse tarafından bir yaptırım uygulanmaması ve sessiz kalınması, mağdurların adalete ve toplumsal değerlere karşı olan inancını zedeler (Tutar, 2004).

Tetik (2010), mobbing kavramının yeterince bilinmemesinden dolayı Türkiye’de tazminat davalarının yaygınlığının az olduğunu söylemektedir. Mobbing mağdurlarının haklarını arayabilirken dayanak alabilecekleri kanun ve düzenlemeler hakkında daha net bilgiye ihtiyaçları olduğu açıktır. Mobbingin kanunilik ilkesine dayanarak açık ve net şekilde suç olarak tanımlanması ayrıca psikolojik taciz olarak değil “saldırı” olarak ifade edilmesi önerilmektedir. Böylelikle sorunun görünürlüğü ve kabulünün de artacağı düşünülmektedir (Ulusoy, 2013). Yasaların açık olmamasının topluma yanlış mesajlar verdiği ve mağdurların mücadelesini güçleştirdiği de savunulan görüşler arasında yer almaktadır (Lippel, 2010).

Çalışmadan elde edilen Pearson korelasyon analizi bulgularına göre “Mobbing Ölçeği” alt boyutlarından “iş arkadaşları ile ilişkiler”, “tehdit ve taciz”, “iş ve kariyer ile ilgili engellemeler”, “özel yaşama müdahale” ve “bağlılık” ile “Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği” alt boyutlarından olan “cinsel istismar, fiziksel istismar, duygusal istismar, duygusal ihmal ve fiziksel ihmal” alt boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır (Tablo VIII). Ölçeklerin toplam puanları arasında da istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ilişki çıkmıştır. Yapılan regresyon analizinde Duygusal İstismar alt boyut puanlarının Mobbing Ölçeği puanlarının %44,2’sini açıklayarak yordayıcı bir etki yaptığını söylemek mümkündür (Tablo XII). Korelasyon analizinde anlamlı sonuçlar elde edilse de yapılan regresyon analizi sonucunda Fiziksel İstismar, Fiziksel İhmal, Duygusal İhmal ve Cinsel İstismar alt boyutu puanlarının Mobbing Ölçeği puanlarının anlamlı yordayıcıları olmadığını söylemekteyiz. Mobbing çoğunlukla sözel (doğrudan veya dolaylı, pasif ve aktif) davranışları içerir ve yalnızca nadir durumlarda fiziksel şiddetin eşlik ettiği bir durumdur. Dolayısıyla duygusal ve fiziksel ihmal gibi pasif, fiziksel ve cinsel istismar gibi beden bütünlüğüne yönelik saldırılardan, duygusal istismar ile ilişkilendirilmesi şaşırtıcı değildir. Tıpkı çocukluk çağı duygusal istismarında olduğu gibi mobbing de mağdur ile uygulayan arasındaki güç dengesizliğini içeren ve mağdur açısından bir öznellik unsuru içeren, tekrarlayan ve kalıcı bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Einarsen ve ark., 2002).

Bu çalışmada mobbinge maruz kalan bireylerin çocukluk çağı duygusal istismar puanlarının yüksek olduğunu görmekteyiz (Tablo VIII). Elde ettiğimiz bulguları tartışırken yeniden mağduriyet (reviktimizasyon) çerçevesinde değerlendirdik.

Birden çok türde ve tekrarlanan istismar olaylarına maruz kalma, yeniden mağdur olma riskinin artması ve çeşitli psikolojik sonuçlarla ilişkilidir. Yeniden mağduriyet çocukluk çağı travmasının görülebilecek en olası sonuçlarından biridir ve yeniden şiddete maruz kalma riskinin artmasına yol açabilecek faktörlerin araştırılması açısından büyük önem taşımaktadır (Frugaard Stroem, Aakvaag ve Wentzel-Larzen, 2019). Bilinen literatüre ek olarak yeniden mağduriyetin yalnızca cinsel istismar mağdurlarında değil farklı çocukluk çağı istismar türlerinde de ortaya çıkabildiği de bulgulanmaktadır (Frugaard Stroem , Aakvaag ve Wentzel-Larzen, 2019). Yeniden mağduriyetin tek bir travmatik olaydan sonra ve yetişkin travmatizasyonlarında görülmesi sık değildir (Gölge, 2005). Çalışmada kullanılan Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği bireylerin çocukluklarında gerçekleşmiş tek bir travmatik olayı mı yoksa sistematik bir istismarı mı ölçtüğü konusunda bilgi vermemektedir. Her ne kadar ölçekte açıkça belirtilmemişse de, zarar verici de olsa bir ilişki gerektirmesinden dolayı en azından duygusal istismarın sistematik bir durum olduğunu söyleyebiliriz.

İstismarın güncelliğine ilişkin karışık bulgular vardır; bazı araştırmacılar, hayatın erken dönemlerinde istismarın daha fazla mağduriyet yaşamaya yol açtığını bulmuşken, diğerleri daha yeni istismarın tekrar mağduriyet tecrübe etme konusunda daha iyi bir belirleyici olduğunu iddia etmişlerdir (Casey ve Nurius, 2005; Simmel ve ark., 2012). Ne olursa olsun, şiddete maruz kalmaya devam eden bir kişi, çözülmemiş travma ile başa çıkarken, sonradan gelebilecek ek istismara karşı savunmasız kalmaktadır (Gidycz ve ark., 1993; Humphrey ve White, 2000). Bireyler çocukluklarında ne derece şiddete maruz kalırsa kalsınlar ileride yeniden mağdur olma olasılıkları artmaktadır (Maker ve ark., 2001).

Mobbing mağduriyetinin çocukluk çağı cinsel istismarı ile daha zayıf ilişki içinde olmasının ise çocukluk çağı cinsel istismarı yaşayan bireylerin daha çok partner ilişkileri ve

cinsel ilişkiler gibi alanlarda yeniden mağduriyet riskine açık olmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmüştür. Çocukluk çağı cinsel istismarı mağduru olmuş bireylerde cinselliğe daha erken başlama, riskli cinsel ilişkiler, küçük yaşta gebelik ve cinsel saldırı gibi sorunların sık görüldüğü bilinmektedir (Pizarro ve Billick, 1999; Fergusson, Horwood ve Lynskey, 1997).

Hali hazırda çocukluk çağı travması olan bireylerin mobbing veya ikili ilişkilerde yaşanan çatışmalar sonrasında daha çok psikolojik probleme maruz kalma olasılıkları yüksektir. Öz güven eksikliği ve sosyal anksiyete gibi problemler yaşayan çalışanlar kendilerini daha fazla taciz edilmiş hissedebilir ve kendilerini savunmakta güçlük yaşayabilirler (Alfano, Ramaci, Landolfi, Lo Presti, Baratucci, 2021). Çalışmada Mobbing Ölçeği'nin "iş arkadaşları ile ilişkiler", "tehdit ve taciz", "iş ve kariyer ile ilgili engellemeler" ve "özel yaşama müdahale" alt boyutlarının duygusal istismar ile istatistiksel olarak pozitif korelasyon göstermesi literatüre paralellik göstermektedir.

Zapf yaptığı çalışmada mağdurların çatışma durumlarından kaçındıklarını ve çatışmayı diğerleri kadar çabuk fark edemediklerini söylediklerini belirtmiştir (Zapf, 1999). Stein (2009) çocukluk çağı istismar ve ihmal mağduru olan bireylerde iç dünyanın mağdur ile fail olma, masumiyet ve suçluluk ve travmatik olay ile şimdiki zaman arasında bölündüğünü söylemektedir. Bu da çocukluk çağı travması yaşayan bireylerin saldırıya ve yeniden mağduriyete daha açık hale gelmelerine yol açabilmektedir.

Çalışmada mobbing mağduru olmak ile karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olmak arasında bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Tablo XI).

Karanlık Üçlü Ölçeği'nin Makyavelizm alt boyutu ile Mobbing Ölçeği'nin İş Arkadaşları ile İlişkiler Tehdit ve Taciz, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler, Özel Yaşama Müdahale ve Mobbing Ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Narsisizm alt boyutu ile İş Arkadaşları ile İlişkiler, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler, Özel Yaşama Müdahale ve ölçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak

anlamli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Psikopati alt boyutu ile İş Arkadaşları ile İlişkiler, Tehdit ve Taciz, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler, Özel Yaşama M¼dahale, İşe Bağlılık ve ¼lçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizine g¼re makyavelizm ve psikopati Mobbing ¼lçeđi puanlarının yordayıcısı olarak bulunmuştur (Tablo XIV). Narsisizm alt boyutunun anlamli bir yordayıcılığı bulgulanmamıştır.

End¼stri ve ¼rg¼t alanındaki çalışmalarda son yıllarda karanlık ¼çl¼ kişilik ¼zelliklerine y¼nelik yoğun bir ilgi artışı s¼z konusudur. Genellikle mobbing uygulayan kişilerin karanlık ¼çl¼ kişilik ¼zelliklerine yoğunlaşan çalışmaların aksine, bu çalışmada mağdurların olası karanlık y¼nlerinin belirlenmesiyle tartışılmak istenilmiştir.

Leymann (1990; 1996), zorbalığın bir nedeni olarak mağdurun kişilik ¼zelliklerinin etkisiz olduğunu iddia eder. Leymann ve Gustafsson (1996), kişilik ¼zerine yapılan g¼zlemlerin zorbalığın bir sonucu olarak g¼r¼lmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara g¼re mobbing mağdurlarının genelinde karanlık ¼çl¼ kişilik ¼zellikleri olduğunu s¼ylemek hatalı olacaktır. Mağdurların Karanlık ¼çl¼ Kişilik ¼zellikleri ¼lçeđi'nden y¼ksek puan almalarının sebebinin yaşadıkları agresyonu bir şekilde ifade edebilme arzusundan kaynaklandığı d¼ř¼n¼lmektedir.

Mobbingi uygulayan zorbalardan ve mağdurlar arasında bir çatışma başlaması olduğu y¼ksek bir ihtimaldir. Mobbingin mağdurlarda bıraktığı etkinin kişiliğin karanlık y¼nlerini tetiklemesi olasıdır. Greenberg ve Barling yaptıkları çalışmada (1999), mobbing mağdurlarının %82'sinin iş arkadaşlarına karşı psikolojik agresif tepkiye başvurduğunu s¼ylemektedir. Mobbing mağdurlarının agresyon tepkilerinin araştırıldığı bir çalışmada da mağdurların agresif tepkilerle zorbayı vazgeçirmeye çalıştıkları ifade edilmiştir (Naktiyok, Yanık ve Timuroğlu, 2017).

Literat¼rdeki son çalışmalara g¼re makyavelizm ve psikopati adalet eksikliği ile yakından ilişkilidir (Muris, Merckelbach, Otgaar ve Meijer, 2017). Giammarco ve Vernon da

(2014) çalışmamızın bulguları ile uyumlu olarak makyavelizm ve psikopatinin intikam arzusu ve affetmekte güçlük çekme ile ilgili olduğunu söylemektedirler. Paulhus karanlık üçlü kişilik özelliklerini daha çok kendini yüceltme ve başkalarına zarar vermeye yönelik uyum bozuklukları ile karakterize ederken (Paulhus ve Williams, 2002), Hogan ise bireylerin gardlarını düşürdüklerinde ortaya çıkan negatif yanlarına odaklanmaktadır (Hogan ve Hogan, 2001). Karanlık üçlü kişilik özellikleri bireylerin mobbinge verdikleri tepki sonucu ortaya çıkan negatif bir durum olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada mobbing ölçeği ve karanlık üçlü arasındaki en düşük korelasyonu narsisizm göstermiştir. Paulhus ve arkadaşları (2013) narsisistlerin olumlu davranma konusunda oldukça usta olduğunu söylemektedir. İlk izlenimlerde kendilerini tanıtmaya becerileri ve konuşkanlıkları istihdam edilebilirlik açısından derecelendirildiklerinde oldukça lehlerinedir. Araştırmacılar, narsisist kişilerin benlik saygısının yüksek veya düşük olabileceğini ancak en karakteristik özelliğinin benlik saygısının düşük kararlılığı olduğunun altını çizmektedir. Özsaygının değişkenliği, beğenilme ihtiyacı ve üstünlük duygusunu sürdürme gereksinimi ile birleştiğinde, narsisistlerin eleştiriye ve diğer egoyu tehdit eden bilgilere karşı özel bir duyarlılığı ile sonuçlanır, bu da onların güçlü hüsrana ve öfke tepkilerinde kendini gösterir. Saldırganlık, olumsuz duyguları kanalizetmenin bir biçimi ve aynı zamanda kendi içinde hasar görmüş bir benlik imajını yeniden kurmak için onların baskınlığını ve gücünü göstermenin bir yolu olabilir (Baka, 2018). Bu bilgiler ışığında narsisizm puanları yüksek çalışanların bir bozulma göstergesi olarak Mobbing Ölçeği'nde İş Arkadaşları ile İlişkiler alt boyutundan yüksek puan almaları anlam ifade edebilir.

Çalışmamıza dair önemli olan bir konu da Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği ile Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin pozitif korelasyon gösteriyor olmasıdır (Tablo IX).

Çalışmada, mobbing mağdurlarının karanlık üçlü kişilik özelliklerini mobbinge bir tepki olarak ortaya koyabildikleri gibi, çocukluklarında yaşadıkları travmatik olay ve/veye

olayların da bu kişilik özelliklerinin gelişimine sebep olabileceği düşünülmüştür.

Karanlık üçlü çekirdek özelliklerinin gelişimine katkıda bulunan bir takım çevresel özellikler olduğunu yapılan çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur. Bunlardan en önemlileri sosyo-ekonomik açıdan düşük seviyede olmak, kötü ebeveynlik uygulamalarına ve travmatik olaylara maruz kalmak gibi durumlar olarak görülmektedir (Stead, 2012). Çocukluk çağı travmasının yetişkinlikte gelişebilecek kişilik bozuklukları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Tackett ve arkadaşları (2009) yetişkinlikteki kişilik bozukluklarının erken dönemdeki yordayıcılarını araştırdıkları bir çalışmada çocuklukta fiziksel, cinsel veya sözlü taciz ve ihmale maruz kalmış olan bireylerin, karanlık üçlü kişilik özelliklerine benzeyen bir kişilik geliştirme olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Loeber ve Hay (1997) da benzer şekilde çocuklukta uygulanan fiziksel istismarın, cezalandırıcı disiplin uygulamaları ve fiziksel cezaların, çocuğun ileriki yaşlardaki agresyonu ve saldırganlığı ile ilişkili olduğunu söylemektedir. Kötü ebeveynlik uygulamaları uyumsuzluk, dürtüsellik ve saldırganlık gibi özelliklerin gelişmesine yol açmaktadır (Tackett ve ark., 2009).

Merluşcă ve Chiracu (2018) çocukluk deneyimleri, öz kontrol, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve suç davranışını inceledikleri bir çalışmada makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin olumsuz çocukluk çağı deneyimleri ile bağlantısının olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada makyavelizm duygusal istismar, cinsel istismar, ailedeki ruhsal hastalıklar ve bağımlılık ile ilişkili bulunurken, narsisizm özellikle cinsel istismarla bağlantılı bulunmuştur. Bu bağlantı cinsel istismar mağduru çocukların iç dünyalarındaki boşluğu gizlemek için etrafındakilerle narsisistik bir ilişki kalıbı oluşturdukları şeklinde yorumlanmıştır (Merluşcă ve Chiracu, 2018). Bizim çalışmamızda da benzer şekilde narsisizm ve cinsel istismar puanları arasında anlamlı ilişki bulgulanmıştır (Tablo IX). Makyavelizm de bizim çalışmamızda duygusal istismar ve cinsel istismarla ilişkili çıkmıştır.

Merluşcă ve Chiracu'nun yaptıkları çalışmada (2018) psikopati, fiziksel istismar, duygusal istismar, duygusal ihmal, cinsel istismar ve aile içi şiddet öyküsü ile olumlu bir

şekilde ilişkilendirilmiştir. Bu sonuçlar çocukluk çağı travmaları ile günümüzdeki şiddet arasındaki bağlantıları ortaya koyar niteliktedir. Ebeveynlerin istismar ve ihmal örüntüleri mağdur çocuk tarafından devralınır, içselleştirilir ve rafine edilir ve saldırgan eğilimler ile suç davranışlarına dönüştürülür (Merluşcă ve Chiracu, 2018). Bizim çalışmamızda da psikopati, başta duygusal istismar olmak üzere fiziksel istismar, fiziksel ihmal, duygusal ihmal ve cinsel istismar ile ilişkili çıkmıştır (Tablo IX).

Çalışmada mobbing mağdurlarının iş yerlerinde hangi alanlarda psikososyal açıdan risk yaşadıkları incelenmiştir. Psikososyal risklerin kaynağını belirlemek iş sağlığı ve güvenliği açısından onların önüne geçmek için ilk adımdır. Çalışmamızın bulgularına göre mobbingin varlığıyla beraber çalışanlarda Nicel Talepler, Duygusal Talepler, Duyguları Gizleme, Duyusal Talepler, İşe Etki, Gelişme Olanığı, İş Özgürlük Derecesi, İşin Anlamı, İşe Bağlılık, Öngörülebilirlik, Rol Açıklığı, Rol Çatışması, Liderlik Kalitesi, Sosyal Destek, Geribildirim, Topluluk Duygusu, İş Güvencesizliği ve İş Doyumu alanlarında risk artmaktadır (Tablo X).

Nicel Talepler alt boyutu Mobbing Ölçeği'nin Tehdit ve Taciz, İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler ve Özel Yaşama Müdahale alt boyutları ile yüksek oranda istatistiksel korelasyon göstermiştir (Tablo X). Yapılan regresyon analizinde de Mobbing Ölçeği puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olarak bulgulanmıştır (Tablo XIII).

Nicel Talepler alt boyutu, Kopenhag Psikososyal Değerlendirme Ölçeği'nde bir çalışanın sahip olduğu görev miktarı ve bu görevi yerine getirmek için var olan zamanı arasındaki uyumsuzluğun değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Şahan, 2016).

Baillien ve arkadaşları (2008), çalışmamızdaki sonuçla benzer şekilde, mobbing mağdurlarının yüksek stres seviyesi ve üzerlerinde hissettikleri zaman baskısı sebebiyle saldırganlık eşiklerinin düştüğünü ve problem çözmek için daha az zaman ayırdıklarını söylemektedirler.

Karasek'in (1998) geliştirdiği modele göre düşük kontrolle birleşen yüksek talepler

Çalışanlarda psikososyal riskin yükselmesine sebep olmaktadır. İş yükü, yüksek iş kontrolü ile birlikte olduğu zaman daha az gerilime yol açmaktadır.

Çalışmamızda Sosyal Destek alt boyutu da Mobbing Ölçeği'nin Bağlılık alt boyutu hariç, bütün alt boyutlar ile ilişkili çıkmıştır (Tablo X). İş gerilimini en çok etkilediği düşünülen faktörlerden biri sosyal destektir (Theorell ve Karasek, 1996). İş yükünün fazla, kontrolün ve sosyal desteğin düşük olduğu iş yerleri psikososyal açıdan en riskli alanlar olarak düşünülmektedir (Şahan ve Demiral, 2019). Büyük ölçekli bir İngiliz çalışmasından elde edilen sonuçlar (Hoel & Cooper, 2000), iş yerinde mobbinge maruz kalmanın kötü yönetim tarzları, olumsuz çalışma ortamı ve yüksek iş yükünün yanı sıra, işyerinde tatmin edici olmayan ilişkiler ile de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Çalışmamızda yine Karasek'in (1998) modeline uyumlu olarak Mobbing Ölçeği'nin Bağlılık alt boyutu ile Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'nin İşte Özgürlük Derecesi, İşin Anlamı, İşe Bağlılık ve İş Doyumu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo X).

Topluluk Duygusu alt boyutu, Kopenhag Psikososyal Değerlendirme Ölçeği'nde çalışanlar arasındaki olumlu ilişkileri, iyi çalışma ortamını ve kendilerini bir topluluğa ait hissedebilmelerini belirlemektedir (Şahan, 2016). Yapılan regresyon analizinde Mobbing Ölçeği puanlarını en yüksek derecede yordayan alt boyut olarak bulgulanmıştır (XIII).

İşyerinde hissedilen bir topluluk duygusu, bireyin yaşamdaki amaç duygusunu artırabilir. Sosyal desteğin temel bir unsuru olarak, çalışanın başa çıkma yeteneğini geliştirebilir ve stresli iş taleplerini doğrudan azaltabilir veya tamponlayabilir (Klein ve D'Aunno, 1986). Agervold ve Mikkelsen de (2004) mobbing mağdurlarının yaşadıkları stres nedeniyle de sosyal temas, iş kontrolü ve kişisel gelişim gibi fırsatlardan faydalanamayabileceğini söylemektedir.

Mobbing Ölçeği puanlarının bir diğer önemli yordayıcısı olarak bulgularan ve korelasyon analizlerinde anlamlı korelasyon gösteren Psikososyal Risk Ölçeği alt boyutu ise

“Rol Çatışması”dır. Şahan (2016) Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlanma Çalışması’nda Rol Çatışması alt boyutunun hem görevlerin öncelik sıralarının çatışması ile hem de görevin doğasında çelişkili taleplerin bulunmasıyla iki şekilde ele alınabileceğinden bahsetmektedir.

İş rolleri, kuruluşlara istikrar sağlar. İnsanlar gelip gidebilir ancak beklenen davranışa rehberlik eden roller nedeniyle örgütler bozulmadan kalır (Katz ve Kahn, 1978). Günümüzün karmaşık çalışma ortamlarında meslekler, departmanlar ve organizasyonlar arasındaki sınırlar genellikle tanımlanamayabilmektedir. Örgütler rol sistemleri olduğu için sistem üyelerinin etkileşimine bağlı olarak hem rol belirsizliğinin hem de rol çatışmasının örgütsel çıktılar üzerinde başta mobbing olmak üzere çeşitli olumsuz sonuçlar doğurması beklenebilir (Katz ve Kahn, 1978).

Mobbing Ölçeği’nin “Bağlılık” alt boyutu hariç bütün alt boyutları ile yüksek korelasyon gösteren ve regresyon analizinde mobbing puanlarının yordayıcısı olarak bulgularanan son Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği alt boyutu ise “Duygularını Gizleme” dir (Tablo XIII). Bu alt boyut çalışanların duygularını iş yeri ortamındaki diğer bireylerden (çalışanlar, müşteriler, hastalar, öğrenciler vb.) gizlemelerini gerektirecek durumları temsil etmektedir (Şahan, 2016). Duygularını gizlemenin daha çok müşteriler, öğrenciler ve hastalar ile çalışan bireyler arasında yaygın görüldüğü de bulgulanmıştır (Kristensen, Borg ve Hannerz, 2002).

Danimarka’da gerçekleştirilen bir araştırmada toplam 5357 çalışanla, çalışma ortamları ile ilgili olarak görüşülmüş ve bu çalışanlar 1,5 yıl boyunca uzun süreli hastalık mazeretiyle iş yerinde bulunmamaları ile ilgili takibe alınmıştır. Kadın çalışanlar arasında uzun süreli hastalık yokluğu, rol çatışması, düşük ödül ve düşük yönetim kalitesi ile ilişkilendirilirken, erkekler arasında ise duygularını gizleme ve yüksek duygusal taleplerin uzun süreli hastalık izinlerine neden olduğu bulgulanmıştır (Lund ve ark., 2005). 34 Avrupa ülkesinde yapılan bir araştırmada ise her iki cinsiyet için de duyguları gizlemenin iş yeri

ortamı için kötü refah seviyesi yarattığı ortaya konmuştur (Schütte ve ark., 2014). Yine Danimarka’da yapılan bir çalışmada, çalışma ortamının psikososyal özelliklerinin hastalık izinleri üzerindeki etkisi araştırıldığında, şiddete ve tehditlere maruz kalan ve duygularını gizleme oranları yüksek katılımcıların, daha fazla hastalık sebebiyle izin günü geçirdikleri ortaya konmuştur (Christensen ve ark., 2007).

Zorbalar, özellikle iş yerinde, kurbanlarına duygusal görüntülerini kontrol etmeleri ve başkalarına hissettikleri kargaşa, öfke ve olumsuz etkiyi yalanlayan bir görünüm sunmaları gerektiğini, iş ortamlarının normalleştirilmiş görüntü kurallarına bağlı kalmaları gerektiğini hissettirebilir. Bu yüzden de mağdurlar duygularını gizleme yoluna gitmektedir. Duygularını gizleme ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olduğu literatürdeki bulgularla da desteklenmektedir.

Erkek katılımcıların Duygusal İstismar, Fiziksel İstismar, Fiziksel İhmal, Duygusal İhmal alt boyutları ve ölçek toplam puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo XV). Kanada’da yapılan bir araştırmaya göre cinsel istismar kadınlarda daha fazla belirlenirken, fiziksel istismar erkeklerde daha yüksek oranda bulgulanmıştır (MacMillan ve ark., 1997). Ülkemizde yapılan bir çalışmada ise cinsiyet dağılımına bakıldığında fiziksel istismara maruz kalanların her iki cinsiyette de eşit görüldüğü ancak cinsel istismara uğrayanların %56,8’inin kız olduğu tespit edilmiştir (Koç ve diğerleri, 2012). Fiziksel ihmal ve istismarı, duygusal ihmal ve istismarın takip etmesi kaçınılmazdır. Zeytinoğlu ve Kozcu (1990), ülkemizde fiziksel istismarla ilgili tutumları incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada kadınların dayanın kimi zaman çocuk için yararlı olduğunu düşündüklerini ve istismar edilen çocukların %72 sinin erkek çocuklar olduğunu ortaya koymuşlardır.

Çalışmada 30-41 yaş arası katılımcıların Duygusal İstismar, Fiziksel İstismar ve Fiziksel İhmal alt boyutu puanlarının 22-30 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo XXVII). Ülkemizde gerek medyanın etkisi gerekse ilgili birimlerin

bilinçlenmesiyle çocuk istismar ve ihmeline dair son yıllarda farkındalık oranı yükselmiştir ve eskiden kabul gören fiziksel şiddetle cezalandırma, çocuğu küçük düşürücü sözler söyleme gibi uygulamalar gerek aile içerisinde gerek okullarda azalmaya başlamıştır. Derebagçe ve Özerk (2021) ülkemizde 1995-2020 yılları arasında istismar önleme programına dair yapılan araştırmaları inceledikleri çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde veya bakanlıkla bağlantılı çalışmaların diğer bakanlıklara oranla daha yoğun olduğunu ortaya koymuşlardır. 1995 yılında Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin ülkemizde kabul edilmesi, 2010 yılında Çocuk İzlem Merkezleri'nin faaliyete geçmesi gibi önemli gelişmelerin de önceki yıllara göre çocuk istismarı konusunda farkındalığı bir ölçüde artırdığı düşünülebilmektedir.

Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri'nin cinsiyetle ilişkisine bakıldığında erkek katılımcıların Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo XVII). Jonason, Okan ve Özsoy (2019) ülkemizde yaptıkları çalışma sonucunda Türkiye'de Makyavelizm ve Narsisizm alt boyutları açısından cinsiyet farkı bulgulanmamışlardır. Muris, Merckelbach, Otgaar ve Meijer (2017) yaptıkları çalışmada cinsiyet farkının yalnızca erkeklerin psikopati puanlarının fazlalığı ile istatistiksel olarak anlamlı kaldığını ortaya koymuşlardır. Jonason ve Davis' de (2018) yaptıkları çalışmada katılımcıların psikopatiyi “eril” bir cinsiyet rolüyle ilişkilendirildiğini söylemektedirler. Bizim çalışmamızda da cinsiyet açısından en büyük farklılaşmanın psikopati alt boyutunda olduğu ortaya çıkmış ve erkeklerin psikopati puanlarının kadınlardan daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Fakat yine de literatür incelendiğinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaşmasına dair geniş kapsamlı bir çalışma eksikliği olduğu görülmektedir.

6. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırma yalnızca özel sektörde çalışan beyaz yakalılar ile yürütülmüştür. Kamu sektöründe çalışan beyaz yakalılar araştırmaya dahil edilmemiştir.

Sekeran (1992: 253), evreni 100.000 ve üzeri olan araştırmalarda örneklemin minimum 384 kişilik olması gerektiğini söylemektedir. Bu çalışmada Araştırmaya katılan kişi sayısı 293 ile sınırlı kalmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçeklerin iş yerleri ile bir ilgisi olmadığı ve sonuçların tamamen araştırmacıda gizli tutulacağı bilgisi hem yazılı hem sözlü olarak verilmesine rağmen bazı katılımcıların sonuçların iş yeri ile paylaşılacağı endişesi yaşamış olmaları ve bunun hem verdikleri yanıtlara yansımış olması hem de araştırmaya katılım gönüllülüğünü azaltmış olması da muhtemel bir kısıtlılık sebebidir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda daha çok katılımcıya ulaşıp daha farklı ölçekler uygulayarak ele alınan konu farklı değişkenler ile değerlendirilebilir.

Katılımcıların sektörleri ve meslekleri gruplandırılmamaları sebebiyle korelasyon analizlerine dahil edilememiştir.

Bu çalışmada mobbing mağduriyeti bir ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu yöntemin kısıtlılığı, mağdurun zararlı olarak algıladığı tüm zorbalık eylemlerini kapsayamama olasılığıdır.

Cinsiyet dağılımında belirgin bir fark olması da (kadın %64,5, erkek %35,5) araştırmanın önemli kısıtlılıklarındandır.

7. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma çocukluk çağı duygusal istismarının yetişkinlikte mobbinge maruz kalmada önemli bir etken olduğunu bulgulamıştır. Çocukluk çağı istismarlarının yarattığı problemlerin en başında mağdurların yetişkinlikte bilinçli olmayarak girdikleri yeniden mağduriyet (reviktimizasyon) döngüleri gelmektedir. Bu durum iş ile ilgili yaşantılarına mobbing mağduru olmaları şeklinde yansıyabilmektedir. Yine çocuklukta yaşanan duygusal, fiziksel ve cinsel travmatik deneyimlerin bazı bireylerde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin gelişimine yol açabildiği yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Çocukluk çağı istismarını tespit etmek, bu konuda toplum farkındalığını artırmak, tedavisine yönelik etkin çözümler geliştirmek ve mağdurları ruhsal açıdan tedavi edip yetişkinlik hayatlarını iyileştirmek için atılacak her adım büyük önem taşımaktadır. Yeniden mağduriyet riskinin olduğu vakalarda psikoterapi veya psikolojik danışmanlık sürecinde verilecek psiko-eğitimler mağdurların bireysel farkındalığını yükseltip kendilerini tehlikeye atacak ilişki örüntülerine girmelerini önleyebilir veya bu örüntülerden daha kolay sıyrılıp kendilerini korumaları sağlanabilir. Bu konuda ülkemizde çok yaygın olmayan grup terapisi yöntemleri geliştirilip kullanılabilir.

İş yerlerinin mobbing ile ilgili sıfır tolerans politikası izlemesi, mobbingin “kanunilik” ilkesine göre yasalarda açık bir şekilde suç olarak tanımlanması ve mobbingin tespitine yönelik yöntem ve araçların geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu açıktır. Çalışanların ruh sağlığını desteklemek amaçlı psikososyal destek projeleri geliştirilip saha çalışmaları yapılabilir.

Psikososyal risk değerlendirme ölçümlerinin iş sağlığı ve güvenliğinin bir parçası olması, iş yeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve iş yeri psikologlarının bir takım halinde çalışıp belli aralıklarla riskler konusunda çalışma yapması hem çalışanların sağlık ve güvenliği hem de meslek sağlığı psikolojisinin ülkemizde uygulamalı bir alan haline gelmesi açısından faydalı olacaktır.

Psikososyal riskleri ve iş yeri sağlığını yönetmek, kuruluşların kurumsal imajını yönetmektir. Çalışanların işe gelmemesi veya gerçekleşebilecek kazaların maliyeti üretimin azalmasına yol açabilir. Riskleri belirleyip iyi şekilde yönetmek tıbbi tedavi maliyetini, ilgili sigorta primlerini ve yükümlölüklerini azaltabilir. Çalışanları ve müşterileri tarafından çok değer verilen bir kurum olarak tanınmasını sağlayarak kuruluşun çekiciliğine katkıda bulunabilir. İş süreçlerinin ve iletişimin iyileştirilmesine yol açabilir ve iş etkinliğini ve verimliliğini artırabilir. Yenilikçi, sorumlu, geleceğe yönelik bir kurum kültürünün geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Leonard, B. (Ed.), *Advances in experimental social psychology içinde*. New York: Academic Press, 267-299.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Akgeyik, T., Delen, M. G., Şelale, U. Ş. E. N., & Umut, O. M. A. Y. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 92-150.
- Aktepe, E. (2009). Çocukluk çağı cinsel istismarı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1(2), 95-119.
- Alexander, P. C. (2012). Retraumatization and revictimization: An attachment perspective. Duckworth, M. P., & Follette, V. M. (Eds.), *Retraumatization: Assessment, treatment, and prevention içinde*. Routledge/Taylor & Francis Group, 191-220.
- Alfano, V., Ramaci, T., Landolfi, A., Lo Presti, A., & Barattucci, M. (2021). Gender patterns in mobbing victims: differences in negative act perceptions, MMPI personality profile, perceived quality of life, and suicide risk. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2192.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5*.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Andrews, B., Brewin, C. R., Rose, S., & Kirk, M. (2000). Predicting PTSD symptoms in victims of violent crime: The role of shame, anger, and childhood abuse. *Journal of Abnormal Psychology*, 109(1), 69-73.

- Anlı, İ., & Bahadır, G. (2007). Kendilik psikolojisine göre narsisistik ve sınır kişilik bozukluğu. *Psikoloji Çalışmaları*, 27, 1-12.
- Archer, D. (1999). Exploring bullying culture in the para-military organization. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 94-105.
- Archer, J., Ireland, J. L., & Power, C. L. (2007). Differences between bullies and victims, and men and women, on aggression-related variables among prisoners. *British Journal of Social Psychology*, 46(2), 299-322.
- Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı. (2007). İş sağlığı ve güvenliği alanında yeni ortaya çıkan psikososyal riskler. İSG Bülteni.
- Aytac, S., Dursun, S., & Gokce, A. (2017). Mobbing as a psycho-social risk at work: a study in Turkey. In *Advances in Social & Occupational Ergonomics* (pp. 369-376). Springer, Cham.
- Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in Suits; When psychopaths go to work*. New York: Regan Books.
- Baillien, E., Neyens, I., & De Witte, H. (2008). Organizational, team related and job related risk factors for workplace bullying, violence and sexual harassment in the workplace: A qualitative study. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 132-146.
- Bain, G. S., & Price, R. (1972). Who is a white-collar employee?
- Baka, L. (2018). When do the 'dark personalities' become less counterproductive? The moderating role of job control and social support. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(4), 557-569.
- Barlak, M. S. (2012). Anti sosyal kişilik bozukluğu olan bireylerde psikopati düzeyinin disfonksiyonel şemalar ve zihin kuramı yetenekleriyle ilişkisinin belirlenmesi. Uzmanlık tezi, GATA, Ankara.

- Baron, R. A., & Nueman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Bilgel, N., Aytac, S., & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational medicine*, 56(4), 226-231.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Lagerspetz, K. M. (1994). Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive behavior*, 20(1), 27-33.
- Bozbel, S., & Palaz, S. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları.
- Brousse, G., Fontana, L., Ouchchane, L., Boisson, C., Gerbaud, L., Bourguet, D. ve diğerleri. (2008). Psychopathological features of a patient population of targets of workplace bullying. *Occupational medicine*, 58(2), 122-128.
- Buckels, E. E., Trapnell, P. D., & Paulhus, D. L. (2014). Trolls just want to have fun. *Personality and individual Differences*, 67, 97-102.
- Bulut, S., & Göktürk, G. Y. (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Bolu Abant İzzet*
- Büyüköztürk, Ş. (2004). Veri analizi el kitabı (4. Baskı). *Ankara: Pagem A Yayıncılık*.Baysal
- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(1), 53-70.
- Butchart, A., Phinney Harvey, A., Kahane, T., Mian, M., & Furniss, T. (2006). Preventing child maltreatment: a guide to action and generating evidence. Geneva: World Health Organization.
- Can, A. (2014), SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi (2. Basım), Pegem Akademi, Ankara.
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliott, A. J. (2000). Narcissism and comparative self-enhancement strategies. *Journal of Research in Personality*, 34, 329-347. <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.2000.2282>

- Casey, E. A., & Nurius, P. S. (2005). Trauma exposure and sexual revictimization risk: Comparisons across single, multiple incident, and multiple perpetrator victimizations. *Violence Against Women, 11*, 505-530.
- Castille, C. M., Kuyumcu, D., & Bennett, R. J. (2017). Prevailing to the peers' detriment: Organizational constraints motivate Machiavellians to undermine their peers. *Personality and Individual Differences, 104*, 29-36.
- Child Maltreatment US. (2016). Department of health and human services, administration for children and families, administration on children, youth and families, Children's Bureau.
- Christensen, K. B., Lund, T., Labriola, M., Villadsen, E., & Bültmann, U. (2007). The fraction of long-term sickness absence attributable to work environmental factors: prospective results from the Danish Work Environment Cohort Study. *Occupational and environmental medicine, 64*(7), 487-489.
- Christie, R., & Geis, F. (1970). Scale construction. *Studies in machiavellianism, 34*(4), 10-34.
- Christopher, B. M. (2004). The dark side of Japanese management in the 1990s. Karoshi and Ijime in the Japanese workplace. *Journal of Managerial Psychology, 19*(3), 312-331.
- Cleckley, H. (1976). *The mask of sanity* 5th edn. St. Louis, MO: Mosby, 346.
- Cole, P. M., & Putnam, F. W. (1992). Effect of incest on self and social functioning: A developmental psychopathology perspective. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 60*, 174-184.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysencks P-E-N system: three-and-five factor solutions. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 308-317.
- Cox, L. (2004). *Mobbing; raising awareness on women victims of mobbing: the UK perspective; report on research*. Brussels: European Commission Daphne Program.

- Cox, T., & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: Theory and practice. Wilson, J. R., & Corlett, E.N. (Eds.), Evaluation of human work: A practical ergonomics methodology. London: Taylor & Francis.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Work-related stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 335-349.
- Crysel, L. C., Crosier, B. S., & Webster, G. D. (2013). The Dark Triad and risk behavior. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 35-40.
- Çeçen, A. R. (2007). Çocuk cinsel istismarı: Sıklığı, etkileri ve okul temelli önleme yolları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1, 1-17.
- Çelgin, G. (2011). Eski Yunanca-Türkçe Sözlük. Kabalcı Yayınevi.
- Çivilidağ, A., & Sargin, N. (2013). Academics' Mobbing and Job Satisfaction Levels. Online *Journal of Counseling & Education*, 2(2), 55-66.
- Çobanoğlu, Ş. (2004). Mobbing İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dåderman, A. M., & Ragnestål-Impola, C. (2019). Workplace bullies, not their victims, score high on the Dark Triad and Extraversion, and low on Agreeableness and Honesty-Humility. *Heliyon*, 5(10), e02609, 1-9.
- D'Andrea, W., Ford, J., Stolbach, B., Spinazzola, J., & van der Kolk, B. A. (2012). Understanding interpersonal trauma in children: Why we need a developmentally appropriate trauma diagnosis. *American Journal of Orthopsychiatry*, 82(2), 187-200.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P. (2003). Mobbing işyerinde duygusal taciz. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- De Falco, G., Messineo, A., & Messineo, F. (2003). Mobbing: Diagnosi, Prevenzione E Tutela Legale. Roma: Epc Libri.

- Demiral, Y. (2004). Çalışma yaşamında psikososyal etmenler. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 5(20), 22-26.
- Demirel, Ö. F., Demirel, A., & Duran, A. (2014). Ağır ve tehlikeli kişilik bozukluğu. *Adli Tıp Dergisi*, 28(1), 53-59.
- Deniz, D. (2007). İşyerinde örgütsel yıldırma maruz kalan çalışanların kişilik yapıları ve kullandıkları ego savunma mekanizmaları. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Deniz, D., & Ünsal, P. (2010). İşyerinde yıldırma algısında dışadönük ve nevrotik kişilik yapıları ile cinsiyetin rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(1), 29-44.
- DePrince, A. P. (2005). Social cognition and revictimization risk. *Journal of Trauma & Dissociation*, 6(1), 125-141.
- Derebagçe, G. E., & Özerk, H. (2021). Türkiye’de 1995-2020 Yılları Arasında Çocuk İstismarını Önleme Programlarına İlişkin Gerçekleştirilen Çalışmaların İncelenmesi ve Değerlendirilmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(7), 651-670.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). Resmi Gazete (Sayı: 12056). 13.07.2020 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> adresinden erişildi.
- Di Marco, D. (2003). Mobbing; solidarietà di polizia. Marzo.
- Doyle, C. (1997). Emotional abuse of children: Issues for intervention. *Child Abuse Review: Journal of the British Association for the Study and Prevention of Child Abuse and Neglect*, 6(5), 330-342.
- Doyle, C. (2001). Surviving and coping with emotional abuse in childhood. *Clinical child psychology and psychiatry*, 6(3), 387-402.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The family journal*, 15(4), 398-404.

- Dunne, M. P., Jain, D., Péters, H. R., Ramirez, C., ..., & Isaeva, O. (2009). ISPCAN Child Abuse Screening Tool Children's Version (ICAST-C): Instrument development and multi-national pilot testing. *Child Abuse & Neglect*, 33(11), 833-841.
- Dye, H. L. (2020). Is emotional abuse as harmful as physical and/or sexual abuse? *Journal of Child & Adolescent Trauma*, 13(4), 399-407.
- Ege, H. (2003). Dalle origini del mobbing alla valutazione del danno. Il Lavoro nella giurisprudenza.
- Einarsen, S., Raknes, B. R. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European journal of work and organizational psychology*, 4(4), 381-401.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 16-27.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (Eds.). (2002). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. CRC press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, 2, 3-40.
- Eker, İ., & Yılmaz, B. (2016). Risk alma davranışı: Çocukluk çağı travmaları ve benlik saygısı temelinde bir değerlendirme. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 19(1), 27-36.
- Ellis, H. (1898). Auto-eroticism: A psychological study. *Alienist and Neurologist*, 19, 260-299.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108.

- Everett, D. (2006). Antisocial personality disorder vs. psychopathy: an analysis of the literature. Doctoral dissertation.
- Evren, C. (1997). İzm'ler Dizisi: Narsisizm. İstanbul: BDS Yayınları.
- Eysenck, H. J. (1993). Creativity and personality: Suggestions for a theory. *Psychological inquiry*, 4(3), 147-178.
- Fergusson, D. M., Horwood, L. J., & Lynskey, M. T. (1997). Childhood sexual abuse, adolescent sexual behaviors and sexual revictimization. *Child Abuse & Neglect*, 21(8), 789-803.
- Ferrari, E. (2004). Raising awareness on mobbing: An EU perspective. European Commission.
- Field, T. (2002). There's no accounting for bullying. *British Medical Journal*, E-Letters, 324, 7342.
- Fine, B. D., Moore, B. E. (1967). A glossary of psychoanalytic terms and concepts. New York: American Psychoanalytic Association.
- Finkelhor, D., & Browne, A. (1985). The traumatic impact of child sexual abuse: A conceptualization. *American Journal of orthopsychiatry*, 55(4), 530-541.
- Freud, S. (1961). Libidinal types. London: Hogart Press.
- Freud, S. (1998). Narsizm üzerine ve schreber vakası. İstanbul: Metis Yay.
- Frugaard Stroem, I., Aakvaag, H. F., & Wentzel-Larsen, T. (2019). Characteristics of different types of childhood violence and the risk of revictimization. *Violence Against Women*, 25(14), 1696-1716.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216.
- Futterman, M. (2003). Seeking a standard: reconciling child abuse and condoned child rearing practices among different cultures. *The University of Miami Intern American Law Review*, 34(3), 491-514.

- Gardell, B. (1981). Psychosocial aspects of industrial product methods. Levi, L. (Ed.), Society, stress and disease içinde, vol 4. Oxford: Oxford University Press, 65-75.
- Gemalmaz, H. B. (2005). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ve Türk hukukunda çocuğun bedensel cezaya karşı korunması. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Giammarco, E. A., & Vernon, P. A. (2014). Vengeance and the Dark Triad: The role of empathy and perspective taking in trait forgivingness. *Personality and Individual Differences*, 67, 23-29.
- Gidycz, C. A., Coble, C. N., Latham, L., & Layman, M. J. (1993). Sexual assault experience in adulthood and prior victimization experiences: A prospective analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 17(2), 151-168.
- Gilioli, R., Campanini, P., Fichera, G. P., Punzi, S., & Cassitto, M. G. (2006). Emerging aspects of psychosocial risks: violence and harassment at work. *La Medicina del lavoro*, 97(2), 160-164.
- Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian journal of psychology*, 48(4), 313-319.
- Glenn, A. L., & Sellbom, M. (2015). Theoretical and empirical concerns regarding the dark triad as a construct. *Journal of personality disorders*, 29(3), 360-377.
- Gölge, Z. B. (2005). Cinsel travma sonrası oluşan ruhsal sorunlar. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 42(1-2-3-4), 19-28.
- Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 897-913.
- Gruber, J. (2005). das französische Gesetz gegen Mobbing. RdA.
- Gullatt, D. E., & Stockton, C. E. (2000). Recognizing and reporting suspected child abuse. *American Secondary Education*, 29(1), 19-26.

- Gürcan, N., & Kolburan, Ş. (2019). Üniversitedeki kız öğrencilerin yeme tutumlarının yaşam doyumu ve çocukluk çağı travmaları ile ilişkisi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 5(1), 9-28. <https://dergipark.org.tr/en/pub/aitdergi/issue/45818/578337>
- Gürhan, N., & Burhanattin, K. A. Y. A. (t.y.). Mobbing; Ruh sağlığı üzerine etkileri ve korunma. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, (4), 26-35.
- Hare, R. D. (2003). *Hare Psychopathy Checklist Revised (PCL-R) (2nd ed.)*. Toronto, ON: Multi-Health Systems.
- Harpur, T. J., & Hare, R. D. (1994). Assessment of psychopathy as a function of age. *J Abnorm Psychol*, 103(4), 604-609.
- Hartig, K., & Frosch, J. (2006). Workplace mobbing syndrome: The Silent and Unseen occupational hazard. *Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations*, Brisbane, Australia.
- Herman, J. (2007). *Travma ve iyileşme, şiddetin sonuçları. Ev içi istismardan siyasi teröre.* İstanbul: Literatür Yayınları.
- Herman, J. L. (1992). *Trauma and recovery*. New York: Basic Books.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work 'November 2000' Unpublished report. University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2001). Workplace bullying in Great Britain: The impact of occupational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443-465.
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). 10 Organisational antecedents of workplace bullying. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspective in Research and Practice*, 203-218.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), 40-51.

- Hogan, R. (2009). Hogan development survey manual. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hyman, S. (1989). Acil psikiyatri. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- International Labour Organization. (2010). ILO List of Occupational Diseases (revised 2010). Cenevre.
- İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 25134). 13.07.2020 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> adresinden erişildi.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 20 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 28339). 15.07.2020 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> adresinden erişildi.
- Janette, P. (2002). Bullying at work-the legal position. *Managerial Law*, 44(4), 77-90.
- Janoff-Bulman, R. (2010). Shattered assumptions. Simon and Schuster.
- Johnson, R.A. and Wichern, D.W. (2002) *Applied Multivariate Statistical Analysis*. Prentice Hall, New Jersey.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2012). A protean approach to social influence: Dark Triad personalities and social influence tactics. *Personality and Individual Differences*, 52(4), 521-526.
- Jonason, P. K., Jones, A., & Lyons, M. (2013). Creatures of the night: Chronotypes and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 55(5), 538-541.
- Jonason, P. K., Lyons, M., & Bethell, E. (2014). The making of Darth Vader: Parent-child care and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 67, 30-34.
- Jonason, P. K., Wee, S., & Li, N. P. (2015). Competition, autonomy, and prestige: Mechanisms through which the Dark Triad predict job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 72, 112-116.
- Jonason, P. K., & Davis, M. D. (2018). A gender role view of the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 125, 102-105.

- Jonason, P. K., Okan, C., & Özsoy, E. (2019). The dark triad traits in Australia and Turkey. *Personality and Individual Differences, 149*, 123-127.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2009). Machiavellianism. Leary, M. R., & Hoyle, R. H. (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior içinde*. The Guilford Press, 93-108.
- Jones, D. N., Paulhus, D. L. (2011). Differentiating the Dark Triad within the interpersonal circumplex. Horowitz, L. M., & Strack, S. (Eds.), *Handbook of interpersonal psychology: theory, research, assessment, and therapeutic interventions içinde*. New York: Wiley, 249-268.
- Kara, B., Biçer, Ü., & Gökarp, A. S. (2004). Çocuk istismarı. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi, 47(2)*, 140-51.
- Karabulut, V., Özçelik, B., & Karamustafalıoğlu, O. (2020). Aile içi fiziksel şiddetin psikiyatri polikliniğine ayaktan başvuran bir erkek örnekleminde değerlendirilmesi: kontrollü bir çalışma. *Düşünen Adam, 33(2)*, 180-189.
- Karamustafalıoğlu, O., & Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni, 45(2)*, 65-74.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health, 71(7)*, 694-705.
- Karasek, R. (1998). Demand/control model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. *Encyclopedia of occupational health and safety*.
- Karpman, B. (1948). The myth of the psychopathic personality. *American Journal of Psychiatry, 104(9)*, 523-534.

- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126.
- Kernberg, O. (1975). Sınır durumlar ve patolojik narsisizm. İstanbul: Metis Yayınları.
- Kızıltan, H. (2000). Narcissistic personality inventory (NPI) ölçeğinin türkçe formu dil eşdeğerliliği, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İÜSBE, İstanbul.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 656-660.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 779-783.
- Klein, K. J., & D'Aunno, T. A. (1986). Psychological sense of community in the workplace. *Journal of community psychology*, 14(4), 365-377.
- Koca, M., & Üzülmaz, İ. (2018). Türk ceza hukuku genel hükümler. Seçkin Yayıncılık.
- Koç, F., Aksit, S., Tomba, A., Aydın, C., Koturoğlu, G., Çetin, S., Aslan, A., Halıcıoğlu, O., Erşahin, Y., Turhan, T., Çelik, A., Şenol, E., Kara, S. ve Solak, U. (2012). Çocuk istismarı ve ihmali olgularımızın demografik ve klinik özellikleri: Ege Üniversitesi Çocuk Koruma Birimi'nin bir yıllık deneyimi. *Türkiye Pediatri Arşivi Dergisi*, 47, 119- 124.
- Kohut, H. (1971). Kendiliğin çözülmesi. İstanbul: Metis Yayınları.
- Kortum, E., Leka, S., & Cox, T. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 225-238.
- Kristensen, T. S. (2001). A new tool for assessing psychosocial work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Arbete och hälsa*, 10, 210-213.

- Kristensen, T. S., Borg, V., & Hannerz, H. (2002). Socioeconomic status and psychosocial work environment: results from a Danish national study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 30(59_suppl), 41-48.
- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A., & Lozano, R. (2002). World report on violence and health. Geneva: World Health Organization.
- Kudielka, B. M. (2004). Cortisol day profiles in victims of mobbing (bullying at the work place): Preliminary results of a first psychobiological field study. *Journal of Psychosomatic Research*, 56(1), 149-150.
- Láng, A., & Lénárd, K. (2015). The relation between memories of childhood psychological maltreatment and Machiavellianism. *Personality and Individual Differences*, 77, 81-85.
- Lau, K. S., & Marsee, M. A. (2013). Exploring narcissism, psychopathy, and Machiavellianism in youth: Examination of associations with antisocial behavior and aggression. *Journal of Child and Family Studies*, 22(3), 355-367.
- Lee, R. T., & Brotheridge, C. M. (2006). When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping, and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 352-377.
- Leka, S., & Houdmont, J. (Eds.). (2010). *Occupational health psychology*. John Wiley & Sons.
- Levenson MR (1992) Rethinking psychopathy. *Theory & Psychology*, 2, 51-71.
- Levenson, M., Kiehl, K., & Fitzpatrick, C. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 151-158.
- Levi, L., Bartley, M., Marmot, M., Karasek, R., Theorell, T., Siegrist, J. ve diğerleri. (2000). Stressors at the workplace: theoretical models. *Occup Med*, 15, 69-106.

- Levin, I., & Stokes, J. P. (1986). An examination of the relation of individual difference variables to loneliness. *Journal of Personality*, 54, 717-733.
- Levine, D. M., Ramsey, P. P., Smidt, R. K., (2001). Applied Statistics for Engineers and Scientists, Prentice Hal.
- 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.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Linton, D. K., & Power, J. L. (2013). The personality traits of workplace bullies are often shared by their victims: Is there a dark side to victims?. *Personality and individual differences*, 54(6), 738-743.
- Lippel, K. (2010). The law of workplace bullying: An international overview. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 32, 1.
- Loeber, R., & Hay, D. (1997). Key issues in the development of aggression and violence from childhood to early adulthood. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 371-410.
- Lund, T., Labriola, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Villadsen, E., & Burr, H. (2005). Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECS/DREAM. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(11), 1141-1147.
- MacMillan, H. L., Fleming, J. E., Trocmé, N., Boyle, M. H., Wong, M., Racine, Y. A., ... & Offord, D. R. (1997). Prevalence of child physical and sexual abuse in the community: results from the Ontario Health Supplement. *Jama*, 278(2), 131-135.

- Madan, A. O. (2014). Cyber aggression/cyber bullying and the dark triad: Effect on workplace behavior/performance. *Int. J. Soc. Manag. Econ. Bus. Eng*, 8, 1725-1730.
- Maker, A. H., Kemmelmeier, M., & Peterson, C. (2001). Child sexual abuse, peer sexual abuse, and sexual assault in adulthood: A multi-risk model of revictimization. *Journal of Traumatic Stress*, 14(2), 351-368.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). About perpetrators and targets of bullying at work some personality differences. Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (Eds.), *The fourth international conference on bullying and harassment in the workplace, proceedings*. Bergen, Norway.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and victims*, 22(6), 735-753.
- McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 192-210.
- Merlușcă, B. I., & Chiracu, A. (2018). The role of adverse childhood experiences, self control and Dark Triad in the development of criminal behaviour. Correlative and differential aspects. *Studia Doctoralia*, 9(1), 18-37.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Miller, J. D., Lyman, D. R., Widiger, T. A., & Leukefeld, C. (2001). Personality disorders as extreme variants of common personality dimensions: Can the five factor model adequately represent psychopathy? *Journal of Personality*, 69(2), 253-276.
- Minibas-Poussard, J., & Idiğ-Çamuroğlu, M. (2016). Mobbing in a cross-sectional national sample: The Turkish case. *Australian Journal of Business and Management Research* 23-34.
- Mudrack, P. E. (1990). Machiavellianism and locus of control: A meta-analytic review. *The Journal of Social Psychology*, 130(1), 125-126.

- Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on Psychological Science*, 12(2), 183-204.
- Naktiyok, A., Yanık, O., & Timuroğlu, M. K. (2017). Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Agresif Tepkileri: Bireysel ve Çalışma Hayatına İlişkin Farklılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 50(1), 117-177.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). Bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Sourcebooks, Inc.
- Nolfe, G., Petrella, C., Blasi, F., Zontini, G., & Nolfe, G. (2007). Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (mobbing). *International Journal of Mental Health*, 36(4), 67-85.
- Noser, A. E., Zeigler-Hill, V., & Besser, A. (2014). Stress and affective experiences: The importance of dark personality features. *Journal of Research in Personality*, 53, 158-164.
- Nübold, A., Bader, J., Bozin, N., Depala, R., Eidast, H., Johannessen, E. A., & Prinz, G. (2017). Developing a taxonomy of dark triad triggers at work—A grounded theory study protocol. *Frontiers in psychology*, 8, 293.
- Ofluoglu, G. (2013). New psychosocial risks human resources executives face with: psychological agreements, ageing workforce, instability between work-private life and mobbing. *European Scientific Journal*, 9(19), 393-405.
- Ogloff, J. R. (2006). Psychopathy/antisocial personality disorder conundrum. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 40(6-7), 519-528.
- Ormel, J., & Wohlfarth, T. (1991). How neuroticism, long-term difficulties, and life situation change influence psychological distress: A longitudinal model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 744-755.

- Oruçlular, Y. (2016). Sınırdaki kişilik bozukluğu'nun nedeni ve sonucu olarak kişilerarası travma: gözden geçirmeye dayalı bir model önerisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(37), 76-88.
- Özdemir, B., & Atan, E. (2018). Karanlık üçlünün örgütsel muhalefete etkisi: Bir yapısal eşitlik modeli. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 275-298.
- Özdemir, E. (2003). Liderlik ve etik. *Uludağ Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 151-168.
- Özden, B. (2018). Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing). *ASEAD*, 5(8), 22-49.
- Özgen, F., & Aydın, H. (1999). Travma sonrası stres bozukluğu. *Klinik Psikiyatri*, 1(34-41).
- Özkul, A. G. B., & Çarıkçı, I. H. (2010). Mobbing ve türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Özsoy, E. (2017). Kişiliğin karanlık yönünün tükenmişlik üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Enstitüsü, Sakarya.
- Özsoy, E. (2018). Dark triad and counterproductive work behaviors: which of the dark triad traits is more malevolent? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 742-756.
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior? *Personality and Individual Differences*, 110, 31-37.

- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Paulhus, D. L., Curtis, S. R., & Jones, D. N. (2018). Aggression as a trait: The Dark Tetrad alternative. *Current Opinion in Psychology*, 19, 88-92.
- Paulhus, D. L., Westlake, B. G., Calvez, S. S., & Harms, P. D. (2013). Self presentation style in job interviews: The role of personality and culture. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2042-2059.
- Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly*, 17(5), 475-486.
- Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., & Veselka, L. (2011). Trait emotional intelligence and the dark triad traits of personality. *Twin Research and Human Genetics*, 14(1), 35-41.
- Pizarro, R. A., & Billick, S. B. (1999). Current issues in child abuse. *Current Opinion in Psychiatry*, 12(6), 665-668.
- Polat O (2007). Tüm boyutlarıyla çocuk istismarı 1. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Pranjić, N., Maleš-Bilić, L., Beganlić, A., & Mustajbegović, J. (2006). Mobbing, stress, and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: survey study. *Croatian Medical Journal*, 47(5), 750-758.
- Rabe, M., Giacomuzzi, S., & Nübling, M. (2012). Psychosocial workload and stress in the workers' representative. *BMC public health*, 12(1), 1-11.
- Randall, P. E. (1997). Adult Bullying: Victims and Perpetrators.
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How “dark” are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53, 884-889.

- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2013). Positioning the Dark Triad in the interpersonal circumplex: The friendly-dominant narcissist, hostile-submissive Machiavellian, and hostile-dominant psychopath? *Personality and Individual Differences*, 54(5), 622-627.
- Ray, J. J., & Ray, J. A. B. (1982). Some apparent advantages of subclinical psychopathy. *The Journal of Social Psychology*, 117(1), 135-142.
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191.
- Regoli, R. M., Hewitt, J. D., & DeLisi, M. (2016). *Delinquency in society*. Jones & Bartlett Learning.
- Renner, L. M., & Slack, K. S. (2006). Intimate partner violence and child maltreatment: Understanding intra-and intergenerational connections. *Child Abuse & Neglect*, 30(6), 599-617.
- Riguzzi, S. (2001). *Il Mobbing: Violeuze Morali e Persecuzioni Psicologiche Sullavoro*. Roma: Edizioni Cierre.
- 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. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (7-3).
- Salin, D., & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*.
- Saltoğlu, S., & Irak, D. U. (2020). Kişiliğin karanlık üçlüsü: Narsisizm, makyavelizm ve psikopati. *Türk Psikoloji Yazıları*, 23(45), 42-62.

- Sansone, R. A., Songer, D. A., & Miller, K. A. (2005). Childhood abuse, mental healthcare utilization, self-harm behavior, and multiple psychiatric diagnoses among inpatients with and without a borderline diagnosis. *Comprehensive Psychiatry*, 46(2), 117-120.
- Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International archives of occupational and environmental health*, 87(8), 897-907.
- Scott, S. (2018). What is a blue-collar worker and a white-collar worker. Cron Small.
- Sekeran, U. (1992). Research methods for business- a skill building app- instructor's resource guide with test question&transparency masters, John Wiley&Sons, Incorpo.
- Seward, K., & Faby, S. (2003). Tackling workplace bullies. *Occupational Health & Wellbeing*, 55(5), 16-18.
- Shahtahmasebi, S. (2004). Quality of life: A case report of bullying in the workplace. *The Scientific World Journal*, 4, 118-123.
- Shengold, L. (1989). Soul murder. New Haven, CT: Yale University Press.
- Sian, L. E., & Orford, J. (2005). Woman's experiences of workplace bullying: changes in social relationship. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15, 29-47.
- Siegrist, J. (1996). Stressful work, self experience, and cardiovascular disease prevention. Orth-Gomer, K., & Schneiderman, N. (Eds.), Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention içinde. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 87-104.
- Siegrist, J., & Wege, N. (2020). Adverse psychosocial work environments and depression-a narrative review of selected theoretical models. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 66, 1-10.
- Simmel, C., Postmus, J. L., & Lee, I. (2012). Sexual revictimization in adult women: Examining factors associated with their childhood and adulthood experiences. *Journal of Child Sexual Abuse*, 21(5), 593-611.

- Smetana, J. G., Kelly, M., & Twentyman, C. T. (1984). Abused, neglected, and nonmaltreated children's conceptions of moral and social-conventional transgressions. *Child Development, 277-287*.
- Smetana, J. G., Toth, S. L., Cicchetti, D., Bruce, J., Kane, P., & Daddis, C. (1999). Maltreated and nonmaltreated preschoolers' conceptions of hypothetical and actual moral transgressions. *Developmental Psychology, 35(1)*, 269-281.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 7(2)*, 1-14.
- Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior, 35(S1)*, S41-S60.
- A model of reciprocal relationships in dependence of age and organization change. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(6)*, 736-751.
- Stansfeld, S. (2002). Work, personality and mental health. *The British Journal of Psychiatry, 181(2)*, 96-98.
- Stead, R. (2012). A retrospective study of child and adolescent risk factors and their relation to the Dark Triad core personality traits. Queen's University, Canada.
- Stead, R., Fekken, G. C., Kay, A., & McDermott, K. (2012). Conceptualizing the Dark Triad of personality: Links to social symptomatology. *Personality and Individual Differences, 53(8)*, 1023-1028.
- Stein, A. (2009). From their cradle to your grave: How child abuse and dissociation drive violent crime. *The Journal of Psychohistory, 36(4)*, 320-327.
- Straus, M. A., & Kantor, G. K. (2005). Definition and measurement of neglectful behavior: Some principles and guidelines. *Child Abuse & Neglect, 29*, 19-29.
- Şahan, C., & Demiral, Y. (2019). Çalışma yaşamında psikososyal risklerin ölçümüne güncel yaklaşımlar. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 18(70)*, 30-38.

- Şar, V., Öztürk, E., & İkikardeş, E. (2012). Çocukluk çağı ruhsal travma ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirliği. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 32(4), 1054-1063.
- Tackett, J. L., Balsis, S., Oltmanns, T. F., & Krueger, R. F. (2009). A unifying perspective on personality pathology across the life span: Developmental considerations for the fifth edition of the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. *Development and Psychopathology*, 21(3), 687-713.
- Tanner, K., & Turney, D. (2003). What do we know about child neglect? A critical review of the literature and its application to social work practice. *Child and Family Social Work*, 8, 25-34.
- Tatar, Z. B., & Yüksel, Ş. (2019). Mobbing at workplace-psychological trauma and documentation of psychiatric symptoms. *Archives of Neuropsychiatry*, 56(1), 57-62.
- Terr, L. C. (1991). Childhood traumas: an outline and overview. *Am J Psychiatry*, 148, 10-20.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- Theorell, T. (1996). The demand-control-support model for studying health in relation to the work environment: an interactive model. *Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease prevention*, 69-85.
- Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26.
- Thompson, A. E., & Kaplan, C. A. (1996). Childhood emotional abuse. *The British Journal of Psychiatry*, 168(2), 143-148.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing). Beta Basım.

- Tunc, Y. E. (t.y.). Mobbing in Turkish labor law. *PressAcademia Procedia*, 3(1), 409-422.
- Turhan, M. K. (2013). Kamu görevlileri bakımından işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki korunma yolları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (105), 89-128.
- Tutar, H. (2004). İş yerinde psikolojik şiddet. Platin Yayınları.
- Türk Borçlar Kanunu. (2011, 11 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 27836). 23.07.2020 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> adresinden erişildi. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. 7 Kasım 1982.
- Ulusoy, Z. D. (2013). Mobbing suç tipi için bir analiz denemesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 25(105), 129-170.
- US Department of Health and Human Services Oral Health Coordinating Committee. (2016). US Department of health and human services oral health strategic framework, 2014-2017. *Public Health Reports*, 131(2), 242-257.
- Van der Kolk, B. A., McFarlane, A. C., & Weisaeth, L. (1996). Traumatic stress: The effects of overwhelming experience on mind, body, and society. New York, NY: The Guilford Press.
- Van der Kolk, B. A., Pelcovitz, D., Roth, S., Mandel, F. S., McFarlane, A., & Herman, J. L. (1996). Dissociation, somatization, and affect dysregulation: The complexity of adaptation of trauma. *American Journal of Psychiatry*, 153, 83-93.
- Van Geel, M., Goemans, A., Toprak, F., & Vedder, P. (2017). Which personality traits are related to traditional bullying and cyberbullying? A study with the Big Five, Dark Triad and sadism. *Personality and Individual Differences*, 106, 231-235.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand Work Environ Health*, 21, 63-69.

- Voroney, J. (2005). Workplace bullying: A cultural perspective. *Culture of Peace Online Journal, 1(1)*, 21-30.
- Vveinhardt, J., & Andriukaitiene, R. (2015). Questionnaire verification of prevention of mobbing/bullying as a psychosocial stressor when implementing CSR. *Problems and Perspectives in Management, (13, Iss. 2)*, 57-70.
- West, E. G. (1969). The political economy of alienation: Karl Marx and Adam Smith. Oxford Economic Papers, 21(1), 1-23.
- Widom, C. S., Czaja, S. J., & Dutton, M. A. (2008). Childhood victimization and lifetime revictimization. *Child Abuse & Neglect, 32(8)*, 785-796.
- Wiggins, J. S., & Pincus, A. L. (1989). Conceptions of personality disorders and dimensions of personality. Psychological assessment: *A Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1(4)*, 305-316.
- Wonderlich, S. A., Crosby, R. D., Mitchell, J. E., Thompson, K., Smyth, J. M., Redlin, J. ve diğeri. (2001). Sexual trauma and personality: Developmental vulnerability and additive effects. *Journal of Personality Disorders, 15(6)*, 496-504.
- Woody, E., & Claridge, G. (1977). Psychoticism and thinking. *British Journal of Social and Clinical Psychology, 16(3)*, 241-248.
- Yalçın, N. (2011). Türkiye’de çocuk istismarı ve çözüm önerileri. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Yanık, M., & Özmen, M. (2002) Psikiyatri polikliniğine başvuran hastalarda çocukluk çağı kötüye kullanım/ihtimal yaşantıları ile intihar, kendine fiziksel zarar verme ve dissosyatif belirtiler arasındaki ilişki. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 3*, 140-146.
- Young, J. E., Klosko, J. S., & Weishaar, M. E. (2009). Şema terapi. 2. Baskı. İstanbul: Litera Yayıncılık.

- Yuvalı, E. (2015). Mobbingin psiko-sosyal sağlık ve iş sağlığı bakımından sonuçları ve mobbing mağdurunun başvurabileceği hukuki çareler. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(4), 723-738.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.
- Zapf, D., & Leymann, H. (Eds.). (1996). Mobbing and victimization at work. Psychology Press.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*.
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H. and Vartia, M. (2011), "Empirical findings on bullying in the workplace", in Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C.L. (Eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, Taylor & Francis, London, pp. 75-105.
- Zapf, D., Escartin, J., Scheppa-Lahyani, M., Einarsen, S. V., Hoel, H., & Vartia, M. (2020). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, 105-162.
- Zeigler-Hill, V., & Vonk, J. (2015). Dark personality features and emotion dysregulation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34(8), 692-704.
- Zeytinoğlu, S., & Kozcu, Ş. (1990). Fiziksel çocuk istismarı konusunda bir araştırma. *Seminer Psikoloji*, 6(7), 77-84.
- Zolotor, A. J., Runyan, D. K., Dunne, M. P., Jain, D., Péturs, H. R., Ramirez, C. ve diğerleri. (2009). ISPCAN Child Abuse Screening Tool Children's Version (ICAST-C):

Instrument development and multi-national pilot testing. *Child Abuse & Neglect*, 33(11), 833-841.

Žukauskas, P., & Vveinhardt, J. (2009). Socio-demographic characteristics of mobbing and discrimination in employee relations. *Transformations in Business & Economics*, 8(3), 18.

Ekler

Ek-1: Görüşme Formu

Değerli Katılımcı,

Sizi İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Adli Tıp ve Adli Bilimler Enstitüsü'nde Sosyal Bilimler Anabilim Dalı'nda yürütülen araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı beyaz yakalı çalışanlarda mobbing ile, çocukluk çağı travmaları, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve psikososyal risk faktörleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir.

Sizden tahminen yirmi dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dahil tahminen iki yüz kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Elde edilecek olan sonuçlar ile size hiçbir şekilde tanı koyulmayacak, olası bir tedavi önerilmeyecek veya uygulanmayacaktır. Çalışmada ses ve video kaydı alınması söz konusu değildir.

Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Araştırmadan herhangi bir vakitte çekilmek veya baştan katılmamak size hiçbir şekilde yasal bir sorumluluk yüklemeyecektir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; elde edilecek veriler yalnızca akademik yayın amacı ile kullanılabilir.

Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya e-posta adresi veya 05 ... numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

Size toplamda kişisel bilgi formu haricinde dört adet ölçek uygulanacak olup bu ölçeklerin isimleri sırasıyla; Mobbing Ölçeği, Çocukluk Çağı Ruhsal Travma Ölçeği, Kısaltılmış Karanlık Üçlü Ölçeği ve Kopenhag Psikososyal Risk Değerlendirme Ölçeği'dir.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi işteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

SOSYODEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Çalışmaya Katılmayı Kabul Ediyorum

☐ Evet

2. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

3. Yaşımız:(.....)

4. Eğitim Durumunuz:

☐ İlkokul ☐ Lise ☐ ÖnLisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ve Üçü

5. Maddi Durumunuz

☐ 2020 TL ve altı ☐ 2021 TL - 3000 TL ☐ 3001 TL - 4000 TL

☐ 4001 TL - 5000 TL ☐ 5001 TL ve üzeri

6. Medeni Durumunuz:

☐ Bekâr ☐ Evli ☐ Boşanmış ☐ Eşim Yaşamıyor

7. Kaç Yıldır alışma Hayatındasınız?

☐ 0-3 yıl ☐ 4-7 yıl ☐ 8-11 yıl ☐ 12 yıl ve/veya daha üzeri

8. şuanki İş Yerinizde Ne Kadar Süredir alışmaktasınız?

☐ 0-3 yıl ☐ 4-7 yıl ☐ 8-11 yıl ☐ 12 yıl ve/veya daha üzeri

9. Mobbinge maruz kaldığınız hissettiyseniz bu kişi ya da kişilerin cinsiyeti nedir?

☐ Kadın ☐ Erkek ☐ Her ikisi de

10.İş yerinizde şu anda devam eden bir mobbing davranışına maruz kalıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsızım

11.Mobbing davranışına yönelik uygulanan hukuki yaptırımlar hakkında bilginiz var mı?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsızım

12.İş yerinizin insan kaynakları departmanının mobbing konusunda farkındalık sahibi olduğunu düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsızım

13.İş yerinizin bütün çalışanlara aynı değeri veren adaletli bir sistemi olduğunu düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsızım

Ek-2: Mobbing Ölçeği

Mobbing Davranışları	Tama men Katılı yorum	Katılı yorum	Biraz Katılı yorum	Karar Cızım	Biraz Katıl mıyor um	Katıl mıyor um	KeCi nlikle Katıl mıyor um
1. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	7	6	5	4	3	2	1
2. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar	7	6	5	4	3	2	1
3. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.	7	6	5	4	3	2	1
4. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır.	7	6	5	4	3	2	1
5. İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.	7	6	5	4	3	2	1
6. İş arkadaşlarımdan beni boykot ettiklerini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
7. İş arkadaşlarımdan beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
8. İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
9. İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1

10. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
11. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
12. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
13. İş arkadaşlarımın benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
16. İş arkadaşlarımın sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
17. Molalarda yalnız kalıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
19. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
20. Cinseltacizemaruzkaldığımı düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
21. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
22. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.	7	6	5	4	3	2	1
23. Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor.	7	6	5	4	3	2	1

Mobbing Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Kararsızım	Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
24. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor.	7	6	5	4	3	2	1
25. İş arkadaşlarımın özelime girdiğini hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
26. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.	7	6	5	4	3	2	1
27. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar.	7	6	5	4	3	2	1
28. İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım.	7	6	5	4	3	2	1
29. Hiçbir şey işten daha önemli değildir.	7	6	5	4	3	2	1
30. İşim benim için herşeyden önce gelir.	7	6	5	4	3	2	1
31. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.	7	6	5	4	3	2	1
32. İş için kullandığım araç gereçler bana haber vermeden kaldırılır.	7	6	5	4	3	2	1

33. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.	7	6	5	4	3	2	1
34. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.	7	6	5	4	3	2	1
35. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir.	7	6	5	4	3	2	1
36. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünmekteyim.	7	6	5	4	3	2	1
37. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.	7	6	5	4	3	2	1
38. Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1

Ek-3: Çocukluk Çağı Travmaları Ölçeği

Bu sorular çocukluğunuzda ve ilk gençliğinizde başınıza gelmiş olabilecek bazı olaylar hakkındadır. Her bir soru için sizin durumunuza uyan rakamı daire içerisine alarak işaretleyiniz. Sorulardan bazıları özel yaşamınızla ilgilidir; lütfen elinizden geldiğince gerçeğe uygun yanıt veriniz. Yanıtlarınız gizli tutulacaktır.

Çocukluğumda ya da ilk gençliğimde...

		1- Hiçbi r zama n	2- Nadiren	3- Zama n zama n	4- Sıklık la	5- Çok sık olara k
1.	Evde yeterli yemek olmadığından aç kalırdım.	1	2	3	4	5

2.	Benim bakımımı ve güvenliğimi üstlenen birinin olduğunu biliyordum.	1	2	3	4	5
3.	Ailedekiler bana “salak”, “beceriksiz” ya da “tipsiz” gibisifatlarla seslenirlerdi.	1	2	3	4	5
4.	Anne ve babam ailelerine bakamayacak kadar sıklıkla sarhoş olurya da uyuşturucu alırlardı.	1	2	3	4	5
5.	Ailemde önemli ve özel biri olduğum duygusunu hissetmeme yardımcı olan biri vardı.	1	2	3	4	5
6.	Yırtık, sökük ya da kirli giysiler içersinde dolaşmak zorunda kalırdım.	1	2	3	4	5
7.	Sevdiğimi hissediyordum.	1	2	3	4	5
8.	Anne ve babamın benim doğmuş olmamı istemediklerini düşünüyordum.	1	2	3	4	5
9.	Ailemden birisi bana öyle kötü vurmuştu ki doktora ya da hastaneyegitmem gerekmişti.	1	2	3	4	5
10.	Ailemde başka türlü olmasını istediğimbir şey yoktu.	1	2	3	4	5
11.	Ailedekiler bana o kadar şiddetle vuruyorlardı ki vücudumda morartı ya da sıyrıklar oluyordu.	1	2	3	4	5
12.	Kayış, sopa, kordon ya da başka sert bir cisimle vurularak cezalandırılıyordum.	1	2	3	4	5
13.	Ailedekiler birbirlerine ilgigösterirlerdi.	1	2	3	4	5
14.	Ailedekiler bana kırıcı ya da saldırganca sözler söylerlerdi.	1	2	3	4	5
15.	Vücutça kötüye kullanılmış olduğuma (dövülme, itilip kakılma vb.) inanıyorum.	1	2	3	4	5
16.	Çocukluğum mükemmeldi.	1	2	3	4	5

17.	Bana o kadar kötü vuruluyor ya da dövülüyordum ki öğretmen, komşu yada bir doktorun bunu farketdiği oluyordu.	1	2	3	4	5
18.	Ailemde birisi benden nefret ederdi.	1	2	3	4	5
19.	Ailemedekiler kendilerini birbirlerine yakın hissederdilerdi.	1	2	3	4	5
20.	Birisi bana cinsel amaçla dokundu yada kendisine dokunmamı istedi.	1	2	3	4	5
21.	Kendisi ile cinsel temas kurmadığım takdirde beni yaralamakla ya da benim hakkımda yalanlar söylemekle tehdit eden birisi vardı.	1	2	3	4	5
22.	Benim ailem dünyanın en iyisiydi.	1	2	3	4	5
23.	Birisi beni cinsel şeyler yapmaya ya da cinsel şeylere bakmaya zorladı.	1	2	3	4	5
24.	Birisi bana cinsel tacizde bulundu.	1	2	3	4	5
25.	Duygusal bakımdan kötüye kullanılmış olduğuma (hakaret, aşağılama vb.) inanıyorum	1	2	3	4	5
26.	İhtiyacım olduğunda beni doktoragötürecek birisi vardı.	1	2	3	4	5
27.	Cinsel bakımdan kötüye kullanılmış olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
28.	Ailem benim için bir güç ve destek kaynağı idi.	1	2	3	4	5

Ek-4: Kısa Karanlık Üçlü Ölçeği

		1- Kesinlikle Katılmıyorum	2- Katılıyorum	3- Karasızım	4- Katılıyorum	5- Kesinlikle Katılıyorum
1.	Sırlarınızı anlatmak akıllıca değildir.	1	2	3	4	5
2.	İstediğimi elde etmek için akıllıca manipülasyon yapmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
3.	Her ne pahasına olursa olsun, önemli kişileri kendi tarafına çekmelisin.	1	2	3	4	5
4.	Başkalarıyla doğrudan çatışma yaşamaktan kaçının, çünkü bu kişiler ileride işinize yarayabilir.	1	2	3	4	5
5.	Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgileri bir kenarda tutmak akıllıcadır.	1	2	3	4	5
6.	İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklemelisiniz.	1	2	3	4	5
7.	İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklemelisiniz.	1	2	3	4	5
8.	Planlarınızın başkalarına değil, kendinize fayda sağlayacağından emin olun.	1	2	3	4	5
9.	Birçok insan manipüle edilebilir.	1	2	3	4	5
10.	İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür.	1	2	3	4	5
11.	İlgi odağı olmaktan nefret ederim.	1	2	3	4	5
12.	Birçok grup aktivitesi bensiz sıkıcı olur.	1	2	3	4	5
13.	Özel biri olduğumu biliyorum, çünkü herkes bana sürekli böyle söylüyor.	1	2	3	4	5
14.	Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
15.	Biri bana iltifat ederse mahcup olurum.	1	2	3	4	5
16.	Ünlü kişilerle mukayese edilmişliğim vardır.	1	2	3	4	5
17.	Ortalama biriyim.	1	2	3	4	5

18.	Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrar ederim.	1	2	3	4	5
19.	Yetkililerden intikam almak hoşuma gider.	1	2	3	4	5
20.	Tehlikeli durumlardan kaçınırım.	1	2	3	4	5
21.	İntikam hızlı ve çirkin (bedeli ağır bir şekilde) olmalıdır.	1	2	3	4	5
22.	İnsanlar sıklıkla kontrolden çıktığımı söyler.	1	2	3	4	5
23.	Başkalarına karşı kaba olabildiğim doğrudur.	1	2	3	4	5
24.	Benimle uğraşanlar daima pişman olur.	1	2	3	4	5
25.	Yasa dışı işlere bulaşmaktan dolayı hiç sorun yaşamadım.	1	2	3	4	5
26.	Kaybedenlere sataşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
27.	İstedığimi almak için her şeyi söylerim.	1	2	3	4	5

KOPSOR Değerlendirme Anketi						
(Her soru ayrı ayrı yanıtlanmalı ve her satırda bir seçenek işaretlenmelidir.)						
		Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç
1 NT	Çok hızlı çalışmak zorunda kalırmısınız?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
2 NT	İş yükünüz eşit dağıtılmadığı için birikir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
3 NT	Tüm görevlerinizi tamamlamak için zamanınızın yetmediği ne sıklıkla olur?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
4 NT	Fazla mesayi yapmak zorunda kalırmısınız?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
5 BT	Çalışırken çok fazla şeye dikkat etmek zorunluluğunuz var mı?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
6 BT	İşiniz çok fazla şeyi hatırlamanızı gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
7 BT	İşiniz yeni fikirler ortaya koymanızı gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
8 BT	İşiniz zor kararlar vermenizi gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
9 DT	İşiniz sizi duygusal olarak rahatsız edici durumlara sokar mı?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
10 DT	İşiniz size duygusal olarak bir yük getirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
11 DT	İşinize duygularınızı katar mısınız?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
12 D G	İşiniz görüşlerinizi saklamanızı gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
13 D G	İşiniz duygularınızı saklamanızı gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
14 DT	İşiniz gözlerinizin çok net ve keskin görmesini gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
15 DT	İşiniz el, kol hareketlerinizi dikkatlice yapmanızı gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
16 DT	İşiniz sürekli dikkat gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
17 DT	İşiniz tamamen hatasız çalışmanızı gerektirir mi?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
18 iE	İşinize ilişkin büyük oranda etki gücünüz var mı?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹

		Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç	
19	İE	Çalışma arkadaşını seçme konusunda söz hakkınız var mı?	5	4	3	2	1
20	İE	Size verilen iş miktarını belirlemede etkiniz olur mu?	5	4	3	2	1
21	İE	İşinizde NE yapacağınıza siz karar verebiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
22	G O	İşinizde çeşitli görevleriniz var mıdır?	5	4	3	2	1
23	G O	İşiniz inisiyatif almanızı gerektirir mi?	5	4	3	2	1
24	G O	İşinizde yeni şeyler öğrenme olanağınız var mıdır?	5	4	3	2	1
25	G O	İşinizde becerilerizi ya da uzmanlığınızı kullanabiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
26	İÖ	İşe ne zaman ara vereceğinize karar verebiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
27	İÖ	Yıllık izin zamanınız yaklaşık olarak isteğiniz doğrultusunda mı belirlenir?	5	4	3	2	1
28	İÖ	Arkadaşınızla kısa bir sohbet için işinize ara verebiliyor musunuz?	5	4	3	2	1
29	İÖ	Kendi işiniz için yarım saatliğine özel bir izin almadan işyerinden ayrılabilir misiniz?	5	4	3	2	1
		Oldukça büyük ölçüde	Büyük ölçüde	Az çok	Küçük ölçüde	Çok küçük ölçüde	
30	İA	İşinizi anlamlı buluyor musunuz?	5	4	3	2	1
31	İA	Yaptığınız işin önemli olduğunu hissediyor musunuz?	5	4	3	2	1
32	İA	Kendinizi işinizde motive ve ilgili hissediyor musunuz?	5	4	3	2	1
33	İB	Çalışma yaşamınızın geri kalan kısmında bu işyerinde kalmak ister misiniz?	5	4	3	2	1
34	İB	Başkalarına işyerinizi anlatmaktan hoşlanır mısınız?	5	4	3	2	1

		Oldukça büyük ölçüde	Büyük ölçüde	Az çok	Küçük ölçüde	Çok küçük ölçüde
35	İB					
	İşyerinizdeki sorunların sizin de sorununuz olduğunu hissediyor musunuz?	5	4	3	2	1
36	İB					
	İşyerinizin sizin için çok önemli bir yer olduğunu düşünüyor musunuz?	5	4	3	2	1
37	Ö					
	İşyerinde önemli kararlar, değişiklikler veya gelecek planlarına ilişkin önceden size bilgi verilir mi?	5	4	3	2	1
38	Ö					
	İşinizi iyi yapabilmemiz için gerekli duyduğunuz bilgiyi alıyor musunuz?	5	4	3	2	1
39	R A					
	İşyerinizde tam olarak ne kadar söz hakkınız olduğunu biliyor musunuz?	5	4	3	2	1
40	R A					
	İşinizin amaçları belirli midir?	5	4	3	2	1
41	R A					
	Hangi alanların kesin olarak sizin sorumluluğunuzda olduğunu biliyor musunuz?	5	4	3	2	1
42	R A					
	İşinizde sizden beklenenleri tam olarak biliyor musunuz?	5	4	3	2	1
43	R Ç					
	İşyerinizde bazı kişilerin kabul ettiği bazılarının kabul etmediği işler yapıyor musunuz?	5	4	3	2	1
44	R Ç					
	İşinizde size çelişkili talepler geliyor mu?	5	4	3	2	1
45	R Ç					
	Bazen başka türlü yapılması gerektiğini düşündüğünüz şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	5	4	3	2	1
46	R Ç					
	Bazen size gereksizmiş gibi görünen şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?	5	4	3	2	1
Bir üst amiriniz size göre ne ölçüde...		Oldukça büyük ölçüde	Büyük ölçüde	Az çok	Küçük ölçüde	Çok küçük ölçüde
47	LK					
	Her bir çalışan için yeterli gelişme fırsatı sağlar?	5	4	3	2	1
48	LK					
	Çalışanların işinden memnun olmasına öncelik verir?	5	4	3	2	1
49	LK					
	İş planlaması konusunda iyidir?	5	4	3	2	1
50	LK					
	Çatışmaları çözme konusunda iyidir?	5	4	3	2	1

		Her zaman	Sıklıkla	Bazen	Nadiren	Asla/ Neredeyse hiç
51 SD	İş arkadaşlarınızdan ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
52 SD	İş arkadaşlarınız sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
53 SD	Bir üst amirinizden ne sıklıkta yardım ve destek alırsınız?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
54 SD	Bir üst amiriniz sizin işle ilgili sorunlarınızı dinlemeye ne sıklıkta istek duyar?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
55 GB	İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak amiriniz sizinle ne sıklıkta konuşur?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
56 GB	İşinizi nasıl yürüttüğünüz ile ilgili olarak arkadaşlarınız sizinle ne sıklıkta konuşur?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
57 si	Arkadaşlarınızdan izole edilmiş olarak mı çalışırsınız?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
58 si	Çalışırken arkadaşlarınızla konuşmanız mümkün mü?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
59 TD	İşyerinde arkadaşlık ortamınız iyi midir?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
60 TD	İşyerinde arkadaşlarınız arasında iyi bir işbirliği var mı?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
61 TD	İşyerinizde kendinizi bir topluluğa ait hissediyor musunuz?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
<u>Aşağıdakilerden kaygı duyar mısınız</u>						
62 ig	İşsiz kalmaktan?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
63 ig	Yeni bir teknolojinin kullanımı ile işsiz kalmaktan?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
64 ig	İşsiz kalırsanız yeni bir iş bulmanızın zor olmasından?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
65 ig	İsteğiniz dışında başka bir işe transfer olmaktan?	0 ⁵	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹
<u>İşiniz ile ilgili aşağıda yazılanlardan ne kadar memnunsunuz?</u>		Çok memnun	Memnun	Memnun değil	Hiç memnun değil	
66 id	İleriye yönelik beklentilerinizden.	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹	
67 id	Fiziksel çalışma koşulları	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹	
68 id	Yeteneklerinizin kullanılma şekli	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹	
69 id	Her şey dikkate alındığında genel olarak işinizden	0 ⁴	0 ³	0 ²	0 ¹	