



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



MOBBİNGİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Kemal ÖZKUL

DİSİPLİNLERARASI ADLİ BİLİMLER ANABİLİM DALI

ADLİ PSİKOLOJİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı DOĞAN

2015- ANKARA

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MOBBİNGİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİNİN
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER
ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ**

Kemal ÖZKUL

DİSİPLİNLERARASI ADLİ BİLİMLER ANABİLİM DALI

ADLİ PSİKOLOJİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı DOĞAN

2015- ANKARA

KABUL ve ONAY

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay	ii
İçindekiler	iii
Önsöz	vi
Çizelgeler	vii
1. GİRİŞ	1
1.1. Mobbing	1
1.1.1. Mobbing Tanımları	1
1.1.2. Mobbingin Yaygınlığı	3
1.1.3. Mobbing Süreçleri	5
1.1.4. Mobbingin Nedenleri	7
1.1.4.1. Bireysel Nedenler	7
1.1.4.2. İşyeri ile İlgili Nedenler	7
1.1.5. Mobbingin Belirleyicileri	8
1.1.6. Mobbingin Etkileri	10
1.1.6.1. Mobbingin Bireye Yönelik Olumsuz Etkileri	10
1.1.6.2. Mobbingin İşyerine Yönelik Olumsuz Etkileri	11
1.1.7. Mobbingin Hukuksal Boyutu	12
1.1.7.1. Mobbing ile İlgili Ulusal Mevzuat	12
1.1.7.1.1. Anayasa	12
1.1.7.1.2. İş Kanunu	12
1.1.7.1.3 Türk Borçlar Kanunu	12
1.1.7.1.4. İşyerlerinde Mobbing Konulu Başbakanlık Genelgesi	13
1.2. İş Doyumu	14
2. GEREÇ VE YÖNTEM	18

2.1. Gereçler	18
2.1.1. Gönüllü Katılımcılardan Toplanacak Olan Verilerde Kullanılan Gereçler	18
2.1.1.1. Aydınlatılmış Onam Formu	18
2.1.1.2. Kişisel Bilgi Formu	18
2.1.1.3. İş Doyumu Ölçeği	19
2.1.1.4 Olumsuz Davranışlar Ölçeği	19
2.1.1.5. İşyerlerinde Mobbing Konulu Başbakanlık Genelgesi	20
2.2. Yöntem	21
2.2.1. Örneklem	21
2.2.2. Analiz Yöntemleri	22
3. BULGULAR	23
3.1. Demografik Bulgular	23
3.2. Ölçek Bulguları	25
3.3. Araştırma Değişkenlerinin Test Edilmesi	27
3.3.1. Cinsiyete Göre Mobbing	27
3.3.2. Sektöre Göre Mobbing	28
3.3.3 Yaşa Göre Mobbing	28
3.3.4. Mobbing ile İş Doyumu Arasındaki İlişki	29
4. TARTIŞMA	30
4.1. Demografik Faktörler ve Mobbing	30
4.1.1. Cinsiyete Göre Mobbing	30
4.1.2. Sektöre Göre Mobbing	31
4.1.3. Yaşa Göre Mobbing	33
4.2. İş Doyumu ve Mobbing	34

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	36
ÖZET	38
SUMMARY	39
KAYNAKLAR	40
EKLER	46
ÖZGEÇMİŞ	54

ÖNSÖZ

Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından, bir veya birden fazla kişiye yönelik gerçekleştirilen, istemli veya istemsiz, aşağılama, incitme ve sıkıntıya sebep olan, iş performansında düşüş ve gergin bir iş ortamı yaratan tekrarlı davranışların tümüdür. Psikolojik, sosyal ve fiziksel etkilere sebep olan mobbingin, nedenleri, sonuçları, etkileri ve başa çıkma yolları başta olmak üzere her boyutunun incelenmesi gerekmektedir. İçeriğe, uygulayıcı sayısına ve maruz kalma süresine göre farklılıklar gösteren mobbing, iş yeri zorbalığı, iş yerinde psikolojik terör ya da iş yerinde psikolojik taciz olarak da adlandırılabilir. Hem bireyi hem de örgüt yapısını etkileyen mobbing, iş koluna, sektöre, yaşa ve cinsiyete bağlı olarak da farklılıklar gösterebilmektedir. Kısacası, her mobbing olayı kendine özgüdür ve her olayın kendine ait bir süreci bulunmaktadır.

Akademik hayatımdaki finansal desteği için **Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)** 'na,

Bilgilerini benden esirgemeyen, bana farklı düşünce yollarının kapılarını açan, öğrencisi olmaktan onur duyduğum danışman hocam Sayın **Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı DOĞAN'a**,

Adli bilimleri bana sevdiren hocam Sayın **Prof. Dr. Hamit HANCI'ya**,

İhtiyaç duyduğum her an yardımlarını esirgemeyen hocam Sayın **Doç. Dr. Hatice DEMİRBAŞ'a**,

Tezime sağladığı tüm katkılar için sevgili arkadaşım **Bahar BAHTİYAR'a**

Her bunaldığımda beni keyiflendiren sevgili yoldaşım **Şahin YILDIRIM'a**

Verdiğim tüm kararlarda büyük bir inanç ile maddi ve manevi desteklerini üzerimde hissettiğim Babam **Şenol ÖZKUL**, Annem **Aysel ÖZKUL**, Kardeşim **Gündüz ÖZKUL'a** sonsuz teşekkür ederim.

ÇİZELGELER

Çizelge 3.1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları

Çizelge 3.2. Katılımcıların X ve Y kuşağına göre dağılımları

Çizelge 3.3 Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre dağılımları

Çizelge 3.4. İş yerlerinde mobbing konulu başbakanlık genelgesi hakkındaki soruya göre dağılımlar

Çizelge 3.5. İş Doyumu Ölçeğine ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri

Çizelge 3.6. Olumsuz Davranışlar Ölçeği ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri

Çizelge 3.7. Cinsiyet ile Mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen t testi sonuçları

Çizelge 3.8. Sektör ile Mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen t testi sonuçları

Çizelge 3.9. Kuşak ile Mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen t testi sonuçları

Çizelge 3.10. Mobbing ile İş Doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen doğrusal regresyon analizi sonuçları

1.GİRİŞ

İş performansında düşüşe neden olan, gergin bir iş ortamı yaratan, mağdurda psikolojik, sosyal ve fiziksel problemlere sebep olan mobbing, günümüz Dünya'sında ve Türkiye'de önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Üzerinde durulması gereken bir konu olan mobbingin, nedenleri, sonuçları, etkileri ve başa çıkma yolları başta olmak üzere, her boyutunun ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, bu araştırma ile mobbing ile ilgili literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesindeki amaç, bireylerin hayatlarının önemli bir parçası olan "iş" hakkında bilgi edinmek ve işten alınan doyumun, nasıl mobbingin etkisinde kaldığını ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte, demografik özellikler çerçevesinde mobbingi incelemek, mobbinge uğrayan bireylerin belirlenmesi açısından önemli bir nokta olacaktır.

1.1. Mobbing

1.1.1. Mobbing Tanımları

İşyerinde psikolojik taciz, bir veya birkaç kişi tarafından, bir veya birden fazla kişiye yönelik gerçekleştirilen, istemli veya istemsiz, aşağılama, incitme ve sıkıntıya sebep olan, iş performansında düşüş ve gergin bir iş ortamı yaratan tekrarlı davranışların tümüdür (Einarsen ve Raknes, 1997).

İşyeri zorbalığı gibi olumsuz, antisosyal davranışlar; çalışanlar, şirketler ve kamu kuruluşları tarafından dikkat çekilmesi gereken konulardır. (O'driscoll ve ark., 2011). Mobbing ile ilgili çalışmalar, son yirmi yılda hızlı bir artış göstermiştir (Samnani ve Singh, 2012). On yıldan kısa bir süredir de, sadece akademik alan değil, medyanın etkisiyle halk da mobbing ile ilgilenmeye ve konu hakkında bilinçlenmeye başlamıştır (Einarsen ve ark., 2003).

Tanımının, işyeri zorbalığı, işyerinde psikolojik terör ve işyerinde psikolojik taciz olarak değiştiği mobbing, ülkeden ülkeye içerik, maruz kalınan zaman ve uygulayıcılar açısından değişiklikler göstermektedir. Tanımlar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de, temelde mobbing, çalışma arkadaşları veya denetleyiciler tarafından kasıtlı ve sistematik, mağdurda psikolojik, sosyal ve fizyolojik sorunlara sebep olan, olumsuz davranışları içermektedir (Einarsen ve ark., 2003).

İşyeri zorbalığı ilk olarak Heinz Leymann tarafından, İskandinavya’da 1980 yılında çalışılmaya başlanmıştır. 1970’li yıllarda aile terapistliği alanında çalışan Leymann, aile içi çatışmaları gözlemledikten sonra işyeri içi çatışmaları incelemeye başladı (Leymann, 1996). Bir çok işyeri üzerinde yaptığı çalışmalardan sonra Leymann 1986 yılında “Mobbing- İşyerinde Psikolojik Şiddet” isimli ilk kitabını yayınladı. Leymann, İsveççe olarak yazdığı ilk kitabının ardından, konunun daha geniş kitlelere ulaşması amacıyla, 1993 yılında Almanca olan ikinci kitabı “Mobbing- İşyerinde Psikolojik Terör”ü yayınladı. (Einarsen ve ark., 2003) Bir yıl içinde oldukça dikkat çeken olan kitap, konunun İskandinavya’dan, Avusturya, Hollanda, Macaristan, İtalya ve Avustralya gibi başka ülkelere de yayılmasını sağladı (Einarsen ve ark., 2003).

Uluslararası öneme sahip bir konu olan mobbingin temelinde, çalışanlara karşı sistematik ve kasıtlı olarak gerçekleştirilen olumsuz davranışlar yatmaktadır. Mobbing mağdurunun psikolojik sağlığı ve iyilik halinin tehlikede olduğu açıktır (Adams, 1992; Kile, 1990). Alan yazında, mobbing davranışının mağdur üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmesi için mağdurun algısının önemli olduğunu vurgulanmaktadır (Einarsen ve ark., 2003). Mobbing uygulayan kişi, yönetici veya denetleyiciler arasındaysa, mağdurun kendini savunması zorlaşmaktadır. Bu nedenle, mağdurun pozisyonu, uygulayıcının pozisyonu ve gücün dengesizliği mobbingin tanımında önemli yer almaktadır (Nield, 1996). Mağdurun kendini, sosyal olarak hiyerarşik pozisyonlar, güç ilişkileri), fiziksel olarak (fiziksel gücün eksikliği), ekonomik olarak (ekonomik bağımlılık, özel sektör problemleri) ve psikolojik olarak (mağdurun kendine olan güveninde eksiklik, bağımlı kişilik, yöneticideki kişilik problemleri) savunmadığı durumlar olabilmektedir (Nield, 1996).

1.1.2. Mobbingin Yaygınlığı

Mobbing yaygınlık oranlarına bakıldığında, ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir. Mobbing, tüm dünyayı ilgilendiren bir konu olmakla birlikte, üzerinde titizlik ile durulmalıdır (Sandvik ve ark., 2007). Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan mobbing araştırmalarında, çalışanların mobbinge uğrama oranı % 50 olarak belirtilirken (Sandvik ve ark., 2007), Avrupa'da yapılan mobbing araştırmalarında, çalışanların mobbinge uğrama oranının %5 ila %10 arasında olduğu belirtilmektedir (Einarsen ve ark., 2003). Yüzde on gibi bir yaygınlık oranının bile yüksek olduğununun değinilirken, bazı araştırmalar katılımcıların %95'inin, 5 yıldan uzun bir süre boyunca mobbinge maruz kaldıklarını bildirmektedir (Fox ve Stallworth, 2005).

Mobbing tanımlarındaki farklılıklar nedeniyle, yapılan araştırmalardaki yaygınlık oranları değışebilmektedir. Çalışmalar mobbingi maruz kalınan süre ve maruz kalma sıklığı olarak ikiye ayırmaktadırlar. Bazı araştırmacılar mobbing tanımının yapılabilmesi için, olumsuz davranışların en az 6 boyunca sürmüş olması gerektiğini savunurken, diğer araştırmacılar daha kısa maruz kalma sürelerinde mobbing tanımını yapmaktadırlar. Bununla birlikte, mobbing tanımının yapılabilmesi için çalışanın bir hafta içinde maruz kaldığı olumsuz davranış sayısının kaç olması gerektiği tartışma konusudur (Einarsen ve ark., 2003). Bu durum, araştırmacılar ve uygulayıcılar arasında ikilem yaratabilmektedir; ancak gerekli önlemlerin alınabilmesi için ortak bir tanımlama yapılması şarttır (Einarsen ve ark., 2003). Bununla birlikte, Batı Avrupa mobbing çalışmalarındaki, tanım farklılıkları da tutarsız sonuçlara sebep olarak gösterilmektedir. Mobbing, bazı çalışmalarda, "İşyerinde psikolojik tacize maruz kaldınız mı?" şeklinde doğrudan bir soru ile belirlenmeye çalışırken, bazı çalışmalarda çeşitli ölçekler yardımı ile belirlenmeye çalışılmaktadır (Khubchandani ve Price, 2015). 2015 ve 2010 yılları arasında, Amerika'da yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında, mobbinge maruz kalma oranlarının %9.4 ila %71 arasında değıştiği gözlemlenmektedir (Khubchandani ve Price, 2015).

İşyeri zorbalığı oranı Almanya’da rehabilitasyon kliniği çalışanları üzerinde yapılan çalışmada %8.7 (Minkel, 1996), silahlı kuvvetler yönetiminde yapılan çalışmada %2.9 (Mackensen von Astfeld, 2000) olarak belirlenmiştir. İrlanda’da ise 4425 kişi ile yapılan çalışmada katılımcıların %16.9’u nadiren, %6.2’si sık sık mobbing’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (O’Moore, 2000). Macaristan’da ordu üzerinde yapılan çalışmada %5.6 olarak belirlenen mobbing, banka çalışanlarında %4.9 olarak belirlenmiştir (Kaucsek ve Simon, 1995). Hollanda’da ofis çalışanları ile yapılan çalışmada mobbing oranının %4.4 olduğu belirtilmektedir (Hubert ve Veldhoven, 2001). Norveç’te katılımcıların %1.2’si haftalık olarak, %8.6’sı ise nadiren mobbinge maruz kaldıklarını belirtmektedirler (Einarsen ve Skogstad, 1996). Portekiz’de uluslararası bir organizasyonda yapılan çalışmada, katılımcıların %33.5’i mobbinge maruz kalmaktadırlar (Cowie ve ark., 2000). Birleşik Krallık’ta ise yarı zamanlı çalışan öğrencilerin %53’ü (Hoel ve ark. 2001), uluslararası bir organizasyondaki çalışanların %15.4’ü (Cowie ve ark., 2000), ve genel bir çalışmadaki katılımcıların %1.4’ü (Hoel ve ark. 2001) psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. İskandinavya hariç, Avrupa ülkelerinde mobbing yaygınlık oranı %15.7 olarak belirtilmekte, Japonya’da dahil olmak üzere Asya ülkelerinde %9 ila %15.5 olduğu belirtilmektedir (Hoel ve ark. 2001).

Türkiye’de ilk defa 2006 yılında Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı’nın hazırladığı panelde akademik olarak tartışılmaya başlanan mobbing hakkında yapılan çalışmalar oldukça yenidir. 2010 yılında 880 akademisyen ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların %90’ının mobbing davranışına maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Yıldırım ve Yıldırım, 2010). Üç yüz yirmi kişi yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların %79’u mobbing davranışına maruz kaldığını, %32’si ise bunun iki yıl ve daha fazla sürdüğünü belirtmiştir (Tengilimoğlu, 2010). Hacettepe Üniversitesi’nde yapılan bir çalışmada ise akademisyenlerin %29’unun mobbinge maruz kaldıkları belirtilmektedir. Maruz kalanların %61,1’nin araştırma görevlisi olduğu belirtilmektedir (Çevik, 2011).

1.1.3. Mobbing Süreçleri

Araştırmalar, mobbingi bir olgudan ziyade, bir süreç olarak tanımlamaktadırlar (Einarsen ve ark., 2003). Mobbing sürecinin ilk evrelerinde mağdurlar, dolaylı ve ayırık doğası nedeniyle, karşı durulması zor agresif davranışlara maruz kalmaktadırlar. Sonraları ise mobbing sürecinde doğrudan agresif davranışlar sergilenmeye başlanmaktadır. Mağdur, açıkça izole edilmekte, mağdura aşırı eleştiri ile toplum içinde hakaret edilmektedir. Sonunda, hem fiziksel and psikolojik şiddet kullanılabilir.(Einarsen ve ark., 2003).

Hem organizasyon hem de mağdur tarafından farkedilmesi oldukça zorlu olan mobbingin daha detaylı incelenebilmesi için, Leymann mobbingi 5 aşamaya ayırmıştır (Tigrel ve Kokalan, 2009).

1. **Aşama:** Bu aşama, henüz mobbing olarak sayılmamak ile birlikte, mobbingi tetikleyen aşama olarak belirtilmektedir (Leymann, 1996). Her türlü kritik durum veya tartışma, mobbing davranışının başlamasında anahtar olabilmektedir. İşyerinde herhangi bir çatışmada, eğer işyerinin etkili problem çözme stratejileri varsa ve çalışanlar arası anlaşmayı sağlayabilirse, olumsuz davranış mobbinge dönüşmemektedir. Öte yandan, işyerinin etkili problem çözme stratejileri yoksa ve mağdura işini tam yapmama, dikkatsiz davranma gibi suçlamalarda bulunulursa, işyerindeki diğer çalışanlar bu durumu onaylanarak bir mobbing hareketi başlatabilmektedirler (Garvois, 2006).
2. **Aşama:** Bu aşamada, farklı mobbing dinamikleri oluşmaktadır. Mağduru dışlama, mağdurun işini yapmasını engelleyen yetersiz ve karışık bilgiler verme, mağdurun yeterliliğinden az işler verme gibi davranışlar oluşabilmektedir. Agresif manipulasyonlar ve psikolojik suçlamalar ile birlikte sosyal izolasyonun da arttığı gözlemlenmektedir. Mağdurun bu tarz olumsuz davranışlara her gün maruz kalması ile birlikte, olumsuz etkileri de ortaya çıkmaya başlamaktadır (Garvois, 2006).

- 3. Aşama:** İkinci aşamada, olaya tam anlamıyla dahil olmayan yönetim, üçüncü aşamada, durum hakkında tam olarak bilgisi olmadan olaya dahil olmaya başlamaktadır. Bu aşamaya kadar geçen sürede, diğer çalışanların mobbing mağdurunun suçlu olduğu konusunda hemfikir olmaları nedeniyle, çoğu zaman yönetim durumu yanlış algılamakta ve hatalı karar vermektedir. İşyeri yönetiminin de dahil olduğu olayda, problemler durumun çözülmesi gerekliliği ile ya mobbingten ya da mağdurdan kurtulması gerekli olmaktadır. (Leymann, 1996)
- 4. Aşama:** Bu aşamada, mağdurun kişiliğine yönelik suçlamalar ortaya çıkmaktadır. Süreç bu aşamada hız kazanmakta, ve genellikle kovulma veya yeniden yerleştirme ile sonuçlanmaktadır (Leymann, 1996).
- 5. Aşama:** Genellikle mobbing mağdurunun, işyerinden ayrılması ile süreç sona erer. Mağdur, masum olduğunu kanıtlasa bile, olumsuz ve nefret dolu bir çalışma ortamında çalışmak istemez. Mağdur işyerinden ayrılmak ile kalmaz, mobbingin beraberinde getirdiği psikolojik ve fizyolojik problemler ile yaşamak zorundadır. Diğer yandan, mobbing uygulayıcıları ise, itibarını korumak ve kendini haklı çıkarmak ve normalleştirmek için mobbing davranışına devam etmektedirler (Hoel ve ark. 2001).

1.1.4. Mobbingin Nedenleri

1.1.4.1. Bireysel Nedenler

Mobbing'in nedenleri hem popüler medyada hem de akademik alanda oldukça tartışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Einarsen ve ark., 2003). Bazı araştırmalar, mağdurun veya mobbing uygulayıcısının kişiliği gibi, bireysel nedenlerin öne çıktığını öne sürmekle beraber, diğer çalışmalar bireysel nedenlerin varlığını reddetmektedirler (Coyne ve ark., 2000). Mobbing çalışmalarının kurucularından biri olan Heinz Leymann da kişilik özelliklerinin mobbing üzerindeki etkisini reddederek, organizasyonel faktörlerin ve liderlik davranışlarının mobbingin ana nedeni olduğunu vurgulamaktadır (Einarsen ve ark., 2003).

Çocuklar arasında yapılan zorbalık çalışmaları, hem mağdurun hem de uygulayıcının kişilik karakterlerinin zorbalığa katkı sağlayabileceğini göstermektedir (Olweus, 1993). Zorbalığa maruz kalan çocukların, hassas, sessiz, endişeli ve güvensiz olduğu belirtilirken, zorbaların ise kendilerini dürtüsel, agresif ve güvenli olarak betimlediği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, işyerinde zorbalık ve kişilik arasında ilişki olduğu belirlenebilmektedir. (Mikkelsen ve Einarsen, 2002). Bununla birlikte son yıllarda yapılan çalışmalarda da, kişilik özelliklerinin mobbinge katkısının olabileceği gözlemlenmiştir (Pilch ve Turska, 2015).

1.1.4.2. İşyeri ile İlgili Nedenler

Mobbing sıklığını etkileyen işyeri ile ilgili faktörler arasında, kaotik ve tahmin edilemez işyeri ortamı, işin üzerindeki kontrolün azlığı, pozisyonların belirsizliği, işyerindeki baskılar, performans isteği, kişilerarası çatışmalar, düşük etik standartlar, organizasyonun iklimi ve kültürü görülebilmektedir (Agervold, 2009; Harvey ve ark. 2008)

Organizasyonun tutumu, mobbingin önemli belirleyicilerindedir. Örneğin; organizasyonun agresif davranışı motivasyon sağlama aracı olarak görmesi, işyeri içerisinde agresif davranışların artmasına ve mobbing davranışının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Wright ve Syme (1998) ise farklı türdeki tacizleri, üç türde organizasyon kültürüne bağlamaktadırlar: kazan/kaybet (yarış oluşturma), suçlama (insanları çizgi dışına çıkarmaları için zorlama), ve kurban etme (iş için her şeyi kurban etme için zorlama) (Wright ve Syme, 1998).

Esnekliğin yüksek olduğu, iç yönlendirmenin yüksek olduğu, arkadaşça takım çalışmalarının yürütüldüğü, grup değerlerine ve amaçlarına odaklanıldığı, destekleyici bir liderin olduğu organizasyonlarda ise zorbalık oranlarının düştüğü gözlemlenmektedir. Diğer yandan, hiyerarşik yapıdaki, kontrolün sıkı olduğu, yarışçı bir ortamın olduğu organizasyonlarda mobbing ile daha fazla karşılaşılmaktadır (Pilch ve Turska, 2015).

1.1.5. Mobbingin Belirleyicileri

Çoğalarak artan bir grup aktivitesi olması nedeniyle, mobbingin anlaşılması ve ortaya çıkması kolay olmamaktadır. Bununla birlikte, mağdur da yaşadığı stres ve travma sebebiyle, durumun farkına varamamaktadır. Bu nedenle, durumu netleştirmek adına bir çok araştırmacı, mobbingin belirleyicilerine dikkat çekmektedirler.

Mobbingin belirleyicilerini tanımlayan Leymann, bu davranışları davranışı tipine ve mağdura olan etkisine göre beş kategoride toplamaktadır (Leymann, 1996). Bu kategoriler, mobbingi netleştirme açısından oldukça faydalı olsa da, kategorilerdeki tüm davranışların gerçekleşmesi mecburiyeti bulunmamaktadır. Her mobbing olayı kendine özgüdür ve kendi süreçleri bulunmaktadır (Tigrel ve Kokalan, 2009).

Birinci Grup

Mağdurun Kendini İfade Etme Biçimine Olan Saldırılar

- Mağdurun kendini ifade etme hakkı, yöneticisi veya çalışma arkadaşları tarafından elinden alınmaktadır.
- Mağdurun konuşmasına izin verilmemektedir.
- Mağdurun yaptığı işler veya performansı eleştirilmektedir.
- Mağdur azarlanmaktadır.
- Mağdur, sözlü veya yazılı olarak tehdit edilmektedir.

İkinci Grup

Mağdurun Sosyal İlişkilerine Olan Saldırılar

- Mobbing uygulayıcıları mağdur ile konuşmaz.
- Mağdur ile konuşmak isteyen diğer çalışanlar engellenmektedir.
- Mağdura ayrı bir çalışma bölümü verilmektedir.
- Mağdur görmezden gelinmektedir.

Üçüncü Grup

Mağdurun İtibarına Olan Saldırılar

- Mağdur hakkında dedikodu çıkarılmaktadır.
- Mağdurun, ruh sağlığının iyi olmadığı düşünülmektedir.
- Mağdurun dini, politik görüşü, özel hayatı veya milleti ile dalga geçilmektedir.
- Mağdura beceremeyeceği işler vererek, özgüvenine zarar verilmektedir.
- Mağdurun kararları yargılanmaktadır.
- Mağdur ruh sağlığı muayanesinden geçmesi için zorlanmaktadır.

Dördüncü Grup

Mağdurun Profesyonel Hayatına Olan Saldırılar

- Mağdura özel bir görev verilmemektedir.
- Mağdurun görevleri geciktirilmekte ya da iptal edilmektedir.
- Mağdura, spesifik bir beceri gerektirmeyen, önemsiz ve gereksiz görevler verilmektedir.
- Mağdurun görevleri ve sorumlulukları sürekli olarak değiştirilmektedir.

Beşinci Grup

Mağdurun Sağlığına Olan Saldırıları

- Mağdura fiziksel olarak ağır görevler verilmektedir.
- Mağdur, fiziksel şiddet ile tehdit edilmektedir.
- Mağdur fiziksel şiddete maruz bırakılmaktadır.
- Mağdur cinsel olarak tacize uğramaktadır.

1.1.6. Mobbingin Etkileri

1.1.6.1. Mobbingin Bireye Yönelik Olumsuz Etkileri

Mobbing, işyerinde strese sebep olmaktadır (Vartia, 2001). Mobbingin yarattığı stres, işyerindeki diğer streslerin aksine, birey için oldukça ağır ve kaçınılmaz sonuçlara sebep olabilmektedir.(Leymann, 1992). Mobbing, bireyde depresyona, kompülsiyonlara, öfkeye, endişeye ve umutsuzluğa sebep olabilmektedir (Leyman, 1990). İşyerinde agresif davranışlar günlük ilişkilerde gözlemlenebilmektedir; ancak düzenli ve sistematik bir biçimde birey mobbinge maruz kaldığında, bireyde çeşitli problemler ortaya çıkmaktadır (Vartia 2001). Sistematik ve kasıtlı psikolojik etkilere maruz kalan mağdur, korku, depresyon gibi duygusal reaksiyonlar göstermeye başlamaktadır (Vartia 2001).

Mobbingin hasar verici etkilerine bakıldığında, düşük özgüven, uyku problemleri, kaygı bozukluğu, konsantrasyon zorlukları, kronik yorgunluk, öfke, depresyon ve çeşitli somatik rahatsızlıkların görülmesinin yanı sıra mobbing

mağduru bireyler işlerin doyum almadıklarını belirtmektedirler (Einarsen ve Raknes, 1997). Bununla birlikte, bazı mağdurlar kendinden nefret etmeye başlayarak intihar düşünceleri geliştirmeye başlamaktadırlar (Einarsen, 1999).

1.1.6.2. Mobbingin İşyerine Yönelik Olumsuz Etkileri

Çoğunlukla mağdura olan etkilere odaklanılan mobbing çalışmalarında, mobbingin organizasyona verdiği zararlar üzerine yapılan çalışmalar görece azdır. Mobbing bireye verdiği etki gibi, organizasyonu da olumsuz olarak etkilemektedir (Leyman, 1990).

Sistemik ve kasıtlı bir şekilde mobbinge maruz kalan çalışanlar, günlük işleri ile başa çıkmada zorlanmakta ve sorumluluklarını yerine getirememektedirler (Einarsen, 2000). Bununla birlikte mobbing, mağdurun bilişsel işlevlerine de zarar vermektedir. Konsantrasyon zorluğu ve girişimcilik konusunda sıkıntı çeken mağdurlar, yaratıcılıklarını ve motivasyonlarını da kaybetmektedirler (O'Moore, 1998). Ayrıca, oluşan konsantrasyon güçlüğü, işyeri kazalarına da sebep olabilmektedir. Bu doğrultuda, organizasyon olumsuz olarak etkilenmektedir.

Verimlilik, işten ayrılma ve devamsızlık konuları açısından oldukça önemli olan mobbing, çalışanlarda işten ayrılma, işe geç gitme, rapor alma isteği yaratmaktadır (Hoel ve Cooper, 2000). Amerika'da gönüllü işten ayrılan kişiler üzerinde yapılan çalışmada, katılımcıların işten ayrılmasının en önemli sebebi olarak tacizci denetmenler gösterilmektedir (Tepper, 2000). Hemşireler ile yapılan bir çalışmada, işten ayrılmanın %18'inin sözlü taciz ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Cox ve Leather, 1994).

Mobbing ve organizasyona olan etkileri düşünüldüğünde, bireylerin deneyimledikleri olaylara verdikleri tepkilerin oldukça karmaşık olabileceği ve tüm bağıntıları etkileyebileceği unutulmamalıdır (Sparks ve ark., 1997).

1.1.7. Mobbingin Hukuksal Boyutu

1.1.7.1. Mobbing ile İlgili Ulusal Mevzuat

1.1.7.1.1 Anayasa

Anayasa’da mobbingi içeren herhangi bir madde bulunmamaktadır; ancak kişilik hakları temelinde değerlendirilen mobbing, “devletin temel amaç ve görevleri” maddesi ile bağdaştırılabilmektedir.

Anayasa’nın “Devletin temel amaç ve görevleri” başlıklı 5. Maddesi: *“Kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleri ile bağdaşmayacak surette sınırlayan, siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları sağlamak.”* (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

1.1.7.1.2. İş Kanunu

İş Kanunu’nda, mobbing kavramına doğrudan yer verilmemiştir; ancak bazı maddeler kapsamında mobbing değerlendirilmesi yapılabilmektedir.

Madde 5: “Eşit davranma ilkesi”

Madde 22: “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi”

Madde 24: “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”

Madde 25: “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı”

Madde 77: “İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri”

1.1.7.1.3. Türk Borçlar Kanunu

Ulusal Mevzuatımıza ilk kez 01.07.2012 tarihi itibari ile Türk Borçlar Kanunu ile psikolojik taciz ifadesi girmiştir. “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında

düzenlenen ifade, çalışanların işyerinde mobbinge karşı hukuki güvence alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır.

“İşçinin kişiliğinin korunması

1. Genel olarak

MADDE 417 – 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.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

1.1.7.1.4. İşyerlerinde Mobbing Konulu Başbakanlık Genelgesi

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Genelge kapsamında, “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu”nun işveren kesimi temsil ettiği “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulması öngörülmektedir.

Genelge’de, işyerlerinde (kamu ve özel) memurlar dahil tüm çalışanların psikolojik tacize (mobbing) maruz kalmaması için, iş sözleşmelerine psikolojik tacizi önleyici maddeler koyma, konu ile ilgili bilgilendirmede bulunma, konu ile ilgili denetimlerde bulunma gibi önlemler sıralanmıştır.

1.2. İş Doyumu

Günlük kullanımına, akademik araştırmalardaki önemli yerine rağmen, iş doyumunun tanımı hakkında araştırmacılar kararsız kalmaktadırlar.

İş doyumunu, kişinin işinden memnuniyetini belirtmesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin birleşimi şeklinde tanımlanmaktadır (Aziri, 2011). Bu bakış açısına göre iş doyumunu dış faktörlerin etkisi altında olmasına rağmen, çalışanın hisleri gibi içsel faktörleri de içinde barındırmaktadır.

Vroom'un tanımına göre iş doyumunu, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanmaktadır (Vroom, 1964). İş doyumunu tanımlarından birini yapan Spector'a göre iş doyumunu, bireylerin işleri ve işlerinin farklı açıları hakkındaki hisleridir. İş doyumunu bireylerin, işleri hakkındaki hoşnutluklarını ya da hoşnutsuzluklarını içermektedir. Bu nedenle, işten alınan doyum, çalışana verilen bir görev ile ilgili ayrı ayrı ilgilidir.

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı olan olumlu ya da olumsuz duyguların kombinasyonu sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar işe alındığında, ihtiyaçlarını, isteklerini ve tecrübelerini de beraberinde getirmektedirler. İş doyumunu, çalışanların bu istek, ihtiyaç ve tecrübelerinin, işinin getirileri ile uyuşması ile ilgilidir. Bireyin iş yerindeki davranışları ile ilgili olan iş doyumunu, davranış ve görevlerin eşleşmeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır (Davis ve ark., 1985).

İş doyumunu, çalışanın başarıları, işinin getirileri, kişisel iyilik hali ve verimliliğini de kapsamaktadır. İşini keyif alarak yapmak, işini iyi yapmak ve sonuçları doğrultusunda ödüllendirilmek iş doyumunu etkilemektedir. Bununla birlikte iş doyumunu, tanınmanın, gelirin, terfinin ve diğer hedeflerin başarılması için temel anahtardır (Kaliski, 2007).

Terfi, gelir veya tanınmanın yanı sıra iş doyumu, motivasyonu sağlayan içsel ödüllendirme ile de ilgilidir (Aziri, 2011). İş doyumu terimi, bireylerin işlerine karşı olan tutum ve duyguları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın işine karşı olan olumlu tutumları işinden alınan doyumun belirtisi olurken, olumsuz ve kötü tutumları işteki doyumсуuzluđuna işaret etmektedir (Aziri, 2011).

İşe karşı hissedilen duyguların ve iş hakkındaki inanışların toplamı olan iş doyumu, dereceli olarak değişebilmektedir. İşin bütününe karşı bir tutumdan çok, bireyler işlerinin çalışma arkadaşları, denetleyicileri veya astları gibi, farklı taraflarına karşı farklı tutumlar içerisinde olabilirler (George ve ark., 2008).

İş doyumu tanımı, kişilerarası farklılıklar gösterebilmektedir. İş doyumu ile motivasyon arasındaki ilişki üzerine yapılan bir çok çalışma bulunmasına rağmen, iki değişken arasındaki ilişki belirsizliğini korumaktadır. İş doyumu, nitelik ve nicelik farkı olmaksızın bireysel başarı duygusu ile ilişkilendirilen, tutumdan çok içsel bir durum olarak da belirtilmektedir (Aziri, 2011).

İş doyumu, organizasyonun verimini ve çalışanların performansını etkileyen temel faktörler arasında sayılmaktadır. Günümüzde organizasyonlar, çalışanların ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda yapılanmanın önemini farketmeye başlamışlardır. Çalışanların, öncelikle birer birey olduklarına dikkat etmenin organizasyonun verimi için önemli olduğunun farkına varılmaya başlanmıştır. Sonuç olarak, işinden doyum alan çalışan mutlu çalışan, mutlu çalışan ise işinden doyum alan çalışandır.

İşten alınan doyumun azalması ile birlikte, çalışanların işlerine olan sadakatlerinin azaldığı, iş devamsızlığının ve iş kazalarının arttığı görülmektedir.

İş doyumunun sağlanabilmesi için, işyerleri insani değerler ile yönetilmeli, çalışanlara adil davranılmalı ve güven duyulmalıdır. İş doyum seviyesi, verimi belirlediği gibi, çalışanların duygusal ve ruhsal durumu için de belirleyici olmaktadır.

İş doyumu, çalışanların davranışlarını belirlemede, bu durum da işyeri işleyişi için sonuçlar yaratmaktadır. İşinden doyum alan çalışanlar, işyerinde daha olumlu davranışlar sergilerken, doyum almayan çalışanlar daha az olumlu davranışlar sergilemektedirler. Bu davranışlar göz önüne alınarak, işyerleri yapılanmaları ve denetleyiciler gözlem altına alınarak, çeşitli değişiklikler yapılabilmektedir (Spector, 1997).

Öte yandan, iş doyumu ile verimlilik arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalarda tartışmalı taraflar bulunabilmektedir. Her ne kadar bir çok çalışmada, iş doyumu ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunsa da, iki değişken arasında ilişkinin bulunmadığı çalışmalar olduğu belirtilmektedir (Spector, 1997). Yani, her iş doyumu yüksek birey, yüksek verimlilik göstermemektedir. İki değişkene etki, farklı değişkenlerinde bulunduğu durumlar gözlemlenebilmektedir. Bunların arasında “ödül” en önemli olarak görülürken, çalışanlar hakkettiğine inandığı ödülleri aldıklarında daha doyumlu hissetmekte, bu doğrultuda da işyerinde daha iyi performans sergilemektedirler (Luthans, 1998).

İş doyumunun, bireysel performansa etkisinin araştırıldığı çalışmaların yanı sıra, çalışılan bölümün performansı ile ilişkili olduğu durumları belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Doyumun mu performansa etki ettiği, yoksa performansın mı doyuma etki ettiği tartışılan bir konu haline gelmektedir (Luthans, 1998).

İş doyumu ile çalışan sadakati arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Vance ve Lance, 1992). İşe karşı duyulan sadakat, yüksek iş doyumunun bir ifadesidir. Organizasyonlara büyük maliyetlere sebep olan, işten ayrılma ya da devamsızlık konularını çözenin en önemli yollarından biri çalışanların iş doyumlarının arttırılmasıdır. Her ne kadar devamsızlığı etkileyen, iş kazaları ya da hastalıklar gibi, farklı faktörler bulunsa da, iş doyumunu arttırmak, organizasyonun kontrolünde olduğu için, devamsızlığı azaltmak adına dikkat değer bir çözümdür (Vance ve Lance, 1992).

Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından, bir veya birden fazla kişiye yönelik gerçekleştirilen, istemli veya istemsiz, aşağılama, incitme ve sıkıntıya sebep olan, iş performansında düşüş ve gergin bir iş ortamı yaratan tekrarlı davranışların tümüdür. Psikolojik, sosyal ve fizyolojik etkilere sebep olan mobbingin, nedenleri, sonuçları, etkileri ve başa çıkma yolları başta olmak üzere her boyutunun incelenmesi gerekmektedir. İçeriğe, uygulayıcı sayısına ve maruz kalma süresine göre farklılıklar gösteren mobbing, iş yeri zorbalığı, iş yerinde psikolojik terör ya da iş yerinde psikolojik taciz olarak da adlandırılabilir. Hem bireyi hem de örgüt yapısını etkileyen mobbing, iş koluna, sektöre, yaşa ve cinsiyete bağlı olarak da farklılıklar gösterebilmektedir. Mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesindeki amaç, bireylerin hayatlarının önemli bir parçası olan “iş” hakkında bilgi edinmek ve işten alınan doyumun, nasıl mobbingin etkisinde kaldığını ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte, demografik özellikler çerçevesinde mobbingi incelemek, mobbinge uğrayan bireylerin belirlenmesi açısından önemli bir nokta olacaktır.

Bu araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

- Çalışanların, mobbinge maruz kalmaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- Çalışanların, mobbinge maruz kalmaları çalıştıkları sektöre göre (kamu/özel) farklılık göstermektedir.
- Çalışanların, mobbinge maruz kalmaları mensup oldukları kuşağa göre farklılık göstermektedir.
- Mobbinge maruz kalmanın, çalışanların iş doyumunu üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Gereçler

2.1.1. Gönüllü Katılımcılardan Toplanacak Olan Verilerde Kullanılacak Gereçler

2.1.1.1. Aydınlatılmış Onam Formu

Çalışmanın yüksek lisans tezi kapsamında Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı Doğan'ın danışmanlığında Ankara Üniversitesi Disiplinlerarası Adli Bilimler Anabilim dalı Adli Psikoloji Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kemal Özkul tarafından yürütüldüğünü ve "Mobbingin İş Doyumuna Etkisinin Demografik Özellikler Çerçevesinde İncelenmesi" isimli tez çalışmasında değerlendirilmek üzere bilgi toplamak amacı ile yapıldığını belirten form düzenlenmiştir. Bahse konu formda çalışmaya katılımın tamamıyla gönüllülük esaslı olduğu, verilen cevapların gizli tutulacağı ve kimlik belirleyici hiçbir bilginin istenmeyeceği eklenmiş; verilen cevapların yalnızca araştırmacı tarafından değerlendirileceğini ve elde edilecek sonuçların tez çalışması ile sonrasında bilimsel yayımlarda kullanılacağı belirtilmiştir.

2.1.1.2. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların sosyodemografik bilgilerini içeren form; toplamda 7 maddeden oluşmaktadır. Formda cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çalıştığınız sektör, toplam iş deneyim süresi, yaşanılan yer bilgileri yer almaktadır.

2.1.1.3. İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada iş doyumunu ölçmek için Hackman ve Oldman (1980)'in orijinalinde 12 madde olarak geliştirdiği iş teşhis ölçeğinin alt bölümünü oluşturan iş doyumunu (job satisfaction) ölçeğinin Gödelek (1988) ve Güler (1990) tarafından Türkçe'ye uyarlanan formu kullanılacaktır. Ölçek 14 madde halinde beş dereceli –Çok Yetersiz, Yetersiz, Kararsızım, Yeterli, Çok Yeterli- likert test tipinde hazırlanmıştır. İş doyumunu ölçeği işin ücret, iş güvencesi, iş arkadaşları, yönetim ve terfi yönlerini içerecek biçimde tek boyutlu hazırlanmıştır ve bireyin işi ile ilgili değerlendirmede kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir.

İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik analizi ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda; Güler (1990) Türkiye'de endüstri alanında çalışan işçilerin iş doyumlarının belirlenmesine yönelik yaptığı araştırmada iç tutarlılık değerini .92 Cronbach's alpha, Chong (1997) Malezya'da hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada iç tutarlılık değerini .90 Cronbach's alpha ve Yüksel (1997) hekimler üzerinde yaptığı araştırmada iç tutarlılık değerini .88 Cronbach's alpha olarak belirlemişlerdir.

Bu araştırmada ise, Cronbach's Alpha .91 olarak ölçülmüştür.

2.1.1.4. Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Olumsuz Davranışlar Ölçeği, mobbinge kalanları belirlemek amacıyla, "Negative Act Questionnaire" (NAQ) adıyla Einarsen (1996) tarafından geliştirilmiştir. Davranışsal terimleri ifade eden maddelere sahip form, doğrudan psikolojik taciz veya mobbing gibi kavramları içermemektir. Orijinali 21 madde olan ölçek, Türkçe'ye Cemaloğlu (2007) tarafından 21 madde olarak uyarlanmıştır.

Ölçeğin iç tutarlılığı .87 ile .93 Cronbach's alpha olarak ölçülmüştür (Einarsen ve ark. 2003). Cemaloğlu, Cronbach's alpha katsayısını .94 olduğunu belirtmektedir (Cemaloğlu, 2007).

Bu araştırmada ise, Cronbach's Alpha .94 olarak ölçülmüştür.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği likert testi tipinde hazırlanmıştır. Ölçekte, iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleri verilmektedir. Katılımcılardan, son altı ayda, olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldıklarını ölçeğe göre değerlendirmeleri istenmektedir. Maddelerin puanlaması “Hiçbir Zaman”dan “Her Zaman”a uzanan beş basamaklı bir ölçek üzerinde 1- 5 arası derecelendirme ile yapılmaktadır. Hiçbir Zaman (1); Çok Nadir (2); Bazen (3); Çoğu Zaman (4); Her Zaman (5). Yüksek puanlar, olumsuz davranışlara maruz kalmadaki artışı göstermektedir.

2.1.1.5. İşyerlerinde Mobbing Konulu Başbakanlık Genelgesi

Araştırmada katılımcıları “İşyerlerinde Mobbing Konulu Başbakanlık Genelgesi” hakkında bilgilendirmek ve çalışanların, işyerinde olumsuz davranışlara maruz kalıp kalmadığını doğrudan öğrenmek amacıyla aşağıdaki madde anketin sonuna eklenmiştir.

“19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile işyerlerinde (kamu ve özel) mamurlar dahil tüm çalışanların psikolojik tacize (mobbing) maruz kalmaması için, iş sözleşmelerine psikolojik tacizi önleyici maddeler koyma, konu ile ilgili bilgilendirmede bulunma, konu ile ilgili denetimlerde bulunma gibi önlemler sıralanmıştır. Bu önlemler, çok önemli bir sorun olan işyerinde tacizi önlemek amaçlıdır.

İşyerinde Psikolojik Taciz; işyerinde bir yada birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar psikolojik taciz değildir.

Sizin böyle bir yaşantınız oldu mu?”

2.2. Yöntem

2.2.1. Örneklem

Bu araştırmada tesadüfi olarak seçilen, en az 6 aydır maaşlı bir işte çalışan 264 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Anketler, zamandan tasarruf etmek, katılımcılara daha kolay ulaşabilmek ve daha geniş bir kitleye ulaşabilmek amacıyla, online araştırma yöntemi olan Qualtrics aracılığıyla uygulanmıştır. Sosyal medya ve mail grupları gibi platformlar aracılığı ile dağıtılan anketlerde farklı demografik özelliklerdeki katılımcılara ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırmaya Türkiye'nin 36 farklı ilinden kişi katılmıştır. Araştırma, 12 lise, 140 üniversite ve 112 yüksek öğretim olmak üzere üç farklı eğitim durumundan katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların, çalışma süreleri 6 ay ila 25 yıl arasında değişmektedir.

Araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş veya organizasyonun adı geçmemektedir. Katılımcıların çalıştıkları yerler gizli tutulmaktadır.

2.2.2. Analiz Yöntemleri

Söz konusu veri toplama araçları ile toplanan veriler SPSS 22 (IBM SPSS Statistics 22.0) programında; mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçmek için hiyerarşik regresyon analizi, demografik veriler ile mobbing arasındaki ilişkiyi ölçmek için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tanımlayıcı istatistik olarak nitel değişkenlerde oran, nicel değişkenlerde ise ortalama± standart sapma ve minimum ile maksimum değerler verilmiştir. $p < 0,05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda, Olumsuz Davranışlar Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği ile toplanan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak, cinsiyet, kuşak ve çalışılan sektör ile mobbing arasındaki ilişkiyi anlamak amacıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Mobbing ve İş Doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek için analizler ile devam edilmiştir.

3.1. Demografik Bulgular

Tablo 3.1. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	183	69,3
Erkek	80	30,3
Diğer	1	0,4
Toplam	264	100

Tablo 3.1’de sunulan verilere göre, araştırmaya katılanların %69,3’u (183) kadın, %30,3’i (80) erkek, %0,4’ü (1) diğer çalışanlardan oluşmaktadır. Tablodan hareketle, araştırmaya katılan kadın çalışanların erkek çalışanlardan fazla olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 3.2. Katılımcıların yaşa göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
65 – 31 yaş arası	120	45,5
30 – 20 yaş arası	144	54,5
Toplam	264	100,0

Tablo 3.2’de sunulan verilere göre, araştırmaya katılanların %45,5’ü (120) 65 ila 31 yaş arasında, %54,5’si (144) 30 ila 20 yaş arasında bulunmaktadır.

Tablo 3.3 Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
Özel Sektör	125	47,3
Kamu Sektörü	139	52,7
Toplam	264	100,0

Tablo 3.3’de sunulan verilere göre, araştırmaya katılanların %47,3’ü (125) özel sektör, %52,7’si (139) kamu sektörü çalışanlarından oluşmaktadır.

Tablo 3.4. İş yerlerinde mobbing konulu başbakanlık genelgesi hakkındaki (Psikolojik tacizi deneyimlediniz mi?) soruya göre dağılımlar

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	118	44,7
Hayır	146	55,3
Toplam	264	100,0

Tablo 3.4’de sunulan verilere göre, araştırmaya katılanların %44,7’si (118) “Sizin psikolojik taciz ile ilgili bir yaşantınız oldu mu?” sorusuna Evet, %55,3’ü (146) Hayır cevabını vermişlerdir.

3.2. Ölçek Bulguları

Tablo 3.5. İş Doyumu Ölçeğine ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri

	Ort	SS
İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?	3,34	1,08
Aldığınız para ve destekler yeterli mi?	2,75	1,05
İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?	2,84	1,17
İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?	3,13	1,19
Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?	2,81	1,31
İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?	2,76	1,21
İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?	3,41	1,12
Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?	2,75	1,27
Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?	2,46	1,23
İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?	2,88	1,18
Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?	2,65	1,16
İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?	3,06	1,15
İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?	2,69	1,15
İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?	2,49	1,22

Tablo 3.5’de yer alan İş Doyumu Ölçeğine ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalama 3,41 ile “İş yerinde birlikte çalıştığımız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?” sorusuna aittir. Ölçek maddelerinde ikinci sırada 3,34 ile “İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?” bulunmaktadır. Üçüncü sırada ise, 3,13 puan ile “İşinizde beraber çalıştığımız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?” ifadesi yer almaktadır.

Ölçekte en düşük puan ise 2,48 ile “Yaptığımız iş karşılığında aldığımız para sizce adaletli mi? ifadesine aittir.

Tablo 3.6. Olumsuz Davranışlar Ölçeği ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma değerleri

	Ort	SS
Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	2,55	1,11
Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	2,48	1,16
Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	2,77	1,14
Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	2,35	1,18
Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	2,56	1,29
Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	2,50	1,26
Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1,75	1,11
Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	2,04	1,16
Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	1,49	0,97
Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1,60	1,13
Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	2,33	1,22
Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	2,36	1,27
İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	2,28	1,24
Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	2,69	1,23
İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar “(eşek şakası)” yapılması	1,70	1,03
Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	2,39	1,19
Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	2,03	1,28
İşinizin aşırı denetlenmesi	2,49	1,35
Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	2,24	1,41
Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	1,57	1,06
Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	2,27	1,22

Tablo 3.6’da yer alan Olumsuz Davranışlar Ölçeğine ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalama 2,77 ile “Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi” ifadesine aittir. İkinci sırada, 2,69 ile “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması” ifadesi bulunmaktadır. Üçüncü sırada ise, 2,55 ile “Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması” bulunmaktadır. En düşük puan ise, 1,49 ile “Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” ifadesine aittir.

3.3. Araştırma Değişkenlerinin Test Edilmesi

3.3.1 Cinsiyete Göre Mobbing

Tablo 3.7. Cinsiyet ile Mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen t testi sonuçları

Cinsiyet	N	Mean	SD	df	T
Kadın	183	2,18	,081	261	,373
Erkek	80	2,28	0,91		

Katılımcıların cinsiyetlerine bağlı olarak mobbing algılarının farklılık gösterip göstermediği araştırmak amacıyla gruplar için t- testi uygulanmıştır. Kadın (M= 2.18, SD= 0.81) ve erkek (M=2.28, SD=0.91) ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir ($t(270) = -0.89$, $p = 0.373$).

Bu sonuca göre, mobbing algısı cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

3.3.2. Sektöre Göre Mobbing

Tablo 3.8. Sektör ile Mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen t testi sonuçları

Sektör	N	Mean	SD	Df	T
Özel	125	2,04	0,75	262	,002
Kamu	139	2,36	0,89		

Katılımcıların çalıştığı sektöre göre mobbing algılarının farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla gruplar için t- testi uygulanmıştır. Kamu sektörü (M= 2.36, SD= 0.89) ve özel sektör (M= 2.04, SD= 0.75) ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir ($t(262) = -3,08$, $p = 0.002$).

Bu sonuca göre, çalışılan sektör mobbinge maruz kalma durumunu etkilemektedir. Araştırmada, çalışanların, mobbinge maruz kalmaları çalıştıkları sektöre göre farklılık göstermektedir, şeklinde hipotez edilen cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişki doğrulanmıştır. Yani, kamu sektöründe çalışan bireyler, özel sektörde çalışan bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar.

3.3.3. Yaşa Göre Mobbing

Tablo 3.9. Kuşak ile Mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen t testi sonuçları

Yaş	N	Mean	SD	Df	T
65-31	120	2,38	0,96	262	,003
30-20	144	2,07	0,69		

Katılımcıların bulunduğu yaş aralığına göre mobbing algılarının farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla gruplar için t- testi uygulanmıştır. 65 – 31 yaş (M= 2.38, SD= 0.96) ve 30 – 20 yaş (M= 2.07, SD= 0.69) ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark elde edilememiştir ($t(262) = -3,09$, $p = 0.003$).

Bu sonuca göre, bulunulan yaş aralığı mobbinge maruz kalma durumunu etkilemektedir. Yani, 65 – 31 yaş arasındaki bireyler 30 – 20 yaş arasındaki bireylere

göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar. Araştırmada, çalışanların, mobbinge maruz kalmaları mensup oldukları yaşa göre farklılık göstermektedir, şeklinde hipotez edilen yaş ile mobbing arasındaki ilişki doğrulanmıştır.

3.3.4. Mobbing ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Tablo 3.10. Mobbing ile İş Doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	R	R ²	SE	B	Beta	t	P
İş Doyumu	,675	,456	,044	-,652	-,675	-14,828	,000

Çalışanlardan toplanan verilere dayalı olarak, işyerinde olumsuz davranışlara maruz kalmanın, çalışanların iş doyumlarını yordamaya katkısı olup olmadığına ilişkin analiz bulguları yer almaktadır. Mobbingin, iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmak için doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Mobbing ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç ($F(1, 262) = 219.852, p < .000$) elde edilmiştir. R^2 değeri ise .456 olarak bulunmuştur. İş doyumunu, mobbingin yüzde 46'ünü açıklamaktadır. Araştırmada, mobbinge maruz kalmanın, çalışanların iş doyumunu üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır, şeklinde hipotez edilen iş doyumunu ile mobbing arasındaki ilişki doğrulanmıştır.

4. TARTIŞMA

4.1. Demografik Faktörler ve Mobbing

4.1.1. Cinsiyete Göre Mobbing

Alan yazına bakıldığında, mobbing ile cinsiyet arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalar tartışmalı olarak görülmektedir. Bir takım araştırmalar dağılımın dengeli olduğunu belirtse de, bazı araştırmalar mobbing ile cinsiyet ilişkide farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmalar, mobbing ile cinsiyet arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmaların derinliğinin sınırlı olduğundan bahsetmektedir (Vartia ve Hytti, 2002).

Mobbing ve cinsiyet araştırmalarına bakıldığında, mobbing mağdurlarının üçte birinin erkek, üçte ikisinin kadın oldukları belirtilmektedir (Leymann, 1996; Hoel and Cooper (2000). Kadınların, daha fazla mobbinge maruz kalma sebebi olarak, toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle daha az agresif davranışlar sergilemeleri, daha içe kapanık olmaları, kurallar uyma konusunda çocukluk döneminden beri erkeklere oranla daha fazla uyarılmaları gösterilmektedir (Björkqvist, 1994). Bununla birlikte, mobbinge maruz bırakılan mağdur kadın çalışanların, erkek çalışanlara oranla, mobbing uygulayıcısı ile daha zor baş ettikleri belirtilmektedir. Bunun sonucu olarak da, mobbing uygulayıcıları ile daha kolay baş çıkabilen erkek çalışanların aksine, kadın çalışanlarda daha fazla mobbing algısı oluşabilmektedir.

Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişki sadece mağdurun cinsiyeti ile ilgili olmamakla birlikte, incelemeye çalışanın pozisyonu ve mobbing uygulayıcısının cinsiyeti gibi değişkenler de dahil edilmelidir. Erkek çalışanlar, erkek denetleyicileri tarafından mobbinge maruz kalırken, kadın çalışanlar hem erkek hem de kadın denetleyiciler tarafından mobbinge maruz kalmaktadırlar (Hoel & Cooper, 2000). Bununla birlikte, mobbing araştırmacılarının öncülerinden olan Leymann'ın cinsiyet üzerine yaptığı çalışmada, mobbinge maruz kalan erkek çalışanların %76'sının,

erkek denetleyici ve çalışma arkadaşları tarafından, erkek çalışanların %3'ünün kadın denetleyici ve çalışma arkadaşları tarafından, erkek çalışanların %21'inin ise hem erkek hem de kadın denetleyici ve çalışma arkadaşları tarafından mobbinge maruz kaldıkları belirtilmektedir. Diğer yandan kadın çalışanların, %40'ının kadın denetleyici ve çalışma arkadaşları tarafından, %30'unun erkek denetleyici ve çalışma arkadaşları tarafından, %30'unun ise hem erkek hem de kadın denetleyici ve çalışma arkadaşları tarafından mobbinge maruz kaldıkları belirtilmektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009).

. Cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişki, örneklem farklılıklarına göre de değişebilmektedir. Katılımcı sayısının yüksek olduğu, farklı işlere sahip çalışanların bulunduğu araştırmalar da, kadın ve erkek çalışanların mobbinge maruz kalma oranları birbiri ile dengeli olduğu belirtilmektedir (Hoel & Cooper, 2000 ; Vartia, 1996). Diğer yandan, cinsiyet eşitsizliği olan belirli meslekler üzerinde yapılan çalışmalar da, daha az katılımcısı olan cinsiyetin daha çok mobbinge maruz kaldığı belirtilmektedir (Björkqvist ve ark., 1994). Kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere oranla daha fazla mobbing hedefi oldukları belirtilmektedir (Hoel ve Cooper, 2000).

Cinsiyet ile mobbing incelenmesinde, tüm değişkenlerin inceleme içine alınması, tüm boyutların değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, belirli bir cinsiyetin ağırlıklı olduğu herhangi bir meslek belirlenmemesi, tüm meslekler içine alınması nedeniyle cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.1.2. Sektöre Göre Mobbing

Kamu sektöründe çalışan bireyler, özel sektöre göre daha fazla olumsuz davranışlara maruz kalmaktadırlar.

Bu çalışmada da olduğu üzere, alan yazında kamu sektörü çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirtilmektedir (Hoel and Cooper, 2000; Lewis and Gunn, 2007). Kamu sektörü ve özel sektör tanımları ve

özellikleri doğrultusunda, araştırmanın sonucunda özel sektör çalışanlarının daha fazla mobbinge maruz kaldıkları öngörülse de, aksine kamu sektörü çalışanları daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Her ne kadar kamu sektörü çalışanları, kar amacı gütmeyen, performans hedefleri belirlemeyen çalışma yerleri olsa dahi, yaptırımların özel sektöre göre daha az olması mobbingin varlığını kolaylaştırabilmektedir. Bununla birlikte, özel sektördeki denetleyicinin varlığının daha belirgin olmasının aksine kamu sektöründe denetleyici olan devletin varlığı alt birimlerde daha az hissedilebilmektedir. Bunun sonucu olarak da, mobbinge maruziyet artabilmektedir.

“Devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetimleri ve denetimleri altında genel, kolektif ihtiyaçları karşılamak, kamu yararını sağlamak için kamuya sunulmuş devamlı ve muntazam faaliyetler” (Özdevecioğlu, 2002) olarak tanımlanan kamu sektörünün, devlet denetimi altında yürütülmesi, kamuya hizmet etmesi, devamlı olması önemli özelliklerindedir. Kar etme amacı bulunmayan kamu sektörünün, özel sektöre daha etkin olma gibi bir ihtiyacı bulunmamaktadır. Tüm çalışanları temelde “devlet memuru” olan kamu sektörü çalışanlarının seçiminde, özel sektörde olduğu gibi bir performans ya da başarı değerlendirmesi yapılmamaktadır. Kamu sektöründe, rol, iş ve otorite tanımları net bir şekilde yapılmakta, problemlerin çözüm yolları açık bir şekilde belirtilmektedir (Handy, 1993).

Diğer yandan, özel sektör çalışanları performansları ve başarılarına göre değerlendirilerek, işletme sahipleri ya da yöneticiler tarafından, genellikle mülakat ile işe alınmaktadırlar. Kamuya hizmet eden ve kar amacı gütmeyen kamu sektörü amaçlarının aksine, özel sektörün temel amacı kar etmektir. Rekabetin ön plana çıktığı özel sektörde, çalışanların başarılı olması ve risk alması beklenmektedir. Özel sektörde, çalışan motivasyonu oldukça önemlidir (Handy, 1993).

4.1.3. Yaşa Göre Mobbing

65- 30 yaş arası çalışanlar, 30 – 20 yaş arası çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Yaş ile mobbing ilişkisine bakıldığında, araştırmaların sonuçları farklılaşabilmektedir. Bazı araştırmalar, 40 yaş üstü çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtirken (Spiro, 2006), diğer araştırmalar genç yaş grubunun daha fazla mobbing mağduru olduğunu göstermektedir. 21- 30 ve 31- 40 yaş arası bireylerin, 41- 50 ve 61- sonrası yaş arasındaki bireylere göre daha sık mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir (Leymann, 2005). Bununla birlikte, Leymann'ın bir başka çalışmasında, yaş ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış, tüm yaş gruplarından çalışanların mobbinge maruz kalabileceği belirtilmiştir (Leymann, 1996). Bir başka araştırmaya göre, 35- 54 yaş arasında olmak, kamu sektöründe çalışmak, mavi yakalı olmak, hizmet sektöründe çalışmak yüksek risk faktörleri olarak belirtilirken, 25 yaş ve altında olmak, sözleşmeli çalışmak, öğretmen olmak düşük risk faktörleri olarak belirtilmektedir (Notelaers, 2010).

Yirmi yıllık bir zaman diliminde doğan bireyler bir jenerasyonu oluşturmaktadır. Jenerasyonlar, “doğum yılları” kullanılarak adlandırıldığı gibi, özel isimler kullanılarak da adlandırılabilir (Sayers, 2007). 1965 – 1980 yılları arasında doğan bireylere, X kuşağı tanımlaması yapılırken, 1980 – 2000 yılları arasında doğan bireylere, Y kuşağı tanımlaması yapılmaktadır (Spiro, 2006).

Kuşaklar, doğdukları ve büyüdüğü zaman diliminin özelliklerini taşımaktadırlar. “Kayıp Kuşak” olarak adlandırılan X kuşağı döneminde, dünyada petrol krizi yaşanmaktaydı. Türkiye’de ise X kuşağı dönemi, sol- sağ çatışmalarının sık yaşandığı bir dönemi kapsamaktadır. Bu dönemin bireyleri, değişen değerlere ve farklılaşan sosyal statülere uyum sağlamak zorunda kalmışlardır (Seçkin, 2000). Refah içinde büyüyen Y kuşağı döneminde ise, zengileşmek, tüketmek ve harcamak bir akım haline gelmiştir (Seçkin, 2000).

Bu araştırmada da, incelenen yaş aralıkları ile kuşakların iş hayatında özelliklerini birbiri ile bağdaştırabiliriz.

Kuşakların farklı özellikleri, iş yaşamında da kendini göstermektedir. X kuşağı çalışanları, iş yaşamında daha sadık ve kanaatkar olarak tanımlanmaktadırlar. X kuşağına mensup bireylerin alışkanlık düzeyleri, hırs düzeyleri, eleştirme düzeyleri, sadakat düzeyleri ve tatmin olma düzeyleri dengeli olarak tanımlanmaktadır. (Rodoplu, 2008) Diğer yandan, iş gücünün yeni temsilcileri olan Y kuşağı temsilcilerinin, açık fikirli, enerjik, öğrenmeye hevesli, grup çalışmasına yatkın gibi özellikleri bulunmaktadır (Spiro, 2006). Y kuşağına mensup bireylerin alışkanlık, hırs ve tatmin olma düzeyleri düşük olarak, sadakat düzeyleri çok düşük olarak, eleştiri düzeyleri yüksek olarak tanımlanmaktadır. (Rodoplu, 2008).

Y kuşağına mensup bireylerin, mobbinge karşı daha hassas oldukları düşünülmektedir. Karşısına daha farklı fırsatlar çıkacağı düşüncesine sahip Y kuşağı, mobbinge maruz kaldığında işinden kolayca ayrılabilir (Spiro, 2006).

4.2. İş Doyumu ve Mobbing

İş doyumu ile ilgili, ölçekler ile toplanan veriler incelendiğinde, iş doyumu ile mobbing arasında anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Araştırmada, mobbinge maruz kalmanın, çalışanların iş doyumu üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır, şeklinde hipotez edilen iş doyumu ile mobbing arasındaki ilişki doğrulanmıştır. Dolayısıyla, mobbinge maruz kalan çalışanların, iş doyumları düşmektedir.

İş doyumu ile stres arasındaki ilişki üzerine yapılan alışmalarada, iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. (Naumann, 1993; Terry ve ark., 1993) Dolayısıyla, iş yerinde stres arttıka, çalışanlar işlerinden daha az doyum almaya başlamaktadırlar. Mobbing, iş yerinde çalışanlara stres yaratan faktörlerden biri olarak gösterilmektedir (Hauge ve ark., 2010). Stres ile iş doyumu arasındaki ilişki doğrultusunda, iş doyumu ile mobbing arasında da benzer bir ilişki olduğu

söylenmektedir. Dolayısıyla, çalışanların mobbinge maruz kalma oranı arttıkça, işlerinden aldıkları doyum düşmektedir.

İş yerinde zorbalık, psikolojik taciz veya mobbing, iş doyumunu olumsuz olarak etkilemektedir (Bowling ve Beehr 2006). Mobbinge maruz kalan çalışanlar ile yapılan çalışmalarda, katılımcılar işlerinden doyum almadıklarını belirtmektedirler (Pastor, 2009). Bununla birlikte, agresif davranışların yüksek olduğu iş yerlerinde, işten alınan doyumun düştüğü gözlemlenmektedir (Lapierre ve ark., 2005).

İşyerinde zorbalığa maruz kalan çalışanlarda, düzeltilmesi zor hasarlar oluşabildiği bilinmektedir (Carroll ve Lauzier, 2014). Mağdur çalışan, kendini işi konusunda çalışmak yerine, zamanının yarısından fazlasını kendini hangi yolları ile savunması ve nasıl bir destek sağlaması gerektiği üzerine harcamaya başlamaktadır. Hastalık veya çeşitli sebeplerle işe gelmek istememektedirler. Tüm bu durumların sonucu olarak, mobbinge maruz kalan çalışanlar işlerinden herhangi bir doyum almamaktadırlar.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından, bir veya birden fazla kişiye yönelik gerçekleştirilen, istemli veya istemsiz, aşağılama, incitme ve sıkıntıya sebep olan, iş performansında düşüş ve gergin bir iş ortamı yaratan tekrarlı davranışların tümüdür (Einarsen ve ark., 2003). Yapılan tanımlar, içeriğe, uygulayıcı sayısına ve maruz kalma süresine göre farklılık gösterebilmekte; mobbing, iş yeri zorbalığı, iş yerinde psikolojik terör ya da iş yerinde psikolojik taciz olarak değişebilmektedir.

İş performansında düşüşe neden olan, gergin bir iş ortamı yaratan, mağdurun hayatında düzeltilmesi oldukça zor, psikolojik, sosyal ve fizyolojik etkilere sebep olan mobbing, günümüz Dünya'sında ve Türkiye'de önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

Mobbingin yaygınlık oranlarına bakıldığında, yapılan tanımlara göre ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilmektedir. Almanya, Amerika, İsveç, Danimarka, İngiltere, Norveç, Hollanda, Portekiz gibi ülkelerde yaygınlık oranı %53 ila %3.5 arasında değişebilmektedir. Türkiye'de ise mobbing yaygınlık oranının, %40 ila %30 arasında olduğu tahmin edilmektedir. Bu araştırmada ise, "Mobbing; işyerinde bir yada birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar mobbing değildir. Sizin böyle bir yaşantınız oldu mu?" sorusuna cevap olarak katılımcıların, %43,6'sı mobbinge maruz kaldıklarını belirtmektedirler.

Mağdurun sosyal ilişkilerine, itibarına ve profesyonel hayatına olan saldırılar şeklinde ortaya çıkabilen mobbing, mağdurda uyku problemlerine, endişe bozukluğuna, konsantrasyon bozukluklarına, depresyona ve çeşitli somatik rahatsızlıklara sebep olabilmektedir (Leymann ve Gustafsson, 1996) Bununla birlikte mobbing, iş doyumunu da etkilemektedir. İşyerinde olumsuz davranışlar arttıkça, çalışanların işlerinden aldıkları doyum da düşmektedir. Bununla birlikte, mobbing

örgüt yapısını da olumsuz etkilemektedir. Mobbinge maruz kalan çalışanlar, işlerine odaklanmakta zorluk çekmekte ve motivasyon düşüklüğü yaşamaktadırlar. Bunun sonucu olarak da, işyerinde gösterdikleri performansları etkilenmektedir. Ayrıca, mobbing sonucunda işten ayrılmalar da artmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz, çalışanların demografik özelliklerine göre de değişebilmektedir. Cinsiyet, meslek, sektör, yaş, mavi veya beyaz yakalı çalışan olma hali mobbingin risk faktörlerini değiştirebilmektedir. Cinsiyet ile mobbing incelenmesinde, araştırma sonuçlarının farklılığı dikkat çekmektedir. Bu nedenle, tüm değişkenlerin inceleme içine alınması, tüm boyutların değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu araştırmada ise, cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Dolayısıyla, cinsiyet mobbing ile ilgili belirleyici bir faktör değildir. Kamu ve özel sektör çalışanları incelendiğinde, özel sektör çalışma şartlarının kamu sektörüne göre mobbing risk faktörü oluşturmasına karşın, kamu sektör çalışanları özel sektöre göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar. Son olarak yaş farklılıkları incelendiğinde, 65- 30 yaş arası çalışanlar, 30 – 20 yaş arası çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar. Bunun sebebi olarak, 65- 30 yaş arası çalışanlarının iş yaşamında daha sadık ve kanaatkar olmaları, 30 – 20 yaş arasının ise işlerine olan sadakatlerinin az olması gösterilebilir. Ayrıca, mobbing ile ilgili vakalar ve davalar üzerine çalışmaların hem akademik alanda hem de medyada geniş yer almaya başlaması, yeni iş gücü olan 30 – 20 yaş arası çalışanların konu hakkında daha bilinçli olmasını sağlamaktadır.

Sonuç olarak, mobbing ile ilgili, özellikle demografik belirleyiciler ile ilgili, çalışmaların artırılması, konunun netleşmesini sağlayacaktır. İleride yapılacak çalışmalarda da, farklı demografik faktörlere ek olarak örneklemin artırılması, konunun daha ayrıntılı araştırılmasını sağlayacaktır. Mobbingin tüm risk faktörlerinin ve boyutlarının farkında olduğunda, önüne geçilmesi de kolaylaşacaktır. Mobbing, medyada geniş yer almaya başlasa da, farketirmeden, sinsi bir şekilde yayılmaya başlar. Bu nedenle, mobbing konusunda çalışanları bilinçlendirmek, mobbingin önlenmesinde önemli noktalardan biri olarak öne çıkmaktadır.

ÖZET

Mobbingin İş Doyumuna Etkisinin Demografik Özellikler Çerçevesinde İncelenmesi

Bu araştırmanın amacı; mobbingin, iş doyumunu üzerindeki etkisini demografik özellikler çerçevesinde araştırmaktır. Sosyal ilişkilere, itibara, mesleki duruma, psikolojik sağlığa bir saldırı olan mobbing, bireyin işe karşı tutumuna ve işten aldığı doyuma da zarar vermektedir. Hem bireyi hem de örgüt yapısını etkileyen mobbing, iş koluna, sektöre, yaşa ve cinsiyete bağlı olarak farklılıklar gösterebilmektedir.

Bu çalışmada, en az 6 ay iş deneyimi olan 264 katılımcıya uygulanan üç aşamalı bir anket ile, mobbing ve iş doyumunu arasındaki ilişki araştırılmış, mobbingin demografik belirleyicileri tespit edilmiştir.

İstatistiksel analizler sonucu, mobbing ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, cinsiyet ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, sektörün ve yaşın ise mobbingin belirleyicilerinden olduğu bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: demografik, iş doyumunu, mobbing, psikolojik taciz

SUMMARY

The Effects Of Mobbing on Job Satisfaction in the Framework of Demographic Factors

The purpose of this study is measuring the effects of mobbing on job satisfaction in the framework of demographic factors. Workplace bullying is repeated, health harming mistreatment of one or more persons by one or more perpetrators. In addition, workplace bullying negatively affects attitude towards job and job satisfaction. Mobbing shows differences in terms of demographic factors such as bussiness line, age and sex.

In this research, the effects of mobbing on job satisfaction were investigated with 264 participants who has at least 6 months working experience. Moreover, the demographic determinants of mobbing were identified.

According to the results, there is a significant relationship between mobbing and job satisfaction. In addition, bussiness line and generation were identified as determinants of mobbing. However, there is no relationship between gender and mobbing.

Key words: demographics, job satisfaction, harrasment, mobbing,

KAYNAKLAR

- ADAMS, A. (1992) *Bullying at work. How to confront and overcome it. London: Virago Press.*
- AGERVOLD, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*. 50: 267–276.
- AZIRI, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*. 3: 77-86
- BJÖRKQVIST, K. (1994) Sex differences in aggression. *Sex Roles*. 30: 177–188.
- BJÖRKQVIST, K., ÖSTERMAN, K., HJELT-BÄCK, M. (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*. 20: 173–184
- BOWLING, N.A., BEEHR, T.A. (2006). Workplace harrasment from the victim's perspective: a theoretical model and meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*. 91:998
- CARROLL, T.L., LAUZIER, M. (2014). Workplace Bullying and Job Satisfaction: The Buffering Effect of Social Support. *Universal Journal of Psychology*. 2:81- 89
- COWIE, H., JENNIFER, D., NETO, C., ANGULA, J. C., PEREIRA, B., DEL BARRIO, C., ANANIADOU, K. (2000). Comparing the nature of workplace bullying in two *European countries: Portugal and the UK*
- COX. T., LEATHER, P. J. (1994) The prevention of violence at work. *International review of industrial and organisational psychology*. 9: 213–245. Chichester: Wiley
- COYNE, I., SEIGNE, E. AND RANDALL, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 9: 335–349.
- DAVIS, K., NESTROM, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior. McGraw Hill, New York.*

- DİLEK Y., AYTOLAN Y. (2008). Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violence behaviors instrument, *Journal of Clinical Nursing*, 17: 1361-1370.
- EINARSEN, S. (1999) The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*. 20: 16–27.
- EINARSEN, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior: A Review Journal*. 5: 371–401.
- EINARSEN, S., HEOL, H., ZAPF, D., COOPER, C. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. New York: *Taylor and Francis*.
- EINARSEN, S., RAKNESS, B. (1997). Harrasment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*. 3: 247- 269
- EINARSEN, S., SKOGSTAD, A. (1996) Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 185–202.
- FOX, S., STALLWORTH, L.E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*. 66: 438–456
- GARVOIS, J. (2006). Mob rule: In departmental disputes, professors can act just like animals. *The Chronicle, Sec: Faculty*.
- GEORGE, J.M., JONES, G.R. (2008). Understanding and managing organizational behavior. *Pearson/Prentice Hall*. 78
- HANDY, C. (1993), *Understanding Organizations*, Oxford University Publishing, New York.
- HARVEY, M., TREADWAY, D., THOMPSON HEAMES, J., DUKE, A. (2008). Bullying in the 21st century global organization. *An ethical Perspective. Journal of Business Ethics*. 85: 27–40.

- HOEL, H., COOPER, C. L. (2000) Destructive conflict and bullying at work. *UMIST*.
- HOEL, H., COOPER, C. L. AND FARAGHER, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organisational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443–465.
- HOGH, A., DOFRADOTTIR, A. (2001) Coping with bullying in the workplace. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10: 485–495.
- HUBERT, A. B., VAN VELDHOVEN, M. (2001) Risk sectors for undesired behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10: 415–424.
- KALISKI, B.S. (2007). Encyclopedia of business and finance. *Thompson Gale, Detroit*. 446
- KAUCSEK, G., SIMON, P. (1995). Psychoterror and risk-management in Hungary. *Paper presented as poster at the 7th European Congress of Work and Organizational Psychology, 19–22nd April, Győr, Hungary*.
- KHUBCHANDANI, J., PRICE, J.H., (2015). Workplace harassment and morbidity among US adults: Results from the national health interview survey. *J Community Health*. 40: 555- 563.
- KILE, S. M. (1990) Health endangering leadership: An exploratory study. *University of Bergen: Department of Psychosocial Science*.
- LAVAN, H., KATZ, M., JEDEL, MJ. (2010). The Public Sector Manager as a Bully: Analysis of Litigated Cases. *ASBBS Annual Conference: Las Vegas*. 17: 740-755
- LEWIS, D., GUNN, R. (2007). Workplace bullying in the public sector: understanding the racial dimension. *Public Administration*. 3: 641 -665
- LEYMANN, H. (1990) Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*. 5: 119–126.

- LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5: 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: 251–275.
- MACKENSEN VON ASTFELD, S. (2000). The sick building syndrome with special consideration of the effects of mobbing. *Hamburg: Verlag Dr Kovac*.
- MIKKELSEN, E. G. AND EINARSEN, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalised self efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*.
- MINKEL, U. (1996). Social stress at work and its consequences for sickness absence. *University of Konstanz: Social Science Faculty*.
- NIELD, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- NOTELAERS, G. VERMUNT, J.K. BAILLIEN, E. EINARSEN, S., DE WITTE H. (2010) Exploring Risk Groups and Risk Factors for Workplace Bullying. *Industrial Health*
- O'MOORE, M. (2000) Summary report on the national survey on workplace bullying. *Dublin: Trinity College*.
- O'DRISCOLL, M. P., COOPER-THOMAS, H. D., BENTLEY, T., CATLEY, B. E., GARDNER, D. H., & TRENBERTH, L. (2011). Workplace bullying in New Zealand: A survey of employee perceptions and attitudes. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 49: 390-408.
- OLWEUS, D. (1993) Bullying at schools, what we know and what we can do. *Oxford: Blackwell*.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik

bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19: 115-134

PILCH, I., TURSKA, E. (2015). Relationships between machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. *J Bus Ethics*. 128:83–93

RAYNER, C. (1997) The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 199–208.

RODOPLU, D. (2008). X ve Y Kuşaklarının Yönetim ve Yöneticilik Yaklaşımları. 51

SAMNANI, A., SINGH, P. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Agression and Violent*.17: 581- 589.

SANDVIK, P.L., TRACY, S.J., ALBERTS, J.K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*.44: 837- 867

SAYERS, R. (2007). The right staff from X to Y Generational change and professional development in future academic libraries. *Library Management*. 28:474- 487

SEÇKİN, F.S., (2000) Türkiye'nin kuşak profili. *Capital Dergisi*. 12:100-106.

SPIRO, C. (2006). Generation Y in the Workplace. *Workplace Transformation*.16-19

TEPPER, B. J. (2000) Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*.

TİGREL E. Y., KOKALAN, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering*, 3: 262- 270.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI. (1982), 130

- TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU. (2012). Psikolojik Taciz (Mobbing) ile mücadelede işletme rehberi. *Ankara*
- VANDERBERG, R.J., LANCE, CH.E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*. 18:153-167
- VARTIA, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*. 27: 63–69.
- VARTIA, M., HYYTI, J. (2002) Gender differences in workplace bullying among prison officers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 11: 1–14.
- VROOM, V.H. (1964). Work and motivation. *John Wiley and Sons, New York*.
- WRIGHT, L., SMYE, M. (1998). Corporate abuse. *New York: Simon and Schuster*.

EKLER**GİZLİ**

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 85434274-050.04.04 / 14250**Konu : Etik Kurulu Kararı Hakkında**

Ankara
06 Mart 2015

Sayın Kemal ÖZKUL
Adli Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

İlgi: 21/01/2015 tarihli başvurunuz.

“Mobbingin, Demografik Özellikler Çerçevesinde İş Doyumuna Etkisi: Öğrenilmiş Güçlülüğün ve Problem Çözme Becerisinin Aracı Rolü” başlıklı teziniz ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 26/02/2015 tarihli toplantısında alınan 5/42 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.Erkan İBİŞ
Rektör

EKLER:

1- Karar Örneği (1 sayfa)

GİZLİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 26/02/2015

Toplantı Sayısı : 5

Karar Sayısı : 42

42- Üniversitemiz Adli Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden **Kemal Özkul**'un "Mobbingin, Demografik Özellikler Çerçevesinde İş Doyumuna Etkisi: Öğrenilmiş Güçlülüğün ve Problem Çözme Becerisinin Aracı Rolü" başlıklı tezi ile ilgili 21/01/2015 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda, Üniversitemiz Adli Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden **Kemal Özkul**'un "Mobbingin, Demografik Özellikler Çerçevesinde İş Doyumuna Etkisi: Öğrenilmiş Güçlülüğün ve Problem Çözme Becerisinin Aracı Rolü" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
02/03/2015


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

Gönüllü Katılım Formu

Bu çalışma, Ankara Üniversitesi Adli Bilimler Enstitüsü Adli Psikoloji Ana Bilim Adlı yüksek lisans öğrencisi Kemal Özkul'un, Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı Doğan danışmanlığında yürüttüğü, "Mobbingin, İş Doyumuna Etkisinin Demografik Özellikler Çerçevesinde İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezi çalışmasıdır.

Çalışmaya katılım tamamen gönüllü bir katkıdır. Verilen cevaplar tamamıyla gizli tutulacak, sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecek ve elde edilecek bilgiler bilimsel yayın ve sunumlarda kullanılacaktır. Anketler genel olarak kişisel rahatsızlık verecek unsurlar içermemektedir; ancak, katılım sırasında sorulardan herhangi bir nedenle kendinizi rahatsız hissederseniz çalışmayı yarıda bırakma hakkına sahipsiniz.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Kemal Özkul (tel: 05076254499 mail: kemalozkul90@gmail.com) ile iletişime geçebilirsiniz.

Saygılarımızla,

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

KABUL EDİYORUM ()

KABUL ETMİYORUM ()

Kişisel Bilgi Formu

- 1) Cinsiyetiniz: K (), E ()
- 2) Yaşınız:
- 3) Eğitim:
- 4) Medeni Durumunuz: Evli (), Bekar (), Boşanmış ()
- 5) İşiniz: Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz? :
- 6) Çalıştığınız Sektör: Özel (), Kamu ()
- 7) Aylık Geliriniz:
- 8) Yaşamakta Olduğunuz Şehir:

İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçekte her bir soruyu durumunuza uygun düşen cevap basamağındaki seçeneklerden birine çarpı (X) işareti koyarak cevaplandırınız.

1: Çok Yetersiz, 2: Yetersiz, 3: Kararsızım, 4: Yeterli, 5: Çok Yetersiz

		1	2	3	4	5
1	İşinizin size sağladığı güvenlik derecesi nedir?					
2	Aldığınız para ve destekler yeterli mi?					
3	İşinizde kişisel gelişme ve yükselme olanakları var mı?					
4	İşinizde beraber çalıştığınız ve ilişki içinde olduğunuz kişilerden memnun musunuz?					
5	Amirlerinizin size karşı davranışlarını adil ve saygılı buluyor musunuz?					
6	İşinizi yaparken, takdir edileceğiniz duygusu içinde misiniz?					
7	İş yerinde birlikte çalıştığınız arkadaşlarınızla yakın ilişki içinde misiniz?					
8	Üstlerinizden gördüğünüz destek ve yardımdan memnun musunuz?					
9	Yaptığınız iş karşılığında aldığınız para sizce adaletli mi?					
10	İşinizi yaparken bağımsız olarak kişisel istek ve düşüncelerinizi uygulayabiliyor musunuz?					
11	Geleceğinize ilişkin planlarınız açısından iş yerinizi güvenceli buluyor musunuz?					
12	İş yerinizdeki ilgililerle düşüncelerinizi paylaşma olanağı oluyor mu?					
13	İşinizde, başarınızı gösterme ve yarışma fırsatı var mı?					
14	İş yeri yönetiminin tutumundan memnun musunuz?					

Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Aşağıdaki davranışlar iş yerlerinde sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı ölçeğe göre değerlendiriniz.

1: Hiçbir zaman, 2: Çok Nadir, 3: Bazen, 4: Çoğu Zaman 5: Her Zaman

		1	2	3	4	5
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması					
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3	Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					

11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar “(eşek şakası)” yapılması					
16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18	İşinizin aşırı denetlenmesi					
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.					
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile işyerlerinde (kamu ve özel) mamurlar dahil tüm çalışanların psikolojik tacize (mobbing) maruz kalmaması için, iş sözleşmelerine psikolojik tacizi önleyici maddeler koyma, konu ile ilgili bilgilendirmede bulunma, konu ile ilgili denetimlerde bulunma gibi önlemler sıralanmıştır. Bu önlemler, çok önemli bir sorun olan işyerinde tacizi önlemek amaçlıdır.

İşyerinde Psikolojik Taciz; işyerinde bir yada birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar psikolojik taciz değildir.

Sizin böyle bir yaşantınız oldu mu?

Hayır ()

Evet ()

ÖZGEÇMİŞ**Kemal Özkul****Tel:** 0507 625 44 99**Mail:** kemal.ozkul@hotmail.comkemalozkul90@gmail.com**Adres:** 100. Yıl İşçi Blokları 1529 sokak 110/5

Çankaya/ANKARA

Doğum Tarihi : 12.09.1990**Doğum Yeri :** Denizli**Uyruğu :** T.C.**Medeni Hali :** Bekar**İş Deneyimi :**2013- 2014 **Lilara Tic.**

Anneform.com adlı internet sitesi için bir süre serbest yazarlık yaptım, daha sonra Editörlük görevini üstlendim.

2013- 2015 **Ankara Üniversitesi Adli Bilimler Enstitüsü****Eğitim Durumu :**2013 - **Ankara Üniversitesi**

Adli Psikoloji Yüksek Lisans Eğitimi Tez Dönemi

2013 – 2008 **Orta Doğu Teknik Üniversitesi (Ankara)**

Psikoloji Lisans Eğitimi

2008 – 2004 **Denizli Anadolu Lisesi (Denizli)**

Ortaöğrenim

Askerlik İle İlişği: Tecilli (Ocak 2017)**Yabancı Diller:****İngilizce**

(İyi Seviyede)

Fransızca

(Başlangıç)

Staj:

2011 **Pamukkale Üniversitesi Hastanesi Psikiyatri Kliniği (Denizli)**
6 Haftalık yaz pratiği

Eğitimler:

Pozitif Psikoloji – Chapel Hill Kuzey Carolina Üniversitesi

Adli Psikoloji’de Psikolojik Testlerin Yeri – Ankara
Üniversitesi

Transaksiyonel Analiz – Olgu Psikolojik Danışmanlık

Pozitif Psikoterapi – Ankara Üniversitesi

Katıldığı Kongre ve Sempozyumlar :

- 2015 **Ankara Üniversitesi Adli Bilimler Enstitüsü, Adli Bilimciler Derneği (Ankara)**
Adli Psikoloji’de Psikolojik Testlerin Yeri Kursu
(Koordinatör)
- 2015 **Ankara Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Gazi Üniversitesi (Aydın)**
2. Adli Psikoloji Sempozyumu (Genel Sekreter)
- 2014 **Ankara Üniversitesi Adli Bilimler Enstitüsü (Ankara)**
Ulusal Tıp Günleri
- 2014 **Ankara Üniversitesi Adli Bilimler Enstitüsü (Ankara)**
Adli Bilişim Kursu
- 2014 **Ankara Üniversitesi Adli Bilimler Enstitüsü (Ankara)**
Adli Bilimciler Derneği Adli Psikoloji Komisyonu
Adli Psikoloji Günleri (Koordinatör)
- 2014 **Kriminal Polis Laboratuvarı (Ankara)**

- Adli Bilimlerde Yeni Ufuklar Sempozyumu
2013 **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi (Ankara)**
Çocuk ve Bilgi Güvenliği Kongresi
- 2013 **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi (Ankara)**
Ulusal Tıp Günleri (Görevli)
- 2012 **ODTÜ (Ankara)**
Psikoloji Günleri
- 2011 **Girne Amerikan Üniversitesi (KKTC)**
16. Ulusal Psikoloji Öğrencileri Kongresi

Üye Olduğu Dernekler:

- 2014 - ... Adli Bilimciler Derneği
Adli Psikoloji Komisyonu Başkanı
- 2013- 2012 Ankara Şizofreni ile Yaşamayı Öğrenme ve Destekleme
Derneği (AŞDER)
- 2012- 2011 Avrupa Öğrenci Forumu (AEGEE)
Yaz Üniversitesi Katılımcı Sorumlusu
- 2011- 2010 Çocuk İstismarını ve İhmalini Önleme Derneği

Projeler:

Akademik Yayın: Türkbilim Dergisi Şubat 2014 sayı:14 cilt:2

Suçla İlişkin Psikolojik Yaklaşımlar - Kemal Özkul