

**T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ PROGRAMI**

Emine DOĞRUCA

**İŞ DOYUMU VE MOBBİNGİN DEPRESYONLA İLİŞKİSİ:
ORDU İLİ ÖRNEĞİ**

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Pınar ARSLANTÜRK**

İSTANBUL, Haziran 2022

**T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ PROGRAMI**

**Emine DOĞRUCA
(172005262)**

**İŞ DOYUMU VE MOBBİNGİN DEPRESYONLA İLİŞKİSİ:
ORDU İLİ ÖRNEĞİ**

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Pınar ARSLANTÜRK**

İSTANBUL, Haziran 2022

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ PROGRAMI

Emine DOĞRUCA
(172005262)

İŞ DOYUMU VE MOBBİNGİN DEPRESYONLA İLİŞKİSİ:
ORDU İLİ ÖRNEĞİ

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :

Tezin Savunulduğu Tarih : 06.06.2022

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Pınar ARSLANTÜRK _____
(İstanbul Okan Üniversitesi)

Diğer Jüri Üyeleri : Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Özlem MESTÇİOĞLU _____
(İstanbul Okan Üniversitesi)

: Dr. Öğr. Üyesi Fehime Elem YILDIRIM _____
(Düzce Üniversitesi)

İSTANBUL, Haziran 2022

TEŞEKKÜR

Bu çalışmamda bilgi ve becerisini bana yansıtan saygıdeğer danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Pınar ARSLANTÜRK'e, benim bugünlere gelmemi sağlayan, her zaman yanımda olan desteklerini hiç zaman esirgemeyen babama, anneme, kardeşlerime ve üniversite hayatım boyunca her zaman yanımda olan dostlarıma en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Emine DOĞRUCA

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	viii
BÖLÜM 1 GİRİŞ VE AMAÇ	1
BÖLÜM 2 GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. İŞ DOYUMU	3
2.1.1. İş Doyumunun Tanımı.....	3
2.1.2. İş Doyumunun Önemi	5
2.1.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	7
2.1.4. İş Doyumunun Etkileri ve Sonuçları	11
2.2. MOBBİNG	13
2.2.1. Mobbingin Tanımı.....	13
2.3. MOBBİNG DAVRANIŞLARININ SEBEPLERİ VE MOBBİNGE NEDEN OLAN YÖNETSEL VE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	18
2.4. MOBBİNG SÜRECİNDEKİ AŞAMALAR	20
2.4.1. Kritik Olaylar.....	21
2.4.2. Saldırgan Davranışlar	21
2.4.3. Yönetimin Devreye Girmesi.....	21
2.4.4. Dışlanma- Damgalanma	22
2.5. MOBBİNG TÜRLERİ.....	22

2.5.1. Yatay Mobbing ve Dikey Mobbing.....	22
2.5.2. Eşdeğerler Arasında Yaşanan Mobbing	23
2.6. MOBBİNG SÜRECİNDE BİREYLERİN TİPİK ÖZELLİKLERİ	24
2.7. MOBBİNGİN DERECELERİ.....	25
2.8. MOBBİNG SONUÇLARI.....	30
2.9. MOBBİNG MAĞDURUNA İLİŞKİN SONUÇLAR	31
2.10. MOBBİNGLE MÜCADELE VE ÖNLEME METOTLARI	31
2.10.1. Mobbing İle Ferdi Mücadele Metotları	32
2.10.2. Mobbing'le Örgütsel Mücadele Metotları	33
2.11. MOBBİNG İLE İŞ KAZALARI ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	34
2.12. MOBBİNG'İN ÇALIŞANLARA ETKİLERİ.....	38
2.13. DEPRESYON KAVRAMI.....	43
2.13.1. Depresyonun Tanımı	43
2.13.2. Depresyona Etki Eden Faktörler.....	45
2.13.3. Depresyonun Etkileri ve Sonuçları.....	47
2.14. İŞ DOYUMU VE MOBBİNGİN DEPRESYONA ETKİSİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALARIN BULGULARI	49
BÖLÜM 3 YÖNTEM VE BULGULAR.....	53
3.1. EVREN VE ÖRNEKLEM	53
3.2. YÖNTEM	53
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	54
3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ	56
3.5. BULGULAR.....	57
BÖLÜM 4 SONUÇ VE ÖNERİLER	85
KAYNAKLAR	97
EKLER.....	112

ÖZET

İŞ DOYUMU VE MOBBİNGİN DEPRESYONLA İLİŞKİSİ: ORDU İLİ ÖRNEĞİ

Bu araştırmada iş doyumu ve mobbingin çalışanların depresyon düzeyiyle olan ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu ana amaç doğrultusunda çalışanların demografik özelliklerinin çalışanlardaki iş doyumu, mobbing ve depresyon düzeyiyle ilişkisi incelenerek, bu ilişkilerin neler olduğunun bulunması alt amaçlar olarak belirlenmiştir. Bu tez çalışması betimsel tarama tipinde nicel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Betimleyici araştırmalar araştırma konusunu oluşturan olay, olgu veya öğeleri tanımlayarak açıklayan araştırmalardır. Araştırmada araştırma örnekleminin demografik özellikleri ile iş doyumu, mobbing ve depresyon özelliklerinin taranması yoluyla veri elde edileceği için araştırma aynı zamanda bir tarama araştırmasıdır. Araştırma verilerinin sayısallaştırılacak analiz edilecek olması, araştırmayı aynı zamanda nicel bir çalışma yapmaktadır. Araştırma kapsamında evren olarak Ordu ili seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise, Ordu ili organize sanayi bölgesinde bulunan fabrikalar oluşturacaktır. Organize sanayi fabrika çalışanlarının yaş, eğitim, meslek, iş ortamındaki pozisyon vb. özelliklerine göre, iş doyumu ve mobbingin depresyon ile olan ilişkisi, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ile tespit edilecektir. Ordu'da bulunan Organize Sanayi Bölge Müdürlüğünden alınan güncel bilgilere göre fabrika çalışanlarının sayısı 11.950'dir. Araştırmanın evreni doğrultusunda seçkisiz örneklem yoluyla ulaşılması planlanan minimum örneklem sayısı 300'dür.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Mobbing, Depresyon

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION AND MOBBING TO DEPRESSION: THE EXAMPLE OF ORDU CITY

In this study, it was aimed to examine the relationship between job satisfaction and mobbing and the depression level of employees. In line with this main purpose, the relationship between the demographic characteristics of the employees and the level of job satisfaction, mobbing and depression in the employees was examined, and it was determined as the sub-objectives to find out what these relationships are. This thesis study was designed as a descriptive survey type quantitative research. Descriptive studies are studies that describe and explain the events, phenomena or elements that constitute the subject of the research. Since data will be obtained by scanning the demographic characteristics of the research sample and the characteristics of job satisfaction, mobbing and depression in the research, the research is also a screening research. The fact that the research data will be digitized and analyzed also makes the research a quantitative study. Within the scope of the research, Ordu province was chosen as the universe. The sample of the research will be the factories located in the organized industrial zone of Ordu province. Age, education, occupation, position in the business environment, etc. of the employees of the organized industry factory. According to the characteristics, the relationship between job satisfaction and mobbing with depression will be determined by the scales used in the research. According to the current information received from the Organized Industrial Zone Directorate in Ordu, the number of factory workers is 11,950. The minimum number of samples planned to be reached by random sampling in line with the universe of the research is 300.

Keywords: Job Satisfaction, Mobbing, Depression

KISALTMALAR

Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğçerleri
Akt.	: Aktaran

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1: Sosyo-Demografik Özellikler.....	57
Tablo 3.2: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik ve Normallik Dağılımı Analizi	60
Tablo 3.3: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik ve Normallik Dağılımı Analizi.....	61
Tablo 3.4: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik ve Normallik Dağılımı Analizi	62
Tablo 3.5: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 3.6: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması ...	64
Tablo 3.7: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 3.8: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 3.9: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdem Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 3.10: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mevcut Görevdeki Pozisyona Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 3.11: Mobbing Davranışlar Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	69
Tablo 3.12: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	70

Tablo 3.13: Mobbing Davranışlar Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	72
Tablo 3.14: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	73
Tablo 3.15: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdem Göre Karşılaştırılması	74
Tablo 3.16: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mevcut Görevdeki Pozisyona Göre Karşılaştırılması.....	76
Tablo 3.17: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	78
Tablo 3.18: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	79
Tablo 3.19: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	80
Tablo 3.20: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	81
Tablo 3.21: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdem Göre Karşılaştırılması	82
Tablo 3.22: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mevcut Görevdeki Pozisyona Göre Karşılaştırılması.....	83
Tablo 3.23: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları ile Mobbing Davranışları Ölçeğinin Alt Boyutlarıyla Olan İlişkisinin Korelasyon Analizi İncelenmesi	84

BÖLÜM 1 GİRİŞ VE AMAÇ

Örgütlerdeki rekabet ortamının gelişmesi, bilginin ve bilgi üretme yaratıcılığının olmuş olduğu 21. yy. oluşmakta olan değişim ve rekabet ortamlarında farklı bir yöntem kullanılarak, öne çıkılabilme amacı ile yönetim anlayışını devamlı olarak geliştirmek mecburiyetindedir. İşletmelerdeki yönetim anlayışlarını geliştirebilmek amacı ile, değişimi yakalayabilmek ve mevcut rekabet koşullarındaki sürekliliği koruyabilmek için kaynaklarını verimli ve etkin bir biçimde kullanarak performanslarını arttırmaları gerekmektedir. Bu hususta, insan kaynaklarında rekabetçi ortamların öne çıkmasıyla, belirlenmiş olan hedeflere ulaşmak ve bu faaliyetlerin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesinin önemi çok açıktır. Başka bir deyişle, işgörenlerin performansı, kuruluşlarının başarılarını negatif ya da pozitif yönde etkileyebilmektedir. Çalışanların işlerinden mutlu olduklarında performansları artış göstermektedir ve dolayısı ile organizasyon başarıları artış göstermektedir. Çalışan kişilerin yüksek performansları elbette kuruluşların başarılarında tek faktör değildir. Fakat önemli faktörlerin arasında yer almaktadır. Bu düşüncelere dayandırılarak, çalışanların iş doyumlarının neler olduğu ve çalışanların iş doyumlarının nasıl arttırılacağına yönelik ilgi ve alaka artış göstermiştir.

Çalışanın iş doyumunu etkileyen etmenlerden en büyükleri mobbing ve depresyondur. Bu sebeple her şeyden önce çalışanların iş doyumunu sağlayabilmek için mobbing ve depresyon davranışlarının tespit edilmesi gerekmektedir. Başka bir ifade ile yöneticiler çalışan kişileri sadece finansal varlıklar olarak değil ayrıca sosyal yönlerinin olduğu ve finansal beklentilerin ötesinde çeşitli psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için belli bir organizasyonda çalışmış olduklarını düşünmelidir. Çalışanların iş doyumunu ve mobbing davranışlarını belirlemek kuruluşların ana görevidir.

Firmalar yoğun rekabet ortamlarında ayakta kalabilmek ve sürdürülebilir rekabetin üstünlüğünü sağlayabilmek amacı ile faaliyetlerde bulunabilmektedir. İşletmeler yoğun rekabet koşullarında hayatlarını devam ettirebilmek için çok faktörlü olarak ön plana çıksalar da insan kaynaklarının en başında rol oynadıkları yadsınamayan bir gerçektir. İnsan kaynaklarının nicel ve nitel olarak yeterli olduğu, yüksek performans gösterebildiği işletmelerin rakiplerine göre avantajlı duruma geçebildiği, bu firmaların verimliliklerinin de aynı biçimde yükselebildiği görülmektedir. Mobbing (psikolojik yıldırma); çalışanların, firmalarında yaşamış oldukları sorunların en başlarında gelebilmektedir. İnsanlar mobbinge maruz kaldıkları zamanlarda yüksek performansta çalışmalarına engel olabilmektedir. Firmalar işletme içindeki ilişkilere zarar verebilmektedir. İletişim kanallarının da zarar görmesiyle firmalar yönünden ciddi zararlar oluşabilmektedir. Mobbinge maruz kalan çalışanların ruhsal durumları bozulur ve depresyona girerler. Bu durum bazı olumsuzluklara yol açabilmektedir; işe devamsızlık, hata sorunlarını çözüme kavuşturabilecek, işletme yönünden nitelikli insan kaynağını kaybedebilmek ve dolayısı ile boş pozisyonlarda yeni çalışanları doldurabilmek, beraberinde birçok negatif sonuç istenilmeyen bir durumlar getirir. Bu nedenle firmalar, nitelikli çalışanlarını elde tutabilmek ve bu çalışanların yüksek bir performans sergileyebilmelerini sağlamalıdır. Depresyon çalışanların yaşadıkları önemli sıkıntılardan biridir ve çalışanların hem iş hayatlarında hem de özel hayatlarında problemlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Depresyonun en yıkıcı ve etkili özelliklerinden birisi de çalışma isteğini yok etmesidir. Çalışanların performanslarının ve üretkenliklerinin düşmesine neden olabilmektedir. Bu kapsamda bu araştırmanın amacı; iş doyumunu ve mobbingin depresyona ilişkisini tespit etmektir.

BÖLÜM 2 GENEL BİLGİLER

2.1. İŞ DOYUMU

2.1.1. İş Doyumunun Tanımı

En genel şekliyle iş doyumu, kişilerin çalışma yaşantılarından elde ettikleri mutluluk, haz şeklinde ifade edilmektedir. Daha geniş bir çerçeveden bakıldığında ise kişilerin işleri, işyerleri ve çalışma arkadaşları ile ilgili toplam algının içsel değerlendirmesi ve buna bağlı tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Kanbur vd., 2017 : 129).

Kavramın ortaya çıkışı 1920’li yıllara rastlamaktadır ve çalışan insanların işlerine yönelik duygularını ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. 1940’lara gelindiğinde ise iş doyumu üzerinde önemle durulan bir kavrama dönüşmüştür. Çünkü iş doyumunun hem insanların sağlığını fizyolojik ve biyolojik açıdan ciddi düzeyde etkilediği anlaşılmış ve yaşam doyumu ile arasındaki bağ öne çıkmış hem de iş yaşamında performans ve verimlilikle olan ilişkisi önemini daha da artırmıştır. İş doyumunun düşük olmasının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisinin örgüte ve örgüt verimliliğine de olumsuz olarak yansıdığı bilinmektedir (Aşık, 2010: 32).

İş doyumu kavramının çok sayıda tanımı vardır ve bu tanımların ortak noktalarından hareketle iş doyumunu; çalışanların yaptıkları işten beklentilerinin karşılanmasına bağlı olarak ortaya çıkan duygusal tepki ve iş yaşamının kişiye sağladığı mutluluk olarak tanımlamak mümkündür. Bu noktada iş doyumunun artması bireyin beklentileri ile yapılan işin uyumu oranında mümkündür. Beklentilerine uygun işlerde çalışan bireylerin iş doyumunun daha yüksek olması beklenmekte ancak düzeyine etki

eden başka etkenler de bulunmaktadır. Genel olarak yapılan işten duyulan memnuniyet iş doyumunu ifade etmektedir (Akkoç vd., 2012: 107).

Örgüt ve örgüt yönetimi ile ilgili yaklaşımlar da zaman içinde değişiklik göstermiştir. Yeni yaklaşımlarda insan unsuru başarının olmazsa olmazı olarak kabul edilmekte ve insan unsurunun etkinliğine yönelik araştırmaların sayısı giderek artmaktadır. Bu araştırmaların odağındaki değişkenlerden biri iş doyum kavramıdır ve iş doyum düzeyinin iş performansına doğrudan etkisi olduğu bilinmektedir. Araştırmalar iş doyumunu ele alırken bireysel ve örgütsel etkenler üzerine odaklanmakta, bireylerin saygı, destek ve adalet gibi beklentilerinin yanında örgüt verimliliği ve başarısı gibi konularda bu kapsam içinde yeniden irdelenmektedir. Çok sayıda tanım olmakla birlikte Hoppock'un iş doyum kavramı ile ilgili olarak 1935' de ortaya koyduğu tanım en fazla kabul görenidir. Hoppock, kişide yaptığı işle ilgili ortaya çıkan duygusal tepkiyi iş doyum olarak tanımlamıştır (Taşdan & Tiryaki, 2008: 57). Yine kabul gören bir başka iş doyum tanımı Locke tarafından 1976 yılında; kişinin yaptığı iş ve bu işe dair sahip olduğu tecrübesi ile ilgili olarak yaptığı değerlendirme sonucunda hissettiği olumlu duygular ve yaşadığı tatmin şeklinde yapılmıştır (Sarıkaya, 2019: 8).

Son çeyrek yüzyılın popüler araştırma konuları arasında yer alan iş tatmini, motivasyonun performansa etkisi ve verimliliğin yükseltilmesi odağında ele alınmakta ve araştırılmaktadır. Tanımı noktasında kimi araştırmacılar "Farklılık Teorisi" üzerinden giderek iş doyumunu; çalışan beklentileri ile beklentilerin karşılanma düzeyi arasında ortaya çıkan fark olarak ifade ederken, kimi araştırmacılar da çalışanların yaptıkları işin farklı boyutlarına karşı geliştirdikleri davranışların bir bütünü olarak ifade etmektedir (Tetik vd., 2008: 1).

Yapılan işin kişinin bireysel değerlendirmesine göre kişiye hoşnutluk vermesi ya da tam tersi şekilde hoşnutsuzluğa neden olması iş doyum olarak ifade edilmekte, yapılan işin niteliklerinin bireyin beklentileriyle uyumlu olması durumunda bireyin iş doyumunun yükseldiği düşünülmektedir. Bu bağlamda iş doyumunun düşük ya da yüksek olmasının yapılan işin zaruri ihtiyaçlara cevap verme düzeyi ile ilişkili olduğuna dikkat çekilmektedir (Keser, 2005: 78).

İş bireylerin yaşamlarını sürdürmeleri için kazanç elde etmelerine yarayan işleyle son derece önemli bir yere sahiptir. İş doyumu ise bireylerin işleriyle ilgili memnuniyet düzeylerini tanımlamaktadır. Bireyin yaptığı işten elde ettiği doyum hem güdülenmesi ile hem kendi kişisel özellikleri ile hem de diğer çevresel unsurlar ile ilgilidir. Dolayısıyla bireylerin işlerinden ne düzeyde doyum sağladıklarının ölçülmesi de çok kolay değildir. Kavramsal olarak ortaya çıkışı 1920’lerde olan iş doyumu o yıllarda da araştırmalara konu olmuş ancak 1940’lı yıllardan itibaren önemi kavranarak daha fazla üstünde durulmaya başlamıştır (Eğinli, 2009: 35-36).

Kavramın ortaya çıkışından bu yana çok çeşitli şekillerde ve açılardan tanımlandığı görülmektedir. Ancak tüm tanımlayanların hem fikir oldukları ortak nokta iş doyumunun bireylerin işleri hakkında sahip oldukları algılamının bir sonucu olduğu şeklindedir. İş, çok boyutlu ve çok fazla unsurdan etkilenen bir olgudur. Dolayısıyla işle ilgili algı da ortaya çıkan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu da tek boyutlu değildir ve birçok unsurdan etkilenmektedir. Bu bağlamda iş doyumunun kişinin işiyle ilgili algı ve değerlendirmelerinin bir toplamı olduğu görülmektedir (Yılmaz, 2012: 3).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Hem gündelik yaşam hem de insan ömrü açısından düşünüldüğünde, iş insan yaşamının oldukça önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Hal böyleyken bireyin mutlu bir yaşam sürdürebilmesi için yaptığı işten memnun olması, doyum elde etmesi gerekmekte, psikolojik ve fizyolojik sağlık da bunu gerektirmektedir. İş yaşamından elde edilen tatminin bireyin tüm yaşamını etkilediği düşünüldüğünde kavramın önemi daha iyi anlaşılmaktadır. İnsanlar ortaya koydukları tüm faaliyetlerle yaşamlarını daha anlamlı kılmaya ve böylece bir değer oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda yapılan iş, işe yüklenen anlam ve o işi yapıyor olmaktan duyulan tatmin de aynı şekilde insan yaşamına anlam katan değerler arasında yer almakta ve yaşamın tamamını etkilemektedir (Keser, 2005: 78).

İş günümüzde insanlar için ekonomik kazanç kapısı olmanın ötesinde bir işleve sahiptir. Çünkü bireyler bir yandan kazanç elde ederken diğer yandan tecrübe kazanırlar, iş yaşantılarıyla ilgili duygu ve düşünceler biriktirirler ve bunlara bağlı olarak tutumlar, davranışlar sergilerler. İş ve işle ilgili unsurların tümü ile ilgili kişide

ortaya çıkan duygusal tepki olumlu ya da olumsuz olmakta ve kişinin hem iş yaşamını hem de genel iyi oluşunu etkilemektedir. Dolayısıyla iş doyumunu, kişileri yalnızca işlerinde ya da iş ortamlarında etkilemekle kalmamakta, psikolojilerinde ve yaşamlarının geri kalanında da bir şekilde etkili olmaktadır (Eğimli, 2009: 36).

Bu konuda yapılan araştırmalar çalışanlarda verimliliği ve iş doyumunu örgütün çalışanlara sunduğu fiziki koşullardan çok sosyal unsurlar ve koşulların sağladığını ifade etmektedir. Çalışanlara motivasyonlarını artıracak pozitif bir ortamın sunulması başarının ve emeğin ödüllendirilmesi doğrudan verimlilik oranlarına yansımaktadır. Nitekim günümüzde iş doyumunu bir lüks değil ihtiyaçtır ve bu ihtiyacın karşılanması hem çalışan motivasyonu hem de örgütün devamlılığı için gereklidir (Karcıoğlu & Akbaş, 2010: 144-145).

Bireylerin işten beklentileri en başta hayatta kalmalarını sağlayacak olan geliri elde etmektir. Sadece bu yönüyle bile iş, insan yaşamında hayati bir önem taşımaktadır. Bu beklenti neredeyse tüm yaşam boyunca devam ettiğinden ve çalışma kavramı insan yaşamında uzun yıllar boyunca var olduğundan hem bireysel hem de örgütsel boyutuyla çok sayıda araştırmanın da konusudur. Bireysel boyutta kişinin memnuniyeti temel alınırken, örgütsel boyutta insan faktörünün başarıdaki rolü üzerine odaklanılmaktadır. Özellikle günümüzde örgütlerin devamlılığı rekabet kabiliyetleri ile doğru orantılıdır. Beşeri sermaye ise hem rekabetin hem de devamlılığın odağındadır. Çalışanların örgütleri ile ilgili memnuniyet düzeyleri bir yönüyle örgütün verimliliğini artırırken, diğer taraftan hem maddi hem de manevi ihtiyaçları karşılanan çalışanların yaşam kalitelerini artırmaktadır (Aşık, 2010: 31-32).

Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde “çalışan” faktörü kilit rol oynamaktadır. Çünkü kişisel hizmetin ön planda olduğu sektörde hizmet kalitesi doğrudan çalışan performansı ile ilgili bir durumdur. Çalışan performansı ise bireylerin işten elde ettikleri doyum ile yakından ilişkilidir. Bir başka deyişle iş doyumunu ne kadar fazlaysa çalışanın verimliliği de o kadar fazladır ve hizmet kalitesi de buna paralel olarak artmaktadır. Çalışandan yüksek verim ve dolaylı olarak yüksek kalitede hizmet sunumu bekleyen işletmelerin, çalışanlarının iş doyumunu yükseltmeleri ve bunu sağlamak için gerekli koşulları oluşturmaları gerekmektedir (Tengilimoğlu, 2005: 24).

2.1.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Günümüzde örgütler rekabetin oldukça yoğun olduğu bir ortamda varlıklarını devam ettirmeye çalışmaktadırlar ve bu nedenle örgüt dışı unsurlar kadar örgüt içi unsurları da dikkate almak zorundadırlar. Örgüt çalışanları bu anlamda en hayati unsur olarak görülmekte, çalışanlara önemli sorumluluklar yüklenmektedir. Ancak çalışanların bu beklentileri karşılamaları için, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesi için de örgütlerin gerekli koşulları sağlamaları gerekmektedir. Çalışana bu anlamda emek ve destek verilen örgütlerde çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu bilinmekte, bunun da pozitif psikolojik sermaye anlamına geldiği düşünülmektedir. Psikolojik olarak dirençli, örgütsel vatandaşlık algısına sahip çalışanların iş doyumlarının da yüksek olması beklenmektedir. Ayrıca yaptığı işten haz ve gurur duyan, psikolojik olarak dirençli ve iş doyumunu düzeyi yüksek olan bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de daha yüksek olduğu, dolayısıyla bu unsurların birbirlerini besleyen bir ilişki içinde oldukları görülmektedir (Kanbur vd., 2017: 128).

Günümüz dünyasında iş yeri kavramı geçimin sağlanması için gidilen yer olmaktan daha fazlasıdır. İnsanlar iş yerlerine ekonomik gereksinimlerini sağlamanın yanında sosyal gereksinimlerini de sağlamak ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmek için de gitmektedirler. Bir başka deyişle işe ve iş yerine yüklenen anlamlar ve bu bağlamda ortaya çıkan beklentiler çok yönlüdür. Yapılan işin, işyeri ortamının çalışanda yarattığı duygu ve düşünceler yapılan işin niteliğini belirlediği kadar çalışanın iş doyumunu da etkilemektedir. İşiyile ve iş ortamıyla ilgili olumlu duygulanımları olan çalışanlarda iş doyumunun daha yüksek olduğu yapılan araştırmalarla da ortaya konulmaktadır. İş doyumunu örgüte bağlılığın da en önemli yordayıcılarından birisidir (Tengilimoğlu, 2005: 24-25).

Son zamanlarda örgütsel verimliliğin artırılması için yeni stratejiler geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye de bu bağlamda çokça zikredilen kavramlar arasındadır. İnsan davranışlarının örgüt kültürü, stratejisi ve verimi üzerindeki etkileri, örgütlerin insan kaynaklarına bakışını değiştirmiştir. Çünkü beşeri sermayenin potansiyellinin ölçülebilir ve artırılabilir olması, çalışanların tutumlarının bu bağlamda yönlendirilebilir olması, örgütlerin pozitif psikolojik sermaye kavramına olan

ilgisini artırmış ve stratejiler arasında yer almaya başlamıştır. Yapılan çok sayıda araştırmada iş doyumunun, performansın ve örgütsel vatandaşlık tutumunun pozitif psikolojik sermaye kavramı içinde ele alındığını ve aralarındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Dolayısıyla günümüzde iş doyumunu, işletmelerin pozitif psikolojik sermaye stratejileri ile yakından ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Keleş, 2011: 343).

Her ne kadar teknolojik anlamda çok fazla gelişme yaşansa da örgütlerin küresel rekabet koşullarında ayakta kalmaları için özellikle nitelikli çalışan ihtiyacı daha da artmakta ve başarının temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle örgütlerin beşeri kaynakları olan çalışanlara yaklaşımının onların duygu ve düşüncelerini, taleplerini ve sorunlarını dikkate alacak şekilde olması, kariyer planlamalarına ve potansiyelleri kullanmalarına olanak sağlanması gerekmektedir. Günümüzde insanlar işlerine artık yalnızca biçimsel bir olgu olmanın ötesinde anlamlar yüklemekte, işleriyle gönüllülük esasına bağlı bir bağ kurmayı istemektedirler. Örgütsel vatandaşlık davranışı da bu bağlılığın, gönüllülüğün, güvenin ve bunların toplamında ortaya çıkan iş doyumunun çalışan algısına ve tutumlarına yansımadır (Gürbüz, 2006: 49).

İnsanların işleriyle ilgili memnuniyet durumlarını ifade eden iş doyumunu, işin sunduğu koşullar ve işle bağlantılı unsurlar hakkında kişide oluşan pozitif ya da negatif tutumlar olduğu için, yüksek düzeyde iş doyumunu demek kişinin bu koşullardan ve unsurlardan memnun olması anlamına gelmektedir. İşle ilgili koşulların ve karşılıklı sorumlulukların belirlenmesi genel olarak yazılı anlaşmalarla veya karşılıklı sözlerle olsa da doğrudan konuşulmayan, söze dökülmeyen psikolojik anlaşmalar da söz konusudur. Çalışanlar yazılı olan ve olmayan bu anlaşmalardan kaynaklı beklentilerinin karşılanmaması durumunda işleriyle ilgili olumsuz algı ve tutum geliştirebilmektedirler. Dolayısıyla, iş doyumunun gerçekleşmesi beklentilerin karşılanma oranı ile doğru orantılı olmaktadır. Ancak herkes farklı bireysel özelliklere sahiptir ve koşullar ya da beklentilerden elde edilen doyum da kişiye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Bu nedenle, örgütlerin kişisel farklılıkları da göz önünde bulundurmaları, iş doyumunu noktasında her bireyin kendine özgü beklentileri ya da değerlendirmeleri olabileceğini dikkate almaları gerekmektedir (Eğinli, 2009: 37-38).

Çalışanlarda iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında etkili olduğu düşünülen bir diğer değişken lider davranışlarıdır. Bu bağlamda liderlerin çalışanlara karşı tutumlarının performansa ve iş doyumuna olumlu etkisinin olduğunu gösteren çok sayıda uluslararası araştırma bulunmaktadır. Bazı araştırmacılara göre ise lider performansının değerlendirilmesinde en önemli kriterler çalışanların iş doyumunu ve örgüte bağlılık düzeyidir. Bu tespitten de anlaşılacağı gibi hem çalışanların iş doyumunu düzeyi, hem de lider performansı karşılıklı olarak birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen unsurlardır (Şahin, 2011: 84-85).

Yönetici davranışlarının iş doyumuna etkisi günümüzde bilinmektedir ve çalışan motivasyonunun artırılmasında yöneticilerin çalışanların sorunlarına, ihtiyaçlarına ve performanslarına yönelik duyarlılıklarının önemi üzerinde giderek daha fazla durulmaktadır. Ayakta kalabilmek için yoğun rekabet koşullarına uyum sağlaması gereken işletmelerde liderlik ya da yöneticilik her geçen gün daha önemli ve üzerinde daha hassasiyetle durulan bir konudur. Yöneticilerin çalışanları yönlendirme, motive etme, takdir etme, takip etme ve güdüleme işlevi, işletmenin menfaatleri kadar çalışanların iş tatminini yüksek tutmada da en belirleyici faktördür (Tengilimoğlu, 2005: 24).

Çalışan performansına etki eden unsurlar arasında sayılan gelişim kültürünün aynı zamanda iş doyumunu üzerinde de etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü gelişim kültürü bireylerin çalışma alanları içindeki ve dışındaki davranışlarına yön verirken hem amaçları hem de tutumları konusunda rehberlik rolü üstlenmektedir. Başarılı bir iş yaşamının sağlanmasında katkısı olan gelişim kültürü, bu başarı üzerinden çalışanın iş doyumunu da yükseltmekte, desteklemektedir. Gelişim kültürü iş yaşamında büyümeyi, yaratıcılığı ve sürekli öğrenmeyi destekleyen bir unsur olarak aynı zamanda önemli bir motivasyon kaynağıdır. Pek çok çalışmada gelişim kültürünün bu etkisine vurgu yapılmaktadır (Akkoç vd., 2012: 106).

İş doyumunu etkileyen unsurlardan bir diğerinin de ödüllendirme olduğu düşünülmektedir. Bazı kuramcılara (Porter- Lawyer 1968) göre performans ve buna bağlı olarak adil dağıtılan ödül, iş doyumuna doğrudan etki etmektedir. En basit anlatımıyla yüksek performansla çalışan bir birey bunun karşılığını ödül olarak alırsa iş doyumunu düzeyi de yükselecektir. Bu ödüllendirmenin adil olarak yapılması, çalışanların

örgütle ilgili güven algılarını da olumlu yönde etkilemektedir (Karcıoğlu & Akbaş, 2010: 145).

Günümüz modern yönetim anlayışında iş doyumunu görmezden gelinebilecek bir kavram değildir. Hem örgüt sorumluluğu hem de etik sorumluluklar hayatını idame ettirmek için çalışan ve zamanının önemli bir bölümünü harcayarak emek veren insanlara huzurlu bir çalışma ortamı sağlamayı ve emeklerini ödüllendirerek motivasyonlarını ve dolayısıyla iş doyum düzeylerini yükseltmeyi gerektirmektedir. Yöneticiler bu noktada kilit rol oynamaktadır. Önyargısız, hakkaniyetli, sorumluluk sahibi bir yönetim anlayışıyla çalışma ortamlarının gerekli koşullarda düzenlenmesi ve çalışanların uyumlarının sağlanması yöneticilerin görevleri arasındadır. Yöneticilerin insan unsurunu ekonomik amaçlara yönelik kullanılan diğer unsurlardan ayırmaları, işlerinden yalnızca ekonomik değil psikolojik ve sosyal tatmin duyma ihtiyacında olduklarını göz ardı etmemeleri gerekmektedir (Aşık, 2010: 33).

Hayatını devam ettirmek için çoğu insan çalışmak zorundadır ancak bazı işlerde insanlarla daha fazla iletişim halinde olmak gerekmektedir. Hizmet sektöründe de bu tarzda bir çalışma ortamı söz konusudur. Daha fazla iletişim demek daha fazla sıkıntıya neden olabilmekte ve bu durum stres düzeyini artırırken iş doyumunu da azaltmaktadır. Ayrıca iş ortamında yaşanan bu türden sıkıntılar ve neden oldukları birikim kişilerin iş dışı yaşamlarına da olumsuz olarak yansımaktadır. Dolayısıyla, iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında işin kendisi de yer almakta, yapılan işin yüküne göre iş doyumunu da değişkenlik göstermektedir (Şeker & Zırhlıoğlu, 2009: 2-3).

Bir çalışmaya göre liderin sahip olduğu kültürel zeka çalışanların örgütsel vatandaşlık algılarını ve lidere bağlı olarak iş doyumunu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışmada liderlerin kültürel zekaya bağlı bileşenlerinin ve motivasyonel tutumlarının çalışanları olumlu düşünmeye sevk ettiği, örgütsel vatandaşlık düzeylerini ve iş doyumunu düzeylerini anlamlı düzeyde artırdığı sonucuna varılmıştır (Şahin, 2011: 95-96).

Bir başka çalışmada ise sağlık çalışanlarının çalıştıkları ilde yerli veya yabancı olma durumlarının mobbinge maruz kalmakta etkili olup olmadığı araştırılmış, elde edilen bulgular yabancı sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma oranlarının yerli

sağlık çalışanlarına kıyasla anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırmada demografik değişkenlerin etkisi de incelenmiş, katılımcıların yaşlarının, eğitim seviyelerinin, cinsiyetlerinin ve sahip oldukları unvanın mobbinge uğrama oranlarını anlamlı olarak etkilediği, işteki tecrübe ve medeni durumunun ise fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Kılıç vd., 2016: 70-71).

Kamuda görevli öğretmenlerin katıldığı bir araştırmada da mobbingin iş doyumuna etkisi incelenmiştir. Araştırmada öğretmenler kendilerine en yoğun uygulanan mobbing davranışlarını; sürekli olarak izlenme, kapasitesinin üstünde sorumluluk yükleme, sorumlulukların geri alınması, söz hakkı tanınmaması olarak ifade etmişlerdir. Toplanan verilerden artan mobbingin iş doyumunu azalttığını sonucuna varılmıştır. Ayrıca mobbing ile demografik değişkenler arasında bir ilişkiye de rastlanmamıştır (Öğretmen, 2013: 87-92).

2.1.4. İş Doyumunun Etkileri ve Sonuçları

İş doyumunu insanları yalnızca iş ortamlarında değil yaşamlarının her alanında etkilemektedir. Çünkü işinden memnun olan, beklentileri karşılanan bir başka deyişle işiyle ilgili olumlu değerlendirmeleri olan bireylerin daha mutlu, özgüvenli ve sağlıklı oldukları düşünülmektedir. Bu durum sadece çalışanın yaşamını değil örgütü de olumlu olarak etkilemekte, iş doyumunu yüksek olan çalışanların iş verimleri de yüksek olmaktadır. Ayrıca bir örgütsel bağlılık da gelişeceği için çalışanın işi önemsememe, devamsızlık ya da iş bırakma davranışları da en aza inecektir (Yılmaz, 2012: 3).

İnsan faktörü örgüt başarısının en önemli belirleyicilerinden biridir. Örgütsel faaliyetlerden verim alınması bireylerin elde ettiği iş doyumunu ile ve işleriyle ilgili tutumlarıyla doğrudan ilgilidir. İşle ilgili olumlu düşünceleri bulunan çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve daha yüksek performanslar sergiledikleri görülmektedir. Diğer yandan örgütsel verimlilik anlamında iş doyumunu sadece etkileyen değil aynı zamanda etkilenen bir unsurdur. Çalışanların iş yaşamlarında örgütlerinden aldıkları destek ve hissettikleri güven duygusu da iş doyum düzeylerini etkilemektedir (Sarıkaya, 2019: 1).

Akkoç'a (2012) göre de örgüt ya da işletmelerin rekabet edebilmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için çalışan performansı kritik öneme sahip bir unsurdur. Dolayısıyla çalışan performansının yükseltilmesi rekabette var olabilmenin ve başarının bir gereği olarak görülmektedir. Çalışan performansını etkileyen çok sayıda unsur arasında iş doyumu, algılanan örgütsel destek ve örgüte yönelik güven ilk sıralarda yer almaktadır. Günümüzün değişen koşulları iş hayatına da yansımakta bilgi çağının bir gereği olarak çalışandan beklenti de yükselmektedir. Ancak bu beklentinin gerçekleşmesi için örgütlere düşün sorumluluklar bulunmaktadır ve bu sorumlulukların yerine getirilmesi ölçüsünde çalışanlar sahip oldukları performansı ortaya koyabilmektedirler. İş doyumunun, işletmeye duyulan güvenin ve algılanan desteğin yükseltilmesi doğrudan performansın belirleyicileri olarak kabul edilmektedir (Akkoç vd., 2012: 105-106).

İş, insan hayatının önemli bir kısmını kapsamakta ve etkilemektedir. İnsanların yaptıkları işten elde ettikleri mutluluk ve tatmin duyguları sadece iş yaşamlarında değil geri kalan tüm yaşam alanlarında da kendisini göstermektedir. Bir başka ifadeyle iş doyumu insanların yaşamın tüm boyutlarından elde ettikleri doyumla sürekli olarak etkileşim halindedir. Bu bağlamda iş doyumu hem etkileyen hem etkilenen bir olguyu temsil etmektedir. Yaptığı işle ilgili olumsuz duygulanımları olan yani iş doyumu düşük olan bireylerin performanslarının da olması gerekenden düşük olduğu ve devamsızlık eğiliminde oldukları bilinmektedir. Bu durum bireylerin genel yaşam kalitelerine yansımakta ve mutsuzluk iş ortamının dışına da taşınmaktadır. Dolayısıyla tatminsizlik hangi alanda yaşanırsa yaşansın genel yaşam kalitesini etkilemektedir (Keser, 2005 : 78).

Ürdünlü hemşireler üzerinde yürütülen bir araştırmada özel hastanede çalışan hemşirelerle devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin görüşlerine başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlar katılımcılarda iş doyumunun orta düzeyde olduğunu ancak özel hastanelerde görevli hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin devlet hastanelerinde olanlara kıyasla daha yüksek olduğunu, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işlerini koruma eğiliminin de devlet hastanelerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma iş doyumu ile işi koruma eğilimi arasındaki ilişkinin varlığını doğrulamaktadır (Mrayyan, 2005: 40).

İş doyumu ile genel yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın sonuçlarına göre ikisi arasında orta seviyede ve olumlu yönde bir ilişki vardır. Otomotiv sektöründe çalışan bireylerden toplanan veriler yaş, cinsiyet, işgücüne bağlı özellikler ve medeni hal gibi değişkenlerin iş doyumu düzeyi üzerinde bir etkisinin olmadığını ancak eğitim seviyesinin iş doyumunu etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre, üniversite mezunu katılımcıların, orta öğretim ya da lise mezunu katılımcılara oranla iş doyumu düzeyleri daha düşüktür. Araştırma verileri iş doyumu düzeyi ve genel yaşam doyumu düzeyleri arasında karşılıklı işleyen olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir (Keser, 2005: 92).

2.2. MOBBİNG

2.2.1. Mobbingin Tanımı

Mobbing, ilk kez Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz'in 1960'larda kullandığı bir terim olup, 1980'li yıllarda da çalışma psikolojisi literatüründe yer almaya başlayan kavramdır. Latince kökeni “mobile vulgus” olan ve “mob” kelimesinin İngilizcedeki karşılığı kuralsızlığın ve şiddetin hakim olduğu kalabalık olan mobbing kavramı, iş yaşamında karşılaşılan psikolojik terör, kural dışı ve sistematik bir şekilde düşmanca davranışlarla çalışanı çaresiz ve zor durumda bırakmak anlamında kullanılmaktadır. Çoğunlukla belli bir kişiye yönelik olarak gerçekleşen mobbing, yıldırma, işten uzaklaştırmak, itibarsızlaştırmak ya da potansiyelin kullanılmasına engel olmak amacıyla yapılmaktadır (Altuntaş, 2010: 2995-2996); (Cevher & Öztürk, 2015: 861-862), (Taşkın Yılmaz vd., 2015: 66).

Her toplumun kendine özgü kültürü içinde ve farklı şekillerde de olsa günümüz dünyasında mobbinge her yerde rastlanmaktadır. Literatürde “bullying” olarak da geçen mobbing kavramı, ülkemizde yıldırma ve çalışma ortamında maruz kalınan psikolojik şiddetin karşılığını ifade etmektedir. Araştırmalarda psikolojik terör, zorbalık ve psikolojik taciz terimleri ile de ifade edilen mobbing, temelde iş ortamında yıldırma amaçlı uygulanan duygusal şiddeti tanımlamaktadır (Çetin & Kurt, 2016: 30).

Konrad Lorenz, bazı hayvan davranışlarından esinlenerek mobbing terimini ilk kullanan kişidir. Mobbing kavramının literatürde henüz yeni olması çok sayıda mobbing

tanımını da beraberinde getirmektedir. Mobbingin ifade ettiği anlam dilimizde de çoğunlukla iş ortamında psikolojik taciz olarak açıklanmaktadır. Mobbing ayrıca duygusal şiddet, çalışana yapılan zorbalık, manevi taciz, psikolojik saldırı ya da terör olarak da ifade edilmektedir. Kasıtlı bir şekilde belli bir çalışana başka bir çalışanın ya da yöneticinin sistematik olarak sürdürdüğü saldırgan, küçük düşürücü davranışların tümüdür (Gül & Özcan, 2011: 108), (Cevher & Öztürk, 2015: 862).

Mobbing ya da Türkçe söylenişyle psikolojik taciz, çalışma yaşamında, iş yerlerinde ve bireylerin diğer sosyal alanlarında da karşılaşılabileceği sevimsiz bir durumdur. Yıpratıcı söz ya da davranışlar insan faktörünün olduğu hemen her yerde karşılaşılabılır olsa da çalışma ortamlarında, belli bir kişiye karşı, zarar verme amacıyla ve düzenli olarak sergilenen düşmanca tavırlar mobbing kavramı içinde kabul edilmektedir (A. Öztürk, 2020: 314).

Mobbing ya da dilimizdeki sık kullanımıyla psikolojik şiddet, iş ortamında kişi ya da kişilerin başka bir kişiye yönelik olarak ortaya koydukları düşmanca, baskıcı ve etiğe aykırı davranışları tanımlamaktadır. Bu davranış şekli aynı zamanda sistematiktir ve yıldırma, sindirme amacı güdülmektedir. Çalışan performansı ile ilişkisi artık daha fazla bilinmekte ve önemsenmektedir. Ancak tüm dünyada çok sayıda insanın mobbinge maruz kaldığı da bilinmektedir (Akkoca vd., 2014: 2), (Özmete & Laleoğlu, 2013: 22-23). Korkmaz vd. (2016) mobbingi; çalışma ortamında bazılarının sahip oldukları gücü veya bulundukları pozisyonu bir başkasını yıldırmak ve sindirmek için kullanmaları olarak tanımlamaktadırlar. Bu kişiler hedef aldıkları bireyi kuşatarak, küçük düşürerek ve baskılayarak psikolojik şiddet uygulamakta, bu şiddeti sistematik olarak sürdürmektedirler (Korkmaz vd., 2016: 91).

Günümüzün modern dünyasında bireylerin zamanları kadar psikolojisini de geniş ölçüde kaplayan çalışma yaşamı aynı zamanda rekabetin, kariyerde yükselme çabalarının ve stresin sınırları zorladığı bir alana dönüşmüştür. Bu kadar baskı unsurunun örgüt içi ilişkilere yansması da olumsuz olmakta, hiyerarşik yapılanma ve bireysel ilişkiler çıkar mücadelelerinin, bireysel beklentilerin ve ego savaşlarının etkisi ile bozulmakta ve mobbing kavramı ile ifade edilen psikolojik şiddet ya da başka bir ifade ile iş terörü ortaya çıkmaktadır. Söz konusu unsurların tetiklediği çalışma ortamında bireyler birbirlerine karşı yıldırıcı, caydırıcı ve etik dışı tutumlar sergileyerek

mobbing uygulamaktadırlar. Mobbingin sistemli bir şekilde ve sürekli olması zaman içinde mağdurun karşı koyma çabalarını azaltmakta, yılan ve yorulan mağdur istifa etme noktasına getirilmektedir. Söz konusu zarar çoğu zaman işin kaybindan da öte sağlığa ve psikolojiye yönelik olarak da ortaya çıkmaktadır (Asunakutlu & Safran, 2006 : 112).

Mobbing, çalışma psikolojisi ya da idari alanlarda yürütülen araştırmalarda da karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmalarda iş yeri ile ilgili olarak ortaya çıkan ve psikolojik boyutu olan, kişinin işinden, iş yerinden uzaklaşmasını ifade eden durumlar çoğu zaman mobbingle ilişkili olmaktadır. Geçmiş dönemlerde bu durum rekabete ve rekabetin neden olduğu psikolojiye bağlanarak açıklanmaya çalışılmış ancak zaman içinde hem olgunun kendisi hem de boyutları netleştirilerek mobbing ve çalışana etkisi konu edilmeye başlanmıştır. Rekabetten öte bir psikolojik terör, bir psikolojik şiddet olan mobbing tehdit, aşağılama, hakaret gibi her türlü ahlak dışı muameleyi kapsamakta, çalışanları işlerinden uzaklaştırmakta ve kimi zaman tamiri zor hasarlara neden olmaktadır (Tınaz, 2006: 11-12).

Mobbing çalışma hayatının görünmeyen riskleri arasında yer almaktadır. Nedenleri hem bireysel hem de toplumsal olabilen mobbingi, işyerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak için ilk kez kavramsallaştıran kişi Heinz Leyman'dır (Çetin & Kurt, 2016: 31), (M. Kaya, 2015: 79). Leyman mobbingi çok çeşitli sebeplerle çalışanlara uygulanan psikolojik terör olarak tanımlamaktadır. Bu nedenler inanç farklılıkları, cinsiyetçilik, ırkçılık ya da kıskançlık gibi kişisel düşüncelerden kaynaklandığı gibi örgütsel ya da toplumsal kaynaklı da olabilmektedir. Bireyselleşme tüm toplumlarda giderek artmakta, küresel rekabet olgusu örgütlerdeki mobbing davranışlarının artmasına neden olmaktadır. Araştırmalar her geçen gün mobbingle karşılaşan ve zarar gören insanların arttığını göstermektedir (Kayhan, 2018: 39-40).

Örgüt psikolojisi ile ilgili araştırmacıların son dönem üzerinde yoğunlaştığı mobbing kavramı, yıldırma, sindirme, aşağılama ya da yok sayma gibi davranışlarla açıklanan psikolojik bir taciz türünü ifade etmek için kullanılmaktadır. Bireylerin hem ruh hem de beden sağlıklarına zarar veren mobbing, sonunda bireylerin işlerini kaybetmesine kadar giden bir süreçteki her türlü kaba ve haksız davranışları içermektedir. Mobbing aynı zamanda örgüt içi çatışmanın, motivasyon kaybının, düşük

iş doyumunun ve dolayısıyla da verimsizliğin başlıca nedenleri arasında gösterilmektedir (Tutar, 2004: 101).

Mobbing aslında işin ve çalışmanın kendisi kadar eski tarihli bir davranış biçimi olsa da kavram olarak literatürde yer almaya başlaması yenidir. Mobbing kavramı, çalışma ortamında belli bir kişiyi hedef alan sistematik, dışlayıcı söz ve tutumların tamamını ifade etmektedir. Mobbing davranışı sergileyen kişiler sözlerle ya da bir takım davranışlarla hedef aldıkları kişiye aşağılayıcı ve özgüvenini sarsıcı bir şekilde psikolojik saldırıda bulunarak onu yıldırmaı hedeflemektedirler. Buna maruz kalan kişi içinse mobbing psikolojik olarak çok tahrip edici ve ciddi sıkıntılara yol açan bir durumdur. Özellikle gelişmiş ülkelerde bu konu hakkında çok sayıda araştırma yapılmakta, konu ekonomik, hukuki ve toplumsal boyutlarıyla ele alınmaktadır. Ülkemizde de mobbing kavramı giderek daha fazla ciddiye alınmakta ve araştırmalara konu olmaktadır (Demircioğlu, 2007: 113).

İş verenle işçi, yönetenle yönetilen ya da aynı pozisyondaki çalışanlar arasında görülen şiddet, taciz, bunaltma, yıldırma ya da kuşatma şeklindeki psikolojik taciz davranışları mobbing olarak kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı tanımlamaya göre psikolojik taciz; acımasız bir şekilde, intikam ya da benzeri olumsuz duygularla, onur kırıcı söz ya da tutumlar sergileyerek, bir ya da birden fazla çalışana yönelik kötü niyetli saldırgan tutumlardır. Türk Dil Kurumu'nun mobbinge karşılık kullanılmasını önerdiği Türkçe kelime ise "bezdiri" dir (İncirlioğlu, 2013: 103-104).

Cevher ve Öztürk'e (2015) göre ise mobbing; etik dışı, düşmanca tutumlarla kişi ya da kişilere yönelik sistematik psikolojik taciz davranışıdır. Mobbinge neden olabilecek unsurların çok çeşitli ve çok fazla olması bu konudaki araştırmaların kapsamını da genişletmektedir (Cevher & Öztürk, 2015: 860).

Bir davranışın mobbing sayılabilmesi için şu koşullarda gerçekleşmesi gerekmektedir (Kayhan, 2018: 40-42).

- ✓ Davranışın iş ortamında gerçekleşmesi gerekmektedir.

- ✓ Hiyerarşik olarak yukarıdan aşağıya olabileceği gibi aşağıdan yukarıya doğru da olabilir. Veya eşit konumdaki kişiler arasında ortaya çıkabilir.
- ✓ Sistemli olmalıdır.
- ✓ Tekrarlanan bir devamlılıkta olması gerekmektedir.
- ✓ Davranışın temelinde kasıt bulunmalıdır.
- ✓ Çalışanı yıldırma, baskılamak ve işten çıkarılmasını sağlamak amacıyla yapılmalıdır.
- ✓ Ve bu amaçlarla yapılan mobbing davranışları gizli olabileceği gibi gizlenmeden aleni olarak da yapılabilir.

Mobbingin en genel ayrımı yatay ve dikey mobbing şeklinde iki sınıfta yapılmaktadır. Bu ayrım örgütlerdeki hiyerarşik yapı temel alınarak yapılmıştır. Hiyerarşinin yoğun olduğu örgütlerde çoğunlukla dikey mobbing yaşanırken, daha az yoğun olan örgütlerde yatay mobbinge daha sık rastlanmaktadır. Dikey mobbing üst pozisyonuna bağlı olarak hem yukarıdan aşağıya doğru hem de aşağıdan yukarıya doğru olabilmektedir. Bu mobbing türlerinin açıklaması şu şekilde yapılmaktadır (Kılıç vd., 2016: 67).

- ✓ Yukarıdan Aşağıya Geçen Mobbing; Mobbingi gerçekleştiren kişinin hiyerarşik olarak üst kademedeki veya yönetici olduğu, pozisyonundan aldığı güçle astlarına kötü muamele ettiği mobbing türüdür.
- ✓ Aşağıdan Yukarıya Geçen Mobbing; Genellikle yoğun rekabet ortamının olduğu iş yerlerinde rastlanmakta ve çalışanların gruplar halinde verilen işi yerine getirmemesi ya da geciktirmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çalışanların istemedikleri bir yöneticinin yönetimden alınması ya da benzer gerekçelerle birden fazla çalışanın gerçekleştirdiği mobbing türüdür.
- ✓ Yatay Mobbing; Hiyerarşik olarak eşit pozisyonda çalışan bireyler arasında gerçekleşen mobbing çeşididir. Dolayısıyla mobbingi yapan da maruz kalan da eşit koşullara ve olanaklara sahiptirler.

Temelinde yatan neden kıskançlık, inanç ya da fikir ayrılığı ya da daha başka çok sayıda şey olabilse de mobbing uygulamadaki amaç hedefteki kişiyi korkutma

yıldırarak pasifize etmek ve başarısız olmasını sağlamaktır. Çünkü uzun dönem maruz kalınan bu negatif tutumlar karşısında direnme gücünü kaybeden mağdurlar hem fiziksel hem de psikolojik olarak bir çöküş yaşarlar. Araştırmalar mobbingin çoğunlukla yukarıdan aşağıya yani yönetim kademelerinde görevli kişiler tarafından astlarına karşı uygulandığı göstermekte ancak tam tersi ya da eşit hiyerarşik konumdaki kişi ya da kişiler arasında da olabilmektedir. Yine araştırmalara göre mobbinge başvuran kişilerin genellikle nevrotik, kontrol takıntısı olan, iktidar açlığı fazlasıyla yüksek, kıskanç ve özgüvensiz kişiler oldukları düşünülmektedir (Akkoca vd., 2014: 2).

Mobbing, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere bugün tüm dünyada iş yaşamında en fazla uygulanan taciz türüdür. Etki alanı ise kişi ya da kişilerle sınırlı kalmayıp tüm toplumu içine almaktadır. Sık karşılaşılır olması ve çalışan sağlığını ciddi düzeyde etkilemesi nedeniyle hukuki açıdan suç kapsamına da girmektedir (Karcıoğlu & Akbaş, 2010: 140).

2.3. MOBBİNG DAVRANIŞLARININ SEBEPLERİ VE MOBBİNGE NEDEN OLAN YÖNETSEL VE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Mobbing'in sebepleri literatürde, kurumsal nedenler, sosyal nedenler ve kişisel nedenler olarak üçe ayrılmaktadır. Kurumsal Sebepler: Yetki devri, yani terfilerdeki dengesizlikler, aşırı iş yükü ve / veya stres, yönetim ile ilgili zayıflıklar veya belirsizlikler, iletişim ağlarındaki boşluklar, çalışma monotonluğu, liderlik stili, örgüt kültürü veya örgütsel değişim mobbingin örgütsel kaynakları olarak belirtilmiştir (Duffy ve Sperry, 2007:398).

Sosyal Sebepler: Düşmanlık, kıskançlık, aşırı rekabet ve hırs, grup baskısı, birini aşağılamak veya günah keçisi ilan etmek, sosyal değişimler ve kültürel özellikler mobbingin toplumsal nedenleri olarak gösterilmektedir (Bilgel ve ark. 2006:226; Kök, 2006:433).

Kişisel Sebepler (Failler ve Mağdurlarla İlgili Faktörler): Kişilik, psikolojik durum, kişilik bozuklukları, bireysel özellikler, sosyal beceriler, demografik özellikler

ve algısal farklılıklar mobbingi tetikleyebilecek kişisel nedenler olarak sunulmuştur (Leymann, 1996:165).

Mobbing üzerine önemli sayıda araştırmalar yapılmış olmasına karşın, nedenleri üzerinde belirli bir anlaşma sağlanamamıştır. Bazı araştırmacılar, sebebin bazen direkt mağdurlardan kaynaklı olduğunu, dokunaklı davranışlarının veya önceden var olan bir bozukluğun, uygulayıcının zorbalığa başvurmasına neden olduğunu savunmuştur (Allen, 2005:11). Mobbingin çeşitli olası nedenleri olduğu kabul edilmiştir (Buttigieg ve diğerleri, 2011:22). Mobbingin yaygınlığı, zorbalığın ve kurumsal farklılığın nitelikleriyle bağlantılıdır; mobbingin varsayılan özelliklerinin çoğunun da örgütsel özelliklerle ilişkili olduğu söylenebilir (Buttigieg ve diğerleri, 2011:23).

Bazı araştırmacılar kişilerarası saldırganlığı motive eden faktörlere benzer olarak, zorbalık ve mobbingi teşvik etme sebeplerini başkalarının kontrolü, üstünlük, öfke, intikam, güç gösterisi ve gelişmiş benlik imajı gibi durumların da sağlayabileceğini savunmuşlardır. Diğerleri, geçerli örgütsel değişim süreçlerinin veya performans yönetimi prosedürlerinin kullanılması gibi örgütsel yapıları ve mobbingi mümkün kılan ve teşvik eden anahtar yapıları hala araştırmaktadır (Vickers, 2010:7). Hızla büyüyen rekabet ortamında, bir işletme pazar paylarını ve kar marjlarını korumak için büyük çaba harcamaktadır. Bu baskı genellikle kurumları daha az ek yükün kaybedilen gelirleri geri alacağı inancıyla küçültmeye, yeniden şekillendirmeye veya katmanlara ayırmaya karar vermesine yol açmaktadır. Bir diğer deyişle, işten çıkarılma korkusu, kendi üstünlüğünü gösterip diğer iş arkadaşının daha az işe yaradığını kanıtlamak amacıyla da mobbing uygulanabileceğini anlamak mümkündür. Bu tür önlemler kuruluşlar için her zaman yararlı değildir (Allen, 2005:24). Buttigieg ve arkadaşları (2011:25), kişisel özelliklerinden kaynaklanan mobbing mağdurları olmasına rağmen, organizasyon temelli faktörlerden kaynaklanan mobbingin kişisel olanlardan daha yüksek olduğunu savunmuşlardır.

Buna ek olarak, mobbing sebepleriyle ilgili yapılan anketlere katılan katılımcıların çoğu kötü organizasyonel iklimin işyerinde bir sorun olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak, mobbingin en önemli belirleyicileri, örgütsel özelliklerin yanı sıra, yapıcılarının gücü ve belirli özelliklere dayalı ayrımcılıktır. Çalışanın kişiliğinin veya kişisel özelliklerinin yıldırma davranışının önemli bir belirleyicisi olduğu belirtilmiştir

(Buttigieg ve ark., 2011:26). Kuruluşlarda mobbinge maruz kalan kişiler bu duruma katlanırlar, çünkü doğası gereği iyi liderin bir zorbalık özelliğine sahip olduğuna inanırlar (Sloan ve diğerleri, 2010:87). Düşmanca ve aşağılayıcı davranışlara hitap etmeyen her kuruluş, bu davranışların kabul edilebilir olmadığını çok etkili bir şekilde ima eder. Çalışanlar burada yapılanların böyle olduğuna inandığında, kötü muamele kurum kültürünün bir parçası haline gelir (Allen, 2005:24). Liderlik, bir organizasyonda mobbing şansını iki yoldan biriyle etkileyebilir; ya ortaya çıkmama ya da yönetici kişilerin davranışlarıyla. Liderlik eksikliği, çalışanların neyin önemli olduğu, onlardan ne beklendiği ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda tereddüt ettiği bir boşluk yaratır (Allen, 2005:25).

2.4. MOBBİNG SÜRECİNDEKİ AŞAMALAR

Mobbing süreci buna maruz kalan kişiler için oldukça stresli ve üzücü bir durumdur. Yönetmel çatışmalardan kaçınma tacizin devam etmesini sağlamaktadır. Müdahale etmeme veya yetersiz müdahaleler muhalefeti tırmandırır. Mobbingi bir virüs olarak tahayyül edersek bunun zamanla insanlar arasında yayılabilen bir mekanizma olduğunu anlamak daha da kolaylaşacaktır. Fakat bu durum bir anda ortaya çıkmaz. Mobbing uygulamasında birkaç aşama bulunmaktadır. Sosyal dışlama olarak adlandırılan aşamada mobbing uygulanan birey ile alay etme, eleştirme ve spesifik olarak bir kişinin üzerine oynama gibi durumlar söz konusudur. Bu olay sadece bir kişi tarafından değil en az iki kişi tarafından aynı insana yapılır. İkinci aşama kritik olayların yaşandığı aşamadır. Mobbing uygulayanlar hedeflenen çalışanla bir dizi konuda çatışmasıyla başlar. Yetki ve hariç tutma özgürlüğü güçlü güdülerdir. Söylentilere uyma hedefi göz ardı eder ve aşağılar. Amaç ağır suistimal kanıtı toplamak veya oluşturmaktır. Kritik bir olay, hızlı bir yönetim eylemi gerektiren ciddi haksızlıklardan suçlu olduğunu kanıtlamak için ortaya çıkar. Mobbing failleri köklü ağlar aracılığıyla işe alınırlar. Gözdağı verme ve psikolojik şiddet, mobbing kurbanlarına uygulanan en önemli silahlardan birisidir (Westhues, 2006:26).

Yargılama, mobbing sürecinin üst yönetim ile yapılan arabuluculuk veya iki tarafın da dinlenmesi sonucu durup durmayacağını belirlediği aşamadır. Burada temel motivasyon, kişinin güvenilirliğini zedeleyerek bulunduğu kurumdaki konumuna zarar

vermektir. Yönetim tarafından yapılan devalüasyon, geri tepmeyi önlemenin ve failleri güçlendirmenin güçlü bir yoludur. Mobbing kültürü, yetenekli çalışanları ezip zorlar. Hedeflenenler genellikle stres kaynaklı fiziksel ve / veya psikolojik bozukluklar yaşarlar. Üst yönetimin hesap verebilirlik eksikliği, düşmanlıktan kaçmak için istifa eden hedef ve / veya sıkıntılı çalışanların sayısı ile gözlemlenebilir.

Eliminasyon, dışlanmış olanların cezasının belirlendiği aşamadır. Üst yönetim, faillerin suçlamaları ile doludur. Mobbing süreci Dr. Westhues tarafından şöyle açıklanıyor: *“Hepsi başka bir çalışanı hor gören ve ondan kurtulmak isteyen, iyi geçinen ve oldukça iyi çalışan bir grup astıyla karşı karşıya olan bir yönetici normalde kolektif iradeyi destekliyor. Her yüksek otorite seviyesi, birbirini takip eden daha büyük alt grupların iradesini tersine çevirmekle karşı karşıyadır”* (2006: 34).

2.4.1. Kritik Olaylar

Mobbingin bu aşaması çatışmanın ortaya çıkmasına ve daha sonra tırmanışına bağlıdır. Bütün bunlar, mobbing’in gelişiminin temelini oluşturan kişilerarası ilişkilerde bozulmaya yol açar. Orijinal çatışma bile unutulmuş olabilir, ancak saldırgan eğilimler kurbanı açısından daha tehlikeli olur ve keskinleşir. Kritik olaylar, damgalama aşaması olan bir sonraki aşamaya geçmeden önce çok kısa bir süre sürer. Bu aşamanın ana özelliği, resmi olarak mobbingin hala mevcut olmamasıdır (Seydl, 2006:24).

2.4.2. Saldırgan Davranışlar

Literatürde mobbing ve damgalama aşamasına sıklıkla hedeflenen mobbing aşaması veya saldırganlık arttırma aşaması da denir. Bu aşamanın özellikleri, zorbalığın bastırılmış saldırganlığının psikolojik terör biçimlerine tırmanmasıyla mağdurun seçildiği ve damgalandığı durumdur (Seydl, 2006:24). Mağdur benlik saygısını kaybetmeye başlar ve daha az değerli hisseder.

2.4.3. Yönetimin Devreye Girmesi

Bir noktada, mobbing artık gizlenemeyecek bir düzeye ulaşır. Yönetim tarafından görünür hale geldiğinde resmi hale gelir. Kurban zaten büyük ölçüde

damgalanmış ve izole edilmiş ve sürekli taciz edilmektedir. Bu nedenle, bu aşama için başka bir isim olan, günah keçisi, olarak adlandırılan bir durum yaratılır (Williams ve diğ. 2002). Burada, kurbanın organizasyondaki tüm hatalar için bir sorumlu olarak alınıp tamamen damgalanmasından bahsedilmektedir.

2.4.4. Dışlanma- Damgalanma

Dışlanma, mobbingin son aşaması, yani geçici olarak işten uzaklaştırılma veya hatta bir işyerinden dışlanma olarak kabul edilir, mağdurun sorunla başa çıkamadaki zayıflığı nedeniyle kuruluştan çıkarılır. Bu aşamada, mağdurun tıbbi veya psikolojik yardım aramasına neden olan ciddi bozuklukların ortaya çıkabileceği fark edilir (Williams ve diğ., 2002:161). Hariç tutma, mağdurun kalıcı baskı ve stres altında kurumdan ayrılması durumu mağdurun son çöküş aşaması olarak da adlandırılır.

2.5. MOBBİNG TÜRLERİ

Psikolojik şiddet kavramı, cehaleti, iftira veya kötü niyetli söylentileri, çalışanların hor görülüp hakarete uğramasını, suçluluk hissi oluşturmaya, işini kaybetme korkusu yaymayı, kıskanç davranışları, dini ve cinsel yönelim nedeniyle mağduriyete uğratılmayı, cinsel taciz ve fiziksel saldırı gibi durumları kapsamaktadır. İşyerindeki tüm bu psikolojik şiddet biçimlerine mobbing denebilir. Psikolojik şiddet bir yerden sonra patolojik hale gelmekte ve işyerinde ve sivil çevrede kişilerarası ilişkilerin ana sorunu olmaktadır (Leymann, 2012: 512).

2.5.1. Yatay Mobbing ve Dikey Mobbing

Harald Ege (1996), iki tür mobbing olduğunu söylemektedir. Yatay Mobbing ve Dikey Mobbing. Dikey mobbing, bir kişi kendinden alt pozisyondaki bir çalışana mobbing uyguladığında oluşan durumdur. Kontrol teknolojisi bunu birkaç kişiyi sırayla (seri mobbing) veya planlanmış olarak (stratejik mobbing veya patronaj) karalayan bir şekilde yapmasına izin verir, ancak nadir durumlarda bir grup ast kişiye mobbing uygular (Akt: Leymann, 2012: 513).

Yatay mobbing’de ise, çalışanlar şiddetini kolektifin belirli üyelerine yönelttikleri zaman, genellikle bir grupta meydana gelen kurumsal psikolojik şiddettir. Kişiyle alay edilip, hakkında iftira veya yalan bilgi yaymak ve başka kötü niyetli söylentiler yapmak yatay mobbing alanına girmektedir. Özetle, dikey mobbing, çalışanını taciz etmek için, üst düzey kişinin kendi ayrıcalıklı konumundan yararlandığı durumda, mobbing yapan kişinin daha yüksek bir konum olması durumunda meydana gelirken, yatay mobbing, mobbing yapan kişi ve kurban iş yerinde benzer pozisyonlara sahip olduğunda ortaya çıkar, meslektaşlar arasında görülür ve duygusal düzeyde dikey mobbinge göre daha ciddi sonuçları olabilir (Leymann, 2012: 513).

2.5.2. Eşdeğerler Arasında Yaşanan Mobbing

Çalışma hayatında sık sık karşılaştığımız mobbing, çeşitli, planlı, doğrudan ve dolaylı, bilinçli, motive edilmiş, saldırgan davranışlardan oluşur. Bu davranışlar bazen bireylerin manevi birliğini bozar ve aktif durumu pasif duruma dönüştürmelerini sağlar. Bu, çalışanların performansını olumsuz yönde etkiler. Öte yandan, bu konuda karşılaşılan ciddi sorunlardan biri, zorbalığın bir işyeri davranışı olarak görülmesi ve bu davranışların hoş görülmesidir. Bu sorun, muhtemelen, yıldırma olayının varlığı kadar önemlidir. Aslında sistematik bir şekilde daha güçlü insanlar tarafından uygulanan baskı olarak tanımlanan mobbing (Baldry & Farrington, 1993:17), zulüm, terörizm, duygusal olarak saldırmak (Leymann, 1990:119), bireysel, örgütsel ve sosyal sonuçlara ek olarak, kimsenin görmezden gelemeyeceği sonuçlar üretebilir. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde, mobbing, bir işyerindeki belirli kişileri veya grupları doğrudan veya dolaylı olarak hedefleyerek ve düşmanca ve etik olmayan bir seçim yaparak duygusal saldırılar yoluyla yıpratma hedefini takip eden kasıtlı ve sistematik davranış / davranış türü sürecidir. Bu hedefe uygun olarak bir kişi veya kişiler üzerindeki bu tür tutumlar, psikolojik ve / veya fiziksel hasara neden olur (Yavuz, 2007). Mobbing genel olarak kuruluşlarda çalışanlar arasında görülür, bir diğer deyişle aynı pozisyonda çalışan kişiler arasında. Çünkü aynı pozisyonda çalışan kişilerin alabileceği terfiler de aynıdır. Bu tür konularda daha hırslı olan taraf, diğer çalışanın kendinden daha aşağıda görünmesi için elinden geleni yapacak, ve mobbinge başvuracaktır. Buradaki en önemli unsur yönetimin bunu görüp zamanında müdahale etmesidir. Aksi takdirde mobbinge uğrayan çalışan bir süre sonra kuruluşa da pek bir şey katamayacaktır.

2.6. MOBBİNG SÜRECİNDE BİREYLERİN TİPİK ÖZELLİKLERİ

Kişilik, birey içinde tutarlı davranış kalıplarını açıklayan önemli, nispeten istikrarlı özelliklere işaret eder. Kişiliğin boyutları gözlemlenebilir veya gözlemlenemez ve bilinçli veya bilinçsiz olabilir. Kişilik, bir kişinin çeşitli durumlarda bilişlerini, motivasyonlarını ve davranışlarını benzersiz bir şekilde etkileyen dinamik ve organize bir özellikler dizisidir. Aynı zamanda psikolojik bir yapıdır, kişinin benzersiz genetik geçmişini (tek yumurta ikizleri hariç) ve öğrenme tarihini ve bu faktörlerin çeşitli ortamlara veya durumlara verdiği yanıtları nasıl etkilediğini kapsayan karmaşık bir soyutlama olarak da düşünülebilir (Gülen, 2008:29).

Leymann, bir kişinin kişiliğinin, mağdur olmanın nedeni olabileceği fikrine şiddetle karşıdır, çünkü mağdurlar işyerinde mobbing nedeniyle kişilikte değişiklikler geliştirir ve mobbingin belirtileri yanlış yorumlanır (Leymann, 1996:121). Leymann'a göre mobbing için kişilik özellikleri önemli değildir. Çatışma meydana gelirse mobbing başlayacak ve bireylerin davranışları şekillenecektir. Yani çatışma anahtar faktördür. Leymann (1996), işyerinin hayattaki diğer durumlarla karıştırılmaması gerektiğinin de altını çizer. Bir işyeri davranış kuralları ile düzenlenir. Bu kurallardan biri, denetim otoritesi tarafından kontrol edilen etkin işbirliği ile ilgilidir. Çatışmalar her zaman ortaya çıkabilir, ancak bunlara göre davranış kurallarına uyulmalıdır. Denetim otoritesinin yükümlülüğünden biri, bu tür bir durumu yönetmektir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesiyle, bir denetimci çatışmanın mobbing süreci yönünde yükselişini teşvik eder. İlk aşamalarında mobbing, çoğu zaman iş görevlerinin organizasyonu etrafında bir çatışmanın özel bir dokunuşla geçtiğinin bir işaretidir. Bir çatışma özelleştirildiğinde veya daha fazla gelişmesinin arkasındaki güç iki kişi arasında daha derin bir hoşnutsuzluğa dayanmaya başlarsa, iş görevleriyle ilgili çatışma bir işverenin durdurma yükümlülüğü haline gelmiştir. Bir çatışma yükselişte bu aşamaya ulaştığında, birisini kişiliği için suçlamak anlamsızdır. Bir başka bir çalışmada Leymann, bireyin kişiliğini mobbing sürecinin bir nedeni olarak görme görüşüne karşı olduğunu belirtmiştir. Leymann'a göre, travma sonrası stres sendromu geliştiğinde, birey yıldırma sürecine bağlı olarak büyük bir zihinsel bozukluğun belirtisi olarak büyük kişilik

değişiklikleri geliştirebilir (Leymann, 1996:121). Ayrıca Brodsky, kurumsal iklim izin vermezse, işyerinde mobbing yapılamayacağını söylüyor (Shin, 2005). Zapf'a göre; hedefin tepkileri en azından çatışmanın ilk aşamalarında düşünülebilir, ancak kurbanı suçlamamaya vurgu yapar (Zapf, 1999:70).

Bunların aksine, kişiliğin zorbalığa maruz kalmayla etkili bir faktör olduğu düşünülmektedir. Einarsen'e (2007) göre, diğer kurumsal faktörler doğal olarak önemlidir, ancak resmin tamamını bireysel taraf olmadan açıklayamazlar. Hem durumsal hem de kişilik değişkenlerinden etkilenen bilişsel bir değerlendirme süreci olan mobbing deneyimleri bulunmaktadır (Matthiesen ve Einarsen, 2007:735). Einarsen, Raknes ve Matthiesen'e göre, Norveç'te yapılan bir ankette başa çıkma ve çatışma yönetimi becerilerinin kurbanlarda diğerlerinden daha düşük olduğu ve utangaçlığın mobbinge katkıda bulunduğu bulunmuştur (Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994:185).

2.7. MOBBİNGİN DERECELERİ

Şirket içindeki mobbing türleri ve mobbing dereceleri Dilt piramidine dayanmaktadır (Dilts, 1999:22). Model altı düzeyde yapılandırılmıştır ve 2012-2016 yıllarındaki mobbing konusundaki güncel literatürün ayrıntılı analizine dayanan bir piramit olarak şekillenmiştir. Piramitteki her seviye, kurum içindeki bireyin belirli bir psikolojik yapısına karşılık gelir. Her seviye, örgüt içindeki mobbing kategorilerini ve psikolojik şiddete maruz kalan bireyin iç psikolojik yapısını içerir. Hiyerarşik piramidin genişliği ve kademeli olarak azaltılması, en yüksek soyutlama seviyesini, bireydeki ve şirketteki bilincin gücünü (bireyin bireysel ve kolektif bilinçaltını) ve bireye yönelik bir tehdidin etkisini temsil eder. Dilt'in piramidi, bireysel gerçeklik algılarını uygulamak için kullanılan sistemin bir modelidir. Genişletilmiş model, bir bireyin şirketteki gerçeklik algısına ve şirket düzeyinde bir kurum olarak ve sosyal grup düzeyinde mobbing gerçekliğine ilişkin olarak uygulanan sistematik olarak düzenlenmiş bir modeldir. Genişlemesinin nedeni, bireysel düzeyde, şirket düzeyinde, grup ve sosyal düzeyde karmaşık bir mobbing algısı olmasıdır.

Piramidin ilk seviyesi çevre seviyesindeki mobbing uygulamalarıdır. İşyerinde taciz veya mobbing farklı koşullarla ilişkilidir. Bunların arasında bireylerin sağlığı,

sosyo-demografik durumlar ve çalışma koşulları ile ilgili olan en tipik olanları vardır. Muğla'da sağlık çalışanlarında mobbing ve acil sağlık yardımı ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Ankette 130 gönüllü bulunmaktadır (cevapların % 91.5'i dikkate alınmıştır). Çalışma sosyo-demografik özellikler, çalışma koşulları ve mobbing düzeyi arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Bulgular şöyledir: Evli işçiler üzerinde, özellikle de 16 yıldan fazla bir süredir kurumun çalışanları olanlarda, en yüksek mobbing oranlarına rastlanmıştır. Bunu işyerinde psikolojik tacize tepki gösteren bireylere karşı mobbing izlemektedir. Acil tıbbi yardımdaki çalışanların mobbing konusunda büyük toleransları vardır (Pıçakçıefe ve ark., 2015:12).

1980'lerde ekolojik olarak bilinçli psikologlar, sosyologlar ve filozoflar yeni bir çevre bilinci modeli ortaya koymaya başlamışlardır (Trstenjak, 1984:21). Şirketin yöneticileri veya çalışanları, bireylerdeki duygusal durumlara ve faktörlere daha fazla dikkat etmelidir. Duygusal ajitasyon, işçileri birbirlerine karşı yönlendirerek, suç ve endişe duygusuna neden olarak durumu kışkırtır ve belirsiz zamanlarda işini kaybetme korkusunu artırır. Mobbing nedeniyle olumsuz psikolojik duygular, çalışanlar tarafından evlerinde ve ilişkilerindeki özel yaşamlarına aktarılabilir. Çoğu zaman mobbing, bireysel olumsuz duygulara (korku, iğrenme ve üzüntü) veya her zaman temel duyguların (sıkıntı, ajitasyon, sinirlilik) arka planında bulunan eşlik eden olumsuz duygulara odaklanır (Demasio, 2008:24). Çevre düzeyinde, çalışan bireylerin mobbingi de bilinç ekolojisini kapsar (Kırm, 2004:26). Ekolojik düşünen birey, çalışma ortamındaki bir değişikliğin tüm sistemdeki bir değişikliği yansıtabileceğinin farkındadır. İşyerinde psikolojik taciz yapanlar (işverenler, yöneticiler, başkanlar, bireyler ve hatta bir grup), bunun tüm sistem, şirketler, kuruluşlar, yani çalışma ortamı için olumsuz, hatta patolojik sonuçlara neden olduğunu bilmelidir. Yapay korku üretiminin çok büyük olduğu modern dünyada, bir kişi, tek kişilik bir grup olarak veya daha büyük veya daha küçük bir grubun üyesi olarak, her gün çevrenin istenmeyen etkilerinin çeşitli girişimlerini deneyimler. Bu özellikle kişinin zamanının çoğunu geçirdiği işyerinde gözlemlenen bir durumdur.

Birey, işyerinde mobbinge uğruyorsa, buna karşı davranışsal savunma mekanizmaları geliştirmelidir. Dilts'e (1990:21) göre, birey kendine aşağıdaki soruları sormalıdır: Ne yapmam gerekir? Mobbinge maruz kalırken işyerinde nasıl cevap

vermeliyim? Mobbinge katlanmak için nasıl davranmalıyım? Ne tür bir iletişim diğer çalışanların veya liderlerin şiddetli tepkilerini tetikleyebilir?

Bunun amacı, kuruluştaki diğer kişilere karşı davranış ve iletişim de dahil olmak üzere bir geri dönüş mesajı olarak verdiğiniz yanıttır. Bu, tüm sözlü ve sözsüz iletişimi içerir (Dilts, 1990:22). Şirketteki üst ve alt kişiler arasındaki ilişkide bireysel davranış düzeyinde mobbing görülebilir. Çalışma, mobbing insidansını çalışma ile ilgili farklı yönetim biçimleri ve pozisyonlarına göre değerlendirmiştir. Sonuçlar, liderlik tiplerinin süpervizörlerden (yani yukarıdan aşağı uygulanan/dikey mobbing) mobbing üzerindeki etkilerine ilişkin tahminleri doğrulamıştır. Dönüşümcü ve işlemsel liderlik yıldırma olasılığını azaltırken, otoriter liderlik büyütmiştir (Ertureten, 2013:205). Modern toplumda, kurumlarda ve dışardan gelen istenmeyen etkiler öncelikle düşük benlik saygısına sahip bireyler ve kendilerini güvensiz hissetmek için doğru kalibre edilmiş teknikler kullanarak korkutulan bireyler avlanır. Sonuç olarak, birçok birey, neredeyse hiç tutum ve cehalet olmadan, başkalarıyla olan ilişkilerini en aza indirerek istenmeyen etkilere karşı savunmaya çalışır. Bu aslında en talihsiz yoldur, çünkü birey doğal zayıflığından kaynaklanan başarısızlığa yönelir (Arnejçiç, 2008:857). Bireylerin beceri ve yetenekleri düzeyinde mobbing, farklı psikolojik durumları ve bireysel stratejileri kapsar. Bir çalışanın işten çıkarılması bireyin yeteneğini etkiler ve benlik saygısını azaltır. Sonuçlar sistem düzeyinde veya şirket düzeyinde görülebilir. Sistemin bir bölümündeki davranış değişikliği, sistemin diğer bölümlerindeki bireylerin davranış değişikliğine de yansır.

Bireyin sosyal ve diğer becerileri, şirketteki çeşitli mobbing türlerine karşı korunmada önemli bir role sahiptir. Kanada Victoria Üniversitesi'nde, şirketteki sosyal becerilerin ve çalışanların sosyal durumunun rolü üzerine bir çalışma yapılmıştır. Bireylerin becerilerindeki farklılıkların, mevcut sosyal düzene farklı seviyelerde yanıt verdiği gözlemlenmiştir. Sosyal etkileşim becerileri ve işçinin sosyal durumu, kurumun istikrarı ve şirketteki değişiklikler için çok önemli olan farklı türde veya kategorilerde yansımaları izin verir. Kuruluş içindeki bir kişi yeterince duyarlıysa, başkalarının görmediği yerlerde değişiklikler görülebilir. Bu tür bireyler şirketteki değişikliklere daha kolay uyum sağlar. Bu yazarlar kurumsal sosyal becerileri belirler (Suddaby, Vials ve Gendron, 2016:22). Şirketteki mobbing, bireyin ve kolektifin sağlığını tehdit eder.

En fazla risk altındaki gruplardan biri hemşirelerdir. Türkiye'de Erzurum Üniversitesi'nden araştırmacılardan oluşan bir ekip atılgnlık eğitiminin mobbing üzerindeki etkisi üzerine ampirik bir çalışma yürütmüş ve çalışmaya 218 hemşire dahil edilmiştir. İlk grup atılgnlık eğitim programına katılan hemşirelerdi. İkinci grup söz konusu eğitime dahil edilmemişlerdir. Çalışmanın en önemli sonucu, atılgnlık eğitiminin iş organizasyonundaki mobbingi azaltmada etkili olmasıydı. Mobbing mağdurlarına tavsiye ve destek sağlayan, hemşirelerin kişisel gelişimini destekleyen yeterli bir eğitim programının oluşturulması gerekmektedir. Sonuçlar şöyledir: Hemşireler arasında mobbing çok yaygındır ve çoğu hemşire bu fenomeni desteklemektedir. Atılgnlık eğitimi alan tıp hemşireleri özgüven ve yeni sosyal beceriler geliştirmiştir. Atılgnlık eğitimi özgüvenini arttırmış ve hemşirelerin işyerinde zorbalığa direnme becerilerini geliştirmiştir (Karakaş ve Okanlı, 2015:447).

Birey, çalışma sürecinde uyumlaştırılan inançları ve değerleri, çalışanların inançları ve değerleri ile ve özellikle de şirketin inançları ve değerleri ile bağdaşan bir şirkete girer. Organizasyona girdikten sonra, birey ile şirket arasında bir çarpışma ve değer çatışması olabilir. Bu, değerler ve inançlar nedeniyle mobbing veya tacize yol açar ve bireyin çalışma motivasyonuna karşı yönlendirilir. Kıskanç davranış, ikiyezülülük, şirkette tek yönlü iletişim (monolog); iş arkadaşlarıyla açık iletişimi, dini mağduriyeti ve işyerinde cinsel tacizi sınırlamak için etkili bir yöntem değildir. Kıskançlık, içsel zenginlik ve güç algısına yeterince maruz kalmayan insanlarda da gelişir. Bu nedenle, cömertliğin artmasını çoğu zaman aşırı tanıma ve şükran ihtiyacı takip eder (Klein, 1997:23). Konuşma veya tartışma, muhatapların hoşgörölü olması ve bir başkasının eleştirel görüşlerini dinlemeye hazır olması koşuluyla gerçekleşebilir. Konuşma çatışması bir monologdur. Burada, monolog, yüksek sesle veya sessizce konuşmanın kendisinden daha ifade edici olarak algılanır. Genellikle, monologların veya anlatıların performansları, çeşitli nedenlerle başlatıcıyı dinlemek istemeyen bireyleri gösterir (Arnejčič, 2014:20). İşyerinde mobbing ayrıca kötü muameleyi düşündüren farklı davranışlarla ilişkili farklı görüşler ve davranışsal amaçlar da içerir. Sloven kamu araştırma kuruluşları tarafından yapılan çalışmalar, işyerinde mobbing deneyimlerinde farklılıklar göstermiştir. Sorgulananların görüşleri büyük ölçüde çalışanların tutumlarına ilişkin inançlarına dayanmaktadır. Çalışanlar mobbing bildirmek için daha az istekliydi ve çalışanlar yumuşak disiplin önlemlerinden ve yeterli

organizasyon kurallarının eksikliğinden söz etmektedirler. Bu, Sloven kamu araştırma kuruluşlarında yıldırma gelişimi için elverişli koşullar yaratmıştır (Horvat ve Pagon, 2012:159). Araştırmacılar, farklı pozisyonlarda oluşan, iş arkadaşları arasındaki iletişimin azalmasına neden olan inanç düzeyinde bazı mobbing biçimleri görmüşlerdir. Örgütsel psikoloji alanında mobbing ile ilgili güncel araştırmalar, refah, ahenkli ilişkiler ve bireyin iş organizasyonunda refahı gibi konuları ele almaktadır. Aşağıdakiler, çalışanlara karşı tutum ve şirkette işin uygulanması üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Refah ve uyum, çalışan bir kuruluşun arzu edilen değerleridir. Şirket, bir çalışanın tatmin olacağı ve sonuç olarak daha üretken olacağı bir çalışma alanı sağlamalıdır. Sadece mutlu çalışanlar üretken olabilir. Birçok işçi, sermayenin sahiplerinin acımasızlığı nedeniyle, takıntılı bir çalışma tutkusu geliştirir. Obsesif tutku, yüksek düzeyde tükenmişlik ile olumlu ilişkilidir. Eğer işçiler çalışkan ve obsesif olarak güçlü bir tutkuya sahiplerse, işyerindeki davranışlarını daha az tanıyabilir ve değiştirebilirler. Bu tutum çalışma ilişkilerini zayıflatır ve çalışanlar arasındaki işbirliğini azaltır. Bu kişilerle iş birliği ve iyi ilişkiler bir risk haline gelir (Birkeland, 2014:8).

Psikologlar, patolojik ve şiddet içeren kişiliklerin genellikle liderlik pozisyonlarına çekildiğine inanırlar. Bu nedenle, bu kişilerin organizasyona ve kolektife girdikten sonra psikolojik seçim sürecinde zaten tanınması ve ortadan kaldırılması büyük önem taşımaktadır. Empati, işbirliği ve işbirlikçi konuşma, gelişmiş duygu kültürü olan kişilikler, açık fikirli, cesaret, mesleki farkındalık ve meslektaşlarla aktif bir ilişkiye duyulan güveni güçlendirmek için görevlerin doğası oluşturulmalıdır. Örgüt içindeki bireyin, belirli işleri yürütme güveni ve ilişki kurma güvenini içeren kimliği ışığında, üniversitelerdeki mobbing olgusu üzerine yapılan çalışmaların bazı ilginç sonuçlarıdır. Araştırmacılar, en yüksek eğitim düzeyinin birlikte çalıştığımız kişilere yüksek derecede güven sağladığını varsaymışlardır. Araştırmalar, bu varsayımın olmadığını kanıtlamaktadır. Üniversite organizasyonu içinde mobbing genellikle bir birey, herhangi bir manipülasyona izin vermeyen, organize bir aile hayatı ve mutlu ve kendinden emin bir kişiliğe sahip güçlü bir kişilik gösterdiğinde ortaya çıkar. Bu tip kişilik, meslektaşların kıskanç davranışlarını uyandırır. Bu örnekte, mobbing meslektaşları ve iş arkadaşları arasındaki yaş farkı, iş tecrübeleri ve soruna tepki verme biçimlerindeki farklılıklardan etkilenmektedir. Bazı bireyler zor çalışma koşullarında

daha fazla kişisel hassasiyet sergiler ve daha dramatik tepki verirler. Mobbing ile ilişkili koşulları tanımlayan anahtar değişken duygusal zekadır (Manotas, 2015:1607).

Kurumun bireysel bölümlerindeki Kurum kültürü, bireylerin çalışma ilişkisine sosyal katılımını, bireyin şirketin farklı düzeylerine daha geniş bir şekilde entegrasyonunu ve olumlu bir çalışma ortamına sahip olan şirkete tutarlılık ve bağlılığı içerir. Sağlıklı olmayan kuruluşlar veya şirketler en üst düzeyde, yani kuruluş kültürü düzeyinde gözdağı verirler. Bu tür mobbing, çalışanlar arasında genellikle çok kötü bir çalışma atmosferi olacak şekilde taşınır. Kötü bir çalışma atmosferi sessizliğe neden olan korkuyu salar, böylece çalışanların çoğu mobbing hakkında konuşmak yerine sessiz kalmayı tercih eder. Bir şirkette bu tür davranışlar için farklı faktörler vardır: işlerini kaybetme korkusu veya fikirlerini yönetime bildirme fırsatına sahip olmama korkusu. İki yeni fenomen ise devir niyeti ve kurumsal sessizliktir. Devir niyeti kaygısı, çalışanların işlerini veya organizasyonlarını kendi iradeleri ile terk etme şansıdır. Devir niyetini artırmak iş yokluğunu artırır. Örgütsel sessizlik, kişilerin şirket faaliyetlerini iyileştirmek için düşüncelerini, görüşlerini veya önerilerini ifade etmedikleri bireysel davranışları tanımlayan terimdir. Mevcut araştırmalar, kurumsal sessizlik ve mobbingi karşılaştırdığımızda, mobbingin çalışanların devir niyetleri üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Son olarak, tüm faktörler göz önüne alındığında, mobbing sadece kısmi bir arabuluculuk rolü oynar (Elçi, 2014:455).

2.8. MOBBİNG SONUÇLARI

Mobbing tüm toplumu etkiler. Mobbing ile çalışanın verimliliğinin düşürülmesi, bir bütün olarak kuruluşun genel verimliliğini etkiler ve sonuçta ulusal ekonomi düzeyinde üretkenliğin azalmasına yol açar. Etkisi aynı zamanda işsizliğin artması ve işsizlik yardımlarının ödenmesi yoluyla da algılanmaktadır. Tıbbi tedavi ve rehabilitasyon maliyetleri ve hastalık durumunda yapılan ödemeler de artmaktadır. Sağlık sistemi, sağlık durumuna değil, hastalık durumuna odaklanır. Mobbing aynı zamanda emeklilik sayısında artışa, özellikle erken ve sağlık problemlerinden kaynaklı emeklilik sayısında artışa yol açar. Mobbingin etkileri, azalan verimlilik ve ek masraflar nedeniyle maliyetlerde büyük ölçekli bir artışa yol açmak gibi birçok bakımdan zarar oluşturan bir durumdur. Çalışanların işten çıkarılması sık görülür ve bu nedenle yeni

Çalışanlar için gereken uyum suresi de sorun haline gelir. Ek olarak, motivasyonun azalması ve çalışmaya daha az hazır olunması sorunlarını da beraberinde getirir. şirketlerin, çalışanların hastalık iznini başarılı bir nihai çözüm olmaksızın kullanmalarına izin vermek yerine, profesyonel rehabilitasyon sağlamalarının daha ekonomik olduğu kanıtlanmıştır.

2.9. MOBBİNG MAğDURUNA İLİşKİN SONUÇLAR

Kendini suçlama, yalnızlık ve kendini aşağılama, yıldırma mağdurunun psikolojik ve fiziksel durumunun ilk sonuçlarıdır ve bunu bir rahatsızlık durumu izler. Bu, daha düşk psikofiziksel gce sahip kişilerin kendilerini tamamen aileden ve sosyal yaşamdan soyutlayarak veya sadece kendilerine değil başkalarına da saldırgan hale gelebildikleri en erken aşamadır. Bu aşamada, örneğin sürekli aşağılanma, küçümseme, alay etme ve reddetme nedeniyle ilgisizlik, açıklanamayan yorgunluk, tükenme, geri çekilme ve demoralizasyon gibi zorluklar ortaya çıkmaya başlar. Diğer belirtiler günlük aktivitelerde neşe ve zevk kaybı ve ayrıca gerginliktir. Mobbing saldırılarını takip eden semptomlar depresyon, anksiyete, ağlama, kişiselleştirilmiş hissetme, panik atak, sosyal izolasyon, duygusal uyuşma, baş ağrısı, uyku bozuklukları olarak sıralanabilir. Mobbingin saldırganlık, pasiflik ve artan ilaç kullanımı ve daha yüksek alkol ve sigara tüketimi ile davranışı etkileyeceği de beklenebilecek sonuçlar arasındadır.

2.10. MOBBİNGLE MÜCADELE VE ÖNLEME METOTLARI

Mobbinge karşı koymak için önlemler seçerken, mobbingin hangi evresinin oyunda olduğunu belirlemek önemlidir. Mobbingin durdurulması gerekip gerekmediğine veya mağdurun yeniden yapılandırılmasının gerekip gerekmediğine bağlı olarak farklı önlemler mevcut olduğu için bu durum vurgulanmalıdır.

Sorunun karmaşıklığı göz önünde bulundurulduğunda, mobbing olaylarına karşı koymak için alınabilecek önlemler sadece yönetimsel yapıların katılımını değil, aynı zamanda sosyologlar, psikologlar, psikiyatristler, iş sağlığı gibi bu soruna bağlı farklı alanlardan profesyonelleri de içerebilir. Sorun öncelikle nleme ve yönetimin erken

müdahalesiyle ele alınmalıdır. Sonuçların ortaya çıktığı durumlarda, profesyonel rehabilitasyon ve mevzuata başvurmak da yapılabilecek yararlı şeylerden olabilir.

Avrupa düzeyinde, işyerinde yıldırma, zorbalık, taciz, sindirme ve ayrımcılık olaylarının olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinin kabul edilmesinden başlayarak, bu fenomenleri önlemek ve bunlarla mücadele etmek için bazı eylemleri teşvik etmek için çaba gösterilmiştir.

1989 yılında, Avrupa Konseyi Direktifi no.89/391, İş sağlığı ve güvenliği konularında özel hükümler içermekte, işyerinde zorbalığa uğrama riski de dahil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinden sorumlu olduğunu belirlemektedir. Üye devletlerden bu direktifi, fenomeni ortadan kaldırmak veya azaltmak için mevzuat veya yasama dışı önlemler geliştirerek uygulaması istenmiştir. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, madde no. 31, AB vatandaşlarının temel hakları hakkındaki bölümde “her çalışanın kendi sağlığı, güvenliği ve haysiyetine uygun çalışma koşullarına hakkı vardır” diyerek mobbing yapmanın kanunen de bir suç olduğunu belirtmektedir.

2.10.1. Mobbing İle Ferdi Mücadele Metotları

Mobbing önlenabilir bir hastalık olarak kabul edilebildiğinden, bu önemli sorundan birincil, ikincil ve üçüncül önlemler hakkında konuşabiliriz (Hershcovic ve diğ., 2005). Birincil müdahale, ikincil müdahalelerin kurbanların başa çıkma stratejileri olduğu mobbing öncesi müdahaleler olarak söylenebilir. Son olarak, üçüncül olanlar mobbing sonrası zararlı etkileri azaltan önlemlerdir. Sorun odaklı başa çıkma stratejileri (aktif başa çıkma, doğrudan başa çıkma gibi) duygu odaklı olanlardan daha fazla başa çıkmanın etkili bir yolu olarak görülebilir (kaçınma, baskılama) (Wan den Brande ve diğ., 2016:61). Mobbingi önlemek için alınabilecek bazı önlemler, bireysel ve kurumsal olmak üzere iki grupta toplanabilir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2011):

Bir kişi psikolojik taciz hissediyorsa, mevcut koşullarını değerlendirmeli ve aşağıdaki önlemleri almalıdır:

- Öncelikle sakin olmalı ve çatışmalardan kaçınmalıdır.
- Saldırı üst yönetim kadrosundan geliyorsa, üst düzey yönetim doğru şekilde bilgilendirilmelidir.
- Yazılar, notlar, mesajlar, e-postalar gibi kanıtlar saklanmalıdır.
- Tanık meslektaşları ile müzakere etmelidir.

Bütün bunların işe yaramadığı bir durum ile karşı karşıya olunduğunda durumun hukuki boyutları ele alınmalı ve gerekirse Çalışma Bakanlığı'na suç duyurusunda bulunulmalıdır. Yukarıda verilen bilgiler ışığında, böyle bir durumda pasif davranıp ezilmenin ve mobbingin devam etmesine izin vermek olumlu sonuçlar doğurmayacaktır. Bundan ötürü ne kadar kısa sürede harekete geçilirse, birey için o kadar faydalı olacaktır.

2.10.2. Mobbing'le Örgütsel Mücadele Metotları

Üretim kalitesi, miktarı ve sektöründeki farklılıklardan dolayı ve ayrıca yönetim yöntemlerinin çeşitliliği, psikolojik istismar tekniklerinin de farklılaşması anlamına gelmektedir. Mobbing unsurlarının ortaya çıkması durumunda kurumlar bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını, kamu itibarlarını ve marka değerlerini korumak için bazı önlemler almalıdır. İşyerinde psikolojik istismar / tacizi önlemek için aşağıdaki önlemler alınmalıdır (Türkiye Ticaret Birliği Konfederasyonu, 2012):

- Kurumlar, istismar / taciz gibi durumlar için psikolojik önleyici politikalar geliştirmelidir
- Çalışanları hedefleyen bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri ve yöneticiler olmalıdır
- Disiplin cezalarının belirlenmesi ve rehabilitasyon
- Tüm mobbing şikayetlerine çözümler geliştirmek, iddiaları soruşturmak ve aynı zamanda gizliliği korumak gerekir.

Yukarıdaki önerilerin yanı sıra, ulusal mevzuat da sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği sağlamak ve barışçıl bir çalışma ortamı oluşturmak için psikolojik istismar / tacizin önlenmesi çok önemlidir. Bu nedenle, hükümet çalışanları psikolojik istismar / tacize karşı korumak için duruma uygun politikalar üretmelidir. Buna göre, tüm

işverenler çalışanlarını her türlü istismar ve tacizden korumak için gereken tüm önlemleri almak zorundadır. Tedavi etmekten çok daha etkili, ucuz ve önlenmesi kolay bir durum olan mobbing, birçok çalışanın verimliliğini azaltan bir durum olduğundan, kurumun vereceği cevap ve takınacağı tutum çok büyük önem arz etmektedir. Eğer mobbingin amacına ulaşmasına izin verilirse bu hem bir çalışan kaybına mal olacak, hem de kar marjlarının azalmasına sebebiyet verecektir.

2.11. MOBBİNG İLE İŞ KAZALARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Emek kavramı içinde bulunduğumuz tüketici toplumda büyük bir öneme sahiptir. Bir malın üretiminde veya sonraki evrelerinde emeği geçen her çalışanın hem ruh hem fiziki sağlığını koruyacak uygun ortamlarda çalışabilmesi çalışan verimi açısından önem arz etmektedir. Ülkemizde ve dünyada, özellikle son yıllarda, iş güvenliği ve işçi hakları konuları önem kazanmış olup bu konuda politikalar ve kanun üretme çabaları hala devam etmektedir. Güçlü (2007), iş sağlığı ve güvenliği konularında dikkate alınması gereken hususları şu şekilde sıralamaktadır: Çalışanların hem fiziki hem ruhsal olarak rahat edecekleri pozisyonlara yerleştirilmeleri, iş kazalarını en aza indirmek adına alınması gereken bütün önemlerin alınması, ruhsal-fiziksel şiddet, taciz ve iş yükünün kaldırılabilir seviyelerden yüksek olmasının engellenmesi, işyeri ortamında bu çeşit durumların oluşacağı ortamları ve zeminleri ortadan kaldırmak ve bunların olmasına izin vermemek sıralanan en önemli faktörler arasındadır.

Günümüz koşullarına kadar çalışanların iş kazalarına ya da meslek hastalıklarına maruz kalmalarının nedenleri sadece çalışırken kullanılan maddeler, işyerlerinin fiziki yapılarındaki uygunsuzluklar, yanlış kuralların uygulanması ya da kuralların uygulanıp uygulanmadığının denetlenmemesinden olduğuna inanılmıştır. Ancak çalışanlar eskiye oranla artık ekonomik eğilimleri fazla olan, ücretle motive edilebilecek bireyler olmaktan çıkmış; sosyal haklara ve statüye, kendini başarılarıyla ve bilgisiyle tatmin etmeye ihtiyaç duyan varlıklar haline gelmişlerdir.

Ülkemizde mobbing kavramının tanımı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Mobbing Bilgilendirme Rehberi'nde şu şekilde yapılmıştır: İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli

bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür. (ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014: 9).

İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli olmalarını sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar bütünüdür. Dolayısıyla işyerinde bulunan her faktör tek tek incelenerek analiz edilir ve olumsuz etkileri varsa bunlar ortadan kaldırılır ya da ortadan kaldırmak mümkün değilse en aza indirilir. Risk değerlendirmesi yöntemi ile işyerindeki her faktör her açıdan değerlendirilir ve yasal uygunsuzluk varsa, sağlıksızlığa ya da güvensizliğe yol açıyorsa kontrol yöntemleri uygulanarak müdahale edilir ve ileride oluşabilecek iş kazaları ya da meslek hastalıkları meydana gelmeden engellenir. Bu proaktif yaklaşım ile birçok çalışanın can güvenliği sağlanmakta ve ailelere, işletmeye, ülkeye vereceği maddi ve manevi kayıplar ortadan kaldırılmaktadır.

2012 yılından sonra tek başına bir yasa olarak Türk Hukuku'nda yerini alan İş Güvenliği yasasında da yer aldığı üzere mobbing kanunen illegal bir suçtur. Mobbing uygulaması çalışana psikolojik olarak zarar verdiği için ötürü bu bir iş kazası olarak sayılabilmekte ve cezai yaptırıma da tabii tutulabilmektedir. Fakat buradaki asıl mesele iş kazası dendiğinde fiziksel hasarın düşünülmesi ve taciz, mobbing gibi durumların göz önünde bulundurulmaması idi. Bundan dolayı literatüre bakıldığında işçilerin yaşayacağı herhangi bir psikolojik sorunun kendisinden kaynaklı olacağı düşünülmekte ve mobbing durumu bu ölçümün içine katılmamaktaydı. Günümüzde mobbing, özellikle sanayisi gelişmiş üretim ülkelerinde büyük bir problem haline geldiği için, yasalarda da yerini almıştır.

Meslek hastalığı veya iş kazasının neden ve nasıl olduğunun yanı sıra neden o yerde, neden o işyerinde olduğu da aynı şekilde önem arz etmelidir. Çünkü asıl sebep işyerinin sunduğu ortamdan kaynaklanacağından, bu kaynağı bulup sorunun köküne inilip araştırmalara bu şekilde başlanması, iş kazalarının tekrarlanmasını engelleyecektir. Söz konusu mobbing olduğunda, aslında işyeri yönetiminin tolere etmemesi durumunda önü alınabilecek bir problem iken, bazen dikey mobbing de görülmekte ve bundan ötürü de olayların üstü örtbas edilebilmektedir. Yaşadığı

mobbing sonucu psikolojik bir mağduriyet yaşayan çalışanın ileride bu sebeplerden dolayı fiziksel bir problem yaşamayacağını da hiçbir garantisi yoktur. Bu yüzden en baştan alınacak önlemlerle bu şekilde kötü sonuçların önü de alınmış olacaktır.

Mobbinge maruz kalan çalışan hem doğrudan hem dolaylı maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadır. Stres, ruhsal çöküntü, depresyon ve adaptasyon problemleri yaşayan bir çalışan bu sıkıntıları düzeltmek için profesyonel yardım almak zorunda kalmakta ve bunun için ekstra bir harcama yapmak durumuna girmektedir. Bunların üstüne bir de gelir kaybı eklenmekte ve işini de kaybetmiş olma durumu da oluşmaktadır.

Bu doğrultuda, bu tür durumları engellemek amacıyla Türkiye Devleti tarafından yapılan düzenlemeler 27879 Sayılı Resmi Gazete’de 2011 yılında yayınlanarak yürürlüğe girmiş olup, şu şekilde sıralanmaktadır:

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Temel olarak, mobbing, çalışanların aşağılayıcı, utanç verici olaylara maruz kalması, süren ve tekrarlanan, işyerinde rahatsızlığa neden olan ve genellikle çalışanları işlerinden ayrılmaya zorlayan olaylardan oluşur. Çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları üzerinde büyük sonuçlara yol açan bir olgudur. ILO (International Labour Organisation), Şiddet ve Taciz Konvansiyonu çalışma dünyasında şiddet ve tacizin bir insan hakları ihlali veya kötüye kullanımı oluşturabileceğini ve şiddet ve tacizin eşit fırsatlar için bir tehdit olduğunu, kabul edilemez olduğunu ve iyi işlerle bağdaşmadığını belirtir.

İş kazası iş yaralanması ile karıştırılmamalıdır. Kaza, doğrudan veya dolaylı olarak fiziksel veya zihinsel mesleki yaralanmaya neden olan olaydır ve bunun sonucunda çalışma kapasitesi kaybı meydana gelir. Ayrıca, bir iş kazası neden olduğu zararlarla sınırlıdır. Son olarak, iş kazasının fiziksel bir dış olaydan kaynaklanması zorunlu değildir, çünkü bir iş kazasının nedeni fiziksel olmayabilir. Birkaç akademik görüş, bir kazanın böyle düşünülebilmesi için ani olması gerektiğini düşünmektedir. Diğer bir deyişle, bazıları iş kazasının belirli bir süre içinde tespit edilebilmesi gerektiğini veya en azından belirli ve sınırlı bir süreye sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Bu anlayışı paylaşılan bunu bir iş kazası olarak ahlaki tacizin niteliği önünde büyük bir engel olarak görmektedir.

Ani bir olayın meydana geldiği bir iş kazasının tanımlanmasına rağmen, gri alanlar, tıpkı bir çalışma bağlamında hastalıkların gelişmesi durumunda olduğu gibi, kademeli bir evrimin olduğu bölgelerdir. 21 Kasım 2001'de Yüksek Adalet Divanı, iş kazasının karakteristiği olan olayın aniden ortaya çıkma unsuru, mutlak olarak ele alınmamalı, anlık gerçekler ve olaylarla sınırlandırılmalı, daha ziyade şu şekilde yorumlanmalıdır: belirli bir süre içinde meydana gelen ve etkilerinin kademeli olarak gelişebileceği bir yaralanma nedeni. Aynı şekilde, belirli davranışların

gruplandırılabilmesi ve bir iş kazası kavramıyla örtüşen ahlaki taciz fenomenine neden olabileceği düşünülebilir. Ahlaki tacizi tek bir olay olarak ele alarak, muhtemelen bir iş kazası olarak nitelendirilebilir. Ahlaki tacizin, çalışanın ciddi şekilde yaralanmasına neden olan sürekli ve sıralı bir olaylar zinciri olduğuna ve bunun tek bir olay olarak kabul edilemeyeceğine inanılmaktadır. İlgili özellik, bunun sonuçları veya fenomenin ciddiyeti değil, bunun sürekliliğidir.

Ayrıca, bir iş kazası olarak ahlaki tacizin karakterizasyonunun kavramın genişletilmesinde yattığı da anlaşılmaktadır. Aslında, kavramın zaten kanunda olduğu genişlik göz önüne alındığında, bunun yeterli bir çözüm olması gerekmektedir. Fakat kanunların uygulamasının denetlenmesi sağlanmadığı sürece işyerleri bu konuyu ihmal edebilirler. Genellikle, iş kazası olarak nitelendirilen durumlar, kesinlikle konuşulan işin yeri ve zamanı ile yakından bağlantılı değildir. Bu, bir iş kazası olarak ve iş kazası rejimine tabi olarak ahlaki tacizin nitelendirilmesinin, işverenin işin doğasında var olan risk üzerinde haklı olduğu anlamına gelir. Özetle, ahlaki taciz, çalışan üzerinde uygulanan, çalışanlara karşı tekrarlayan zarar davranışları dizisi, psikolojik yaralanmaya neden olur ve bu da bir iş kazasıdır.

2.12. MOBBİNGİN ÇALIŞANLARA ETKİLERİ

Mobbing çoğunlukla süreklilik arz eden ve uzun dönem boyunca devam eden bir davranıştır. Hem sık tekrarlanması hem de uzun bir döneme yayılması nedeniyle maruz kalan kişilerde önemli psikolojik sıkıntılara ve tükenmişlik duygusuna yol açar. Ayrıca mobbingten dolayı birçok kişinin uykusuzluk, depresyon, öfke, unutkanlık ve iştahsızlık gibi problemler yaşadığı görülmektedir. Psikolojik şiddetin boyutuna göre intihar düşüncesinin bile ortaya çıkabilmekte, mobbing mağdurları tükenmişlik ve çaresizlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadır. Örgütlerde mobbingin neden olduğu kronik endişe durumu, örgütsel sağlık açısından da risk oluşturmakta ve örgütün tamamını doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir (Altuntaş, 2010: 2996).

Tanımlaması yeni yapılmış olmakla birlikte geçmişi çok daha eskilere dayanan mobbing, insanların iş yaşamlarında motivasyonunu, potansiyelini, iş doyumunu ve sağlığını negatif olarak etkilemektedir. Çünkü bireye yönelik tüm olumsuz yaklaşımlar gibi mobbing de ahlaki olmayan, rencide edici ve düşmanca tutumların bir toplamı

olarak bireyi derinden etkilemektedir. Mobbingde birey uzun dönem devam eden bu sistemli yıldırıcı tutumlar karşısında hem savunmasız kalmakta hem de sürecin sonunda gücünü yitirerek çaresizlik duygusu yaşamaktadır. Böyle bir sürecin birey üzerinde yarattığı tahribat düşünüldüğünde mobbingin sadece şahısları değil grupları, örgütleri ve toplumun tamamını etkileyen bir olgu olduğu anlaşılmaktadır (Özmete & Laleoğlu, 2013: 23).

Mobbing iş yaşamında karşılaşılan fiziksel ya da cinsel taciz gibi çalışanları tehdit eden bir olgudur ve araştırmalar mobbingin diğerlerinden daha fazla karşılaşılan bir taciz türü olduğunu göstermektedir. Bu nedenle çalışan bireyler için psikolojik sağlıklarını ciddi düzeyde etkileyebilen bir davranış türüdür. Diğer yandan başka taciz türleriyle karşılaştırıldığında tanısı da adlandırılması da son derece güç olduğu için mağdurun bu durumu izahı da ispatı da çoğunlukla mümkün olmamaktadır. Hatta günümüz çalışma ortamlarında rekabetin varlığı ve çalışanların yüklendiği yoğun stres arasında bazen mağdurun bile görmezden geldiği hatta anlamlandırmakta zorlandığı ve hoş gördüğü olmaktadır. Dolayısıyla farkına varma ve önlemeye çalışma sürecine geç gelmekte, gelindiğinde de bireyin gördüğü zarar artık kendini göstermektedir (Demircioğlu, 2007:115).

Mobbingin hem çalışanlara hem de örgütlere verdiği zararın fark edilmesi, bu konuda yapılan çalışmaların yoğunluk kazanmasına neden olmuş ve aslında çalışma yaşamında mobbingin ne kadar yaygın olduğu ortaya çıkmıştır. Ve yine araştırmalara göre mobbingten en ciddi zararı görenler mobbinge maruz kalan bireylerdir ve bu zararın hem psikolojik hem de fizyolojik boyutları sağlığı tehdit edecek düzeyde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Birçok kişi için işe devamsızlığın ya da işten ayrılmanın nedeni olan mobbing kimi olgularda intihar sebebi bile olabilmektedir. Mobbingin çalışanların sağlığıyla ilişkisini ele alan araştırmalarda, psikosomatik bozukluklarla ilgisini ortaya koyan sonuçlar elde edilmektedir. Psikosomatik bozukluk, psikolojik rahatsızlıkların fizyolojik dışı vurumu olarak tanımlanmaktadır ve bir nevi zihnin bedenle olan ilişkisini, bağını ifade etmektedir. Kişinin duygu dünyasında yaşadığı negatiflikler ve çatışmalar fiziksel semptomlara dönüşmekte yani psikosomatik bozukluk yaşanmaktadır. Bu bağlamda, mobbingin neden olduğu psikolojik rahatsızlık

durumuna zaman içinde fizyolojik rahatsızlıklar da eklenmekte, çalışanların sağlığı ruhsal ve bedensel olarak topyekun olumsuz etkilenmektedir (Çetin & Kurt, 2016: 30).

Mobbinge maruz kalmak bireyleri her türlü olumsuz etkilemekte ancak psikolojik etkilenmenin daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Çünkü çok sayıda çalışma mobbing mağdurlarında en sık ortaya çıkan rahatsızlıkların depresyon, kaygı, stres ve öfke olduğunu ayrıca özgüvende, benlik saygısında düşüş yaşandığını, mutsuzluk, huzursuzluk, kendine yönelik nefret ve boyun eğme duygularının yoğun olduğunu ortaya koymaktadır. Daha ileri boyutta intihar eğilimi ya da yoğun kabuslar da ortaya çıkabilmektedir (Akkoca vd., 2014:2).

Huzursuz edici, rencide edici veya bir şekilde çalışanı rahatsız edici söz ve tutumlarla başlayan mobbing, süreç içinde sistemli bir saldırıya dönüşerek düşmanlık boyutuna ulaşmakta, hedefteki ya da mobbing uygulayan kişilerin sayıları arttıkça da örgütsel boyutta bir psikolojik şiddet söz konusu olmaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışan ya da çalışanlar bu sistemli düşmanca yaklaşımlar nedeniyle hem kendilerine hem de çevrelerine yabancılaşmaktadırlar. Zaman içinde yaptığı işe de yabancılaşan çalışan, kayıtsız, yorgun ve yılgın bir psikoloji ile çalışmakta, verimi ciddi oranda düşmekte ve süreç istifa ile neticelenebilmektedir. Mobbingin var olduğu örgütlerde çalışanların iş tatmininin ve örgüte bağlılıklarının düşük, örgütün iş gücü devir seviyesinin ise yüksek olduğu dikkat çekmektedir (Tınaz, 2006: 12-13).

Mobbing çalışanlarda yarattığı örgüte güvensizlik, motivasyon ve iş doyum düzeyinde düşüklük nedeniyle başlı başına bir risk faktörüdür. Psikolojik şiddet olarak da ifade edilen mobbing, fiziksel şiddet gibi fiili ve somut göstergeleri olmasa da psikolojik olarak hasara neden olmaktadır. Hatta fiziki şiddetin neden olduğu hasarlara kıyasla psikolojik şiddetin neden olduğu hasar daha kalıcı olabilmekte bireyde yarattığı psikosomatik etkiler uzun zaman boyunca yaşamı etkileyebilmektedir. Çünkü fiziksel şiddetin gözle görülen hasarını teşhis ve tedavi etmek daha kısa sürede mümkünken, psikolojik şiddetin neden olduğu hasarın nedenlerinin de boyutlarının da tam olarak tespiti pek kolay olmamaktadır. Bu durum mobbingin önlenmesini de zorlaştırmaktadır (Tutar, 2004:101-102).

Mobbing iş yaşamında çalışan kadar örgütü de olumsuz yönde etkileyen, başarıyı ve verimi aşağı çeken, etik olmaktan uzak bir davranış biçimidir. Birçok istifanın arkasındaki esas neden olan mobbing, aynı zamanda örgütün yetişmiş deneyimli çalışanlarının kaybedilmesine zemin hazırlamakta, bu durum diğer çalışanlar üzerinde negatif bir etki yaratarak örgütsel bağlılık düzeyini ve çalışan motivasyonunu düşürmektedir. Yapılan araştırmalar da örgüt çalışanlarının ortalama %70'inin istifalarla mobbing davranışı arasında ilişki kurduğunu, mobbing mağdurlarının işlerini kaybetmemek için ilk olarak birim değiştirmeyi denedikleri yönünde bir inançlarının olduğu ve devamsızlık davranışlarının arkasında da büyük ölçüde mobbing uygulamalarının olduğunu düşündüklerini göstermektedir (Asunakutlu & Safran, 2006:125).

Çalışanların iş yerlerinde uğradıkları psikolojik taciz, devam eden süreçte kronik strese neden olmakta, bu stres birikiminin yarattığı tahribat sadece fiziksel değil ruhsal olarak da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Mağdurlarda sıklıkla depresyon, duygu durum bozuklukları, post-travmatik stres bozuklukları ve benzer psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle kişi hastalanmaktadır ve iş verimliliği düşerken, depresyon da derinleşmektedir (İncirlioğlu, 2013:105).

Mobbingin maruz kalan bireylerde neden olduğu rahatsızlıkların hem fiziksel hem de psikolojik olduğu bilinmektedir. Aşırı stres yükü depresyonla birlikte korkuya, öfkeye, kaygı ve umutsuzluğa neden olurken, bir süre sonra kişi fizyolojik rahatsızlıklarla da karşılaşmakta ya da bir takım fizyolojik tepkiler meydana gelmektedir. Taşikardi, deri döküntüsü, iştahta azalma, baş ağrısı, kaşıntı ve kas ağrıları bu fizyolojik belirtilerden en sık rastlananlardır. Zarar sosyal yaşamı ve aileyi de etkilemektedir. Mobbing mağduru birey yaşadığı yoğun baskı ve psikolojik fizyolojik rahatsızlıklar nedeniyle uyum sorunları yaşarken, eşiyle ve aile üyeleri ile olan iletişimi bozulmaktadır. Çünkü çalışma ortamında yalnız bırakılan ve özgüveni yara alan bireyin sosyal imajı da yara almakta tüm bu olumsuzluklar ailesine ve sosyal çevresine de olumsuz olarak yansımaktadır (M. Öztürk & Şahbudak, 2017: 206-207).

İş yerlerinde uygulanan mobbingden en ciddi zararı alan kişi mobbingin hedefindeki mağdur ya da mağdurlardır. Bu tutumun kasıtlı olması, devamlı olması ve manevi bütünlüğü yaralayıcı nitelikte olması kişi üzerinde tahribata neden olmaktadır.

Mobbingin mağdurlar üzerindeki etkileri hem ekonomik boyutta hem de sosyal boyutta ortaya çıkmaktadır. Bir yandan kişinin ruhsal ve bedensel sağlığı zarar görürken diğer yandan bu zararı önlemek için hastanelere ve ilaçlara ödemeler söz konusu olmaktadır. Eğer sürecin sonunda kişi işini kaybederse ekonomik etkinin boyutu da büyümektedir. Ve yine buna paralel olarak işsiz kalmanın neden olduğu imaj zedelenmesi, kişiyi hem sosyal hem de psikolojik olarak zora sokmakta, dolayısıyla mobbingin neden olduğu zararın boyutları da büyümektedir (Gül & Özcan, 2011: 110).

Mobbing kavramı artık daha fazla bilinen ve tartışılan bir kavram olmasına rağmen, neden olabileceklerinin daha fazla ciddiye alınması ve rekabet ya da geçici çatışmalardan ayırt edilmesi gerekmektedir. Çünkü hangi cinsiyet, yaş ya da eğitim grubuna dahil olursa olsun herkesin mobbing mağduru olma olasılığı bulunmaktadır ve sonu intihara kadar giden mobbing olgularının olduğu bilinmektedir. Öncelikle mobbing kasıtlı olarak, bilerek ve isteyerek kişi ya da kişilere düşmanca davranışlarla uygulanan şiddettir. Uzun süreli olması, sistemli olması, kasıtlı ve yıldırıcı olması mobbingin çalışmada yarattığı tahribatı fazlasıyla artıran unsurlardır (M. Kaya, 2015: 77-78).

Mobbingin çalışanlar üzerinde yarattığı bir başka etki ise duygusal tükenmişliktir. Aşırı bir şekilde kendisine yüklenilen kişinin duygusal kaynaklarında da önemli oranda tükenme yaşanırken bu tabloya artmış stres düzeyleri de eşlik etmektedir. Bu konuda yapılmış çalışmalara bakıldığında, mobbing davranışına maruz kalan bireylerin kendilerini kimliksiz, özgüvensiz ve yalnız hissettikleri görülmektedir. İlerleyen süreçte psikolojik yoğun stres ve baskının psikolojik sonuçlarının yanında fizyolojik bazı sonuçları da ortaya çıkabilmekte, kişi hem ruhen hem de bedenen hastalanmaktadır. Araştırmalarda mağdurlar ortaya çıkan psikolojik semptomları öfke, kaygı, güvensizlik, odaklanma sorunu ve kayıtsızlık şeklinde ifade etmektedirler. Ortaya çıkan fiziksel semptomları ise uyku sorunları, titreme veya terleme şeklinde sıralamaktadırlar. Mobbingin amacı da esasen çalışanı yıldırıp tüketerek işten uzaklaşmasını sağlamak olduğu için ortaya çıkan duygusal tükenmişlik, beklenen bir durumdur (A. Öztürk, 2020: 315).

Mobbingin uygulandığı iş yerlerinde çalışanların düşük düzeyde motivasyona ve iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca çalışanların örgütlerine karşı

bağlılık düzeyleri de düşüktür ve kendilerini güvende hissetmedikleri için örgütleriyle bir özdeşleşme de yaşanmamaktadır. Bunlar çalışan açısından ortaya çıkan olumsuzluktur. Mobbing esasen örgütleri de etkilemekte, mobbingin olduğu ortamlarda çatışma, verimsizlik ve iş gören devrinde artış yaşanmaktadır. Nedeni ne olursa olsun hem çalışan hem de işveren açısından mobbing, mutsuzluk, tatminsizlik, verimsizlik ve çatışma nedenidir (Cevher & Öztürk, 2015:861).

75 kamu görevlisinin katılımcı olduğu bir araştırmada, kamu görevlilerinin fazla yüksek olmasa da kısmen mobbing davranışına maruz kaldıkları ve orta düzeyde örgütsel sessizliğin hakim olduğu görülmüştür. Araştırmada mobbinge maruz kalma düzeyinin işteki tecrübeyle, cinsiyetle, yaşla ve eğitim seviyesiyle bir ilişkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Gül & Özcan, 2011:130-132).

2.13. DEPRESYON KAVRAMI

2.13.1. Depresyonun Tanımı

Kelime anlamı olarak keder, mutsuzluk, çökkünlük ve gündelik aktivitelerde azalma gibi duygusal durumları ifade etmek için kullanılan depresyon, tekrarlanma eğilimi yüksek olan psikolojik bir sendrom, bir duygu durum bozukluğudur. Latince “depress” kökünden türemiş olan terim, “bastırma, dipte olma” duygularını tanımlamak için kullanılan “depressus” sözcüğünden gelmektedir. Depresyon, kişilerin maruz kaldıkları olumsuz yaşantılara gösterdikleri tepki olarak da kabul edilmektedir. Diğer yandan oluşan her tepki ya da benzer olumsuz duygulanımlar depresyon değildir. Bu duygulanımların depresyon olarak nitelendirilebilmesi için uzun süreli, yoğun, bireyin işlevselliğini ve yaşam kalitesini düşürecek boyutta olması gerekmektedir (Çelik & Hocaoglu, 2016: 52).

Depresyon bireyin çökkün ve mutsuz bir duygudurum halinde olup düşüncelerinde, hareketlerinde kısacası işlevselliğinde gerilemenin yaşandığı, karamsarlık, değersizlik ve eskiye oranla belirgin bir isteksizliğin eşlik ettiği belirtilerle karakterize bir sendromdur. Bir başka ifadeyle ise depresyon “psikomotor inhibasyon” durumudur. DSMI-IV’te Major Defressif Bozukluk, Bipolar Bozukluk, Distimik Bozukluk, Madde Kullanımına Bağlı Duygu Durum Bozukluğu, Diğer Tıbbi

Rahatsızlıkların Neden Olduğu Duygudurum Bozukluğu ve Adlandırılmayan Duygudurum Bozukluğu şeklinde bir sınıflama bulunmaktadır. Bunlar içinde özellikle major depresyon ve bipolar bozukluk ciddi tablolarla ortaya çıkabilmekte ve bireyin yaşamını tehdit edici boyutlara varabilmektedir. Dolayısıyla depresyon hem teşhisi hem de tedavisi bakımından ciddiye alınması gereken bir sendromdur (Duran, 1999:93).

Depresyon esasen mutsuz ve keyifsiz olma, bireyin kendisini karamsar ve umutsuz hissetme durumudur. Depresyonda olan kişi önceleri daha istekle ve kolayca yaptığı şeyleri yapmakta zorlanmakta ve isteksizlik yaşamaktadır. Odaklanmakta zorlanma, özgüven kaybı, dalgınlık ve unutkanlık da depresyonda ortaya çıkan belirtiler arasındadır. Kişi son derece basit kararları bile kolayca alamamakta, zorlanmaktadır. Depresyon yaşayan bireylerin güçsüzlük, halsizlik, uykusuzluk ve beslenme sorunları gibi ortak şikayetler bildirmektedirler (Mete, 2008: 4).

Depresyonda ortaya çıkan patolojiyi diğer duygulanım bozuklularından ayıran, bu içsel duygu durumunun geçici olmayıp süreklilik arz etmesidir. Bir başka deyişle belli bir nedenden dolayı yaşanan geçici bir hayal kırıklığı ya da mutsuzlukla, depresyonda yaşanan mutsuzluk aynı değildir. Bu ayrımı yapmada en sık kullanılan tanı kriteri Amerikan Psikiyatri Birliği'nin DSM-IV el kitabıdır. Depresyon DSM-IV te” belirti kümelerinin bir araya gelerek oluşturduğu sendrom” şeklinde ifade edilmektedir. Duygu durum bozukluğu depresyon belirtilerinden biri kabul edilmekte ancak tanı konabilmesi için bireyin en az iki hafta boyunca eski işlevselliğinde azalma, ilgi kaybı ve çökkünlük gibi belirtilerin de tabloya eşlik etmesinin gerektiği belirtilmektedir (Örsel, 2004:17).

Depresyon tablosunda tipik sendromlara birtakım sanrıların da ilave olduğu durumlar “psikotik özellikli depresyon” olarak tanımlanmaktadır. Klinik tablolarda yoğun olarak karşılaşılmakta ve bilinenden daha yaygın bir depresyon türü olduğu sanılmaktadır. Psikotik depresyonda belirtilerin daha aralıklı ve fazla belirgin olmaması, ilaveten hastaların bu semptomları saklama tutumları tanıyı geciktirmekte hatta doğru tanıyı engellemektedir. Mortalite ve morbidite oranlarının depresyondan daha yüksek olduğu bilinen psikotik özellikli depresyonun tanısı son derece önemlidir (M. C. Kaya & Bez, 2011: 68).

Depresyon oldukça sık görülen bir psikiyatrik bozukluktur ve tüm dünyada depresyon görülme oranları hızlı bir şekilde artmaktadır. Gelişmiş ülkelerde daha yoğun olduğu bilinen depresyonun yaşam boyu yaygınlık oranı %15 civarındadır. Kadınlarda bu oranın daha da yukarılara çıkabildiği ve özellikle orta yaş civarında daha sık karşılaşıldığı bildirilmektedir (Demirbağ, 2013: 1-4).

Çelik ve Hocaoglu (2016)'nın çalışmasında da önemli ve yaygın bir sağlık sorunu olan depresyonun yaşam boyu ortaya çıkma oranı %1.5 - %19 olarak belirtilirken, tanı konulmadığı ve tedavi edilmediği durumlarda ileriki süreçlerde çok daha yüksek maliyetli rahatsızlıklarla sebebiyet verdiği ifade edilmektedir. Aynı zamanda kronikleşme eğilimi olan depresyon, zaman içinde bireyin işlevselliğini kaybetmesine neden olurken uzun vadede işinden ve sosyal yaşamından da kopmasına neden olmaktadır. Nitekim yeti kaybı bakımından yapılan sıralamada tıbbi hastalıklar listesinde depresyon 4. sırada bulunmaktadır (Çelik & Hocaoglu, 2016: 52).

2.13.2. Depresyona Etki Eden Faktörler

Depresyon ya da duygu durum bozukluklarında rahatsızlığı ortaya çıkaran çok sayıda unsurdan söz edilmekte, bu unsurların hastalığa yakalanma riski açısından belirleyici olduğu düşünülmektedir. Nitekim yapılan araştırmalar da bireylerin cinsiyetinin, karakter özelliklerinin, bağlanma stillerinin, aile hikayesi ya da işlev bozukluklarının, erken çocuklukta ebeveyn bakımının yetersiz olmasının, fiziksel rahatsızlıkların ve olumsuz, stresli yaşam deneyimlerinin depresyon gelişmesinde risk faktörü olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Tüm bu unsurlar hastalık için hem öncül etkiye hem de hastalığın seyrini ve sonucunu belirleyecek etkiye sahiptirler (Ünal vd., 2002: 8-9).

Depresyon çok yaygın görülmekle birlikte tanısı genellikle zor ya da geç olmaktadır. Çünkü belirtiler daha çok soyut olduğu için ciddiye alınmama endişesi taşıyan hastalar bu soyut belirtilerden ziyade fiziksel semptomlarını öne çıkararak hekimlere başvurumaktadırlar. Hatta bazı hastalar hiç hekime başvurmayarak uyuşturucuyla, alkolle veya ağrı kesiciyle sıkıntılarını hafifletmeye çalışmaktadırlar. Eğer ciddi bir başka rahatsızlık durumu söz konusu ise depresyon gelişme ihtimali de artmaktadır. Böyle durumlarda hastalıktan dolayı yaşanan üzüntü ile depresyon sınırını

birbirinden ayırmak zorlaşmaktadır. Ancak hem risk faktörlerinin dikkate alınması ile hem de semptomların iyi analiz edilmesi ile depresyon tanısı konulabilmektedir. Örneğin geçmişte depresyona yatkınlık, aile öyküsünde depresyon varlığı, madde bağımlılığı, çok yoğun mutsuzluk, yoğun ağrı ve aile desteğinden mahrumiyet depresyonu akla getirmektedir (Mete, 2008:25).

Depresyona tam olarak neyin ya da nelerin neden olduğu kesin olarak bilinmemektedir. Bugüne kadar yapılan çok sayıda çalışmada, hastalığın psikolojik ve fizyolojik alt yapısı belirlenmeye çalışılsa da elde edilen bulgular kesinlik içermemektedir. Diğer yandan hastalığın etiyolojisine bakıldığında serotonin, monoamin, dopamin ve norepinefrinin depresyon gelişiminde etkili olan aktörler olarak değerlendirildiği görülmektedir. Ayrıca hipertansiyon tedavisinde kullanılan ilaçların da depresyon nedeni olabileceği, bu tür ilaçların bireylerin serotonin düzeylerini düşürmesine bağlı olarak iddia edilmektedir (Duran, 1999: 94).

Depresyonun tanısı gibi tedavisi de kimi zaman karmaşık bir hal alabilmektedir. Doğru bir tanının ardından buna uygun doğru bir tedavinin başlatılması son derece önemlidir. Çünkü depresyon olgularının yaklaşık olarak %25'inin antidepressanlarla yürütülen tedavilere karşı direnç gösterdiği ya da tam düzelmenin sağlanamadığı bilinmektedir. Bu nedenle tanıda veya tedavide yapılan yanlışlıklar, hastanın tedaviye dirençli olduğu gibi yanlış bazı değerlendirmelere sebep olabilmektedir. Başka hastalıkların da eşlik ettiği depresyon vakalarında ise semptomların ayrıştırılması pek kolay olmadığı gibi hastaların hem depresyon tedavisi için hem de diğer rahatsızlıkları için farklı ilaçlar kullanmaları ilaç etkileşimi gibi sıkıntıları da beraberinde getirmektedir (Yazıcı, 1999: 68-69).

Mobbing, çalışanı, örgütü, toplumu ve hatta ülke ekonomisini olumsuz etkileyen bir süreçtir ve iş yaşamında herkesi hedef alabilecek olan bir tehdittir. Etkisinin ve zararının boyutları bugün iyi bilinse de en büyük tahribatı doğrudan mağdurların bedeninde ve ruhunda yaratmaktadır. Mobbinge maruz kalmış olan çalışanlarda mobbingin şiddetine bağlı olarak ağır depresyon görülebilmekte, mağdurlar yaşadıklarıyla baş edemeyerek intihara bile kalkışabilmektedirler (M. Kaya, 2015: 81).

Mobbing sadece maruz kalanı değil gerçekleştiği örgütü ve dolaylı bir şekilde toplumun geri kalanını da etkilemektedir. Mobbingi bizzat gerçekleştiren kişilerin bile zaman içinde bu etkiden nasibini almaları muhtemeldir. Ancak mobbingin hedefinde olan kişiler buna maruz kaldıkları süre içinde sürekli olarak zarar görürler. Sistematik taciz nedeniyle mağdurların en fazla yaşadıkları psikolojik sıkıntının depresyon olduğu ifade edilmektedir. Bunun dışında ortaya çıkan diğer psikolojik sıkıntılar umutsuzluk, mutsuzluk, endişe, çaresizlik, öfke ve travma olarak sıralanmaktadır (M. Öztürk & Şahbudak, 2017: 200).

Ünal vd. (2002)'nin depresyon tanısı bulunan 214 hastadan topladıkları verilerle yürüttükleri çalışmada, depresyona neden olan risk faktörleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar; ailesel yüklülük durumunun, cinsiyetin ve yaş faktörünün depresyon gelişiminde etkili olduğunu, kadınların ve 25-44 yaş aralığında olan bireylerin depresyon gelişimi açısından daha fazla risk taşıdıklarını göstermiştir (Ünal vd., 2002: 13-14).

2.13.3. Depresyonun Etkileri ve Sonuçları

Depresyon, bireylerde yoğun olarak mutsuzluk ve karamsarlık duygularına, isteksizliğe, unutkanlığa ve bireylerin günlük yaşamlarını olumsuz etkileyen birçok duruma neden olmaktadır. Bu psikolojik etkilerin yanı sıra bedensel bazı problemlere de neden olmakta, tansiyonda ve kan şekerinde düzensizlikler yaratmaktadır. Hatta kronik seyreden çoğu hastalığın depresyon sürecinde ortaya çıktığı düşünülmektedir. Burada dikkat çekici olan bir başka nokta, depresyonun hem neden hem de sonuç olabilmesidir. Çünkü kimi zaman kronik hastalıkların sonucunda depresyon görülürken kimi zaman depresyon nedeniyle kronik rahatsızlıkların seyri daha kötüye gidebilmektedir (Mete, 2008: 4).

Depresyon tanısında duygu durum bozukluğu ve işlevsellik düzeyinde geçmişe oranla azalma en belirleyici semptomlardır. Diğer yandan bu semptomlar oldukça ağır seyredebildiği gibi sürece çökkünlük, enerji kaybı, odaklanma zorluğu, yeme ve uyku bozuklukları, sosyal geri çekilme ve mesleki işlevsellikte azalma gibi semptomlar da eşlik edebilmektedir. Hatta bazı vakalarda depresyonun intihar düşüncesine bile sebep olduğu bilinmektedir. Depresyonun neden olabileceği olumsuz sonuçlar yalnızca ruhsal

ve bedensel yakınmalardan ibaret değildir. Yapılan araştırmalar depresyonun iyileşmelerle ve tekrarlamalarla süreklilik gösterebilen, tedavi edilmediğinde tekrarlama oranı %15 olan bir rahatsızlık olduğunu göstermektedir. Bu nedenle tanısı ve tedavisi bireylerin uzun dönem sağlıklı kalmaları ve yaşam kalitelerini sürdürmeleri açısından önemlidir (Örsel, 2004:17).

Depresyon, sadece tanı koymada belirleyici olan bir takım sendromlardan ibaret bir hastalık değildir. Kişinin işlevselliğini, ruh halini, sosyal ilişkilerini ve yaşam kalitesini ciddi oranda etkileyen gerileten bir hastalıktır. Bazı araştırmacılar depresyon ile bireyin öznel yaşam kalitesi arasında kesin ve doğrudan bir bağ olmadığını ve dolayısıyla ciddi bir etkilenmenin söz konusu olmadığını iddia etse de daha fazla araştırmacı depresyonun öznel yaşam kalitesi, günlük yaşam ve işlevselliği doğrudan etkilediğini savunmaktadırlar. Tedavi sürecinde de antidepresanlarla elde edilen sonuçlar hastalığın akut döneminde gözle görülür düzelmeler ve işlevsellikte geri dönüşümler sağlamakta ancak hastalığın tekrarlama eğilimi depresyon tedavisini çoğunlukla daha uzun vadeli karmaşık süreçlere taşıyabilmektedir (Aydemir vd., 2011: 211).

Hemşirelik bölümünde okuyan üniversite öğrencilerinin katıldığı bir araştırmada, depresyon ile öğrencilerin problem çözme becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğrencilerde orta seviyede problem çözme becerisi ve hafif seviyede depresyonu ölçülmüş, arkadaş sayısının problem çözme becerisini, arkadaş grubuna dahil olmanın ise depresyon seviyesini etkilediği görülmüştür. Araştırmaya göre; depresyon ile problem çözme becerisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta, öğrencilerde depresyon seviyesi arttıkça problem çözme becerisi azalmaktadır (Tezel vd., 2009: 9).

Bir başka araştırmada kemoterapi alan 130 kanser hastasının depresyon ve yaşam kalitesi düzeyleri incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, kemoterapi alan hastaların %83.1'inde depresyon geliştiğini, depresyon ile hastaların yaşam kalitesi arasında orta düzeyde ve olumsuz bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bir başka deyişle depresyon düzeyleri arttıkça yaşam kalitesi azalmaktadır. Ayrıca hastalarda ileri yaşın, hastalık süresinin, hastaların dul ya da bekar bireyler oluşunun, düşük gelir seviyesinin ve başka hastalıklarının da olmasının depresyon düzeylerini artırarak yaşam kalitesini düşürdüğü tespit edilmiştir (Göl & Aşilar, 2017: 37).

2.14. İŞ DOYUMU VE MOBBİNGİN DEPRESYONA ETKİSİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALARIN BULGULARI

Mobbing her ne kadar bireyi, grupları ve örgütleri etkileyen çok boyutlu bir olgu olsa da en fazla etkilenen ve zarara uğrayan kişi mobbing mağduru çalışan olmaktadır. Uzun vadeye yayılan mobbing davranışının zaman içinde çalışanda yarattığı birikim, ekonomisini, psikolojisini, sosyal yaşamını ve fiziksel sağlığını bozarak ciddi zararlar vermektedir (M. Kaya, 2015, s. 81). İşini kaybeden mağdur, kazancından olmakta, aile ilişkileri, sosyal imajı ve sağlığı bu durumdan yara almaktadır. Çünkü ekonomik olarak çıkmaza düşmenin yanında iş yerinde dışlanmışlık duygusu, aşağılanma ve toplumda içine düşülen çaresizlik psikolojik olarak bireyi çökertmekte ve doğal olarak hem ruhsal hem de bedensel sağlık sorunları açığa çıkmaktadır. Bu süreçte yaşadıklarına, maruz kaldıklarına bir anlam verememe, kendini suçlama, işe yaramaz hissetme ve yalnızlaşma duyguları da eşlik etmekte ve birey ağır bir depresyon, anksiyete ve benzer duygudurum bozuklukları yaşayabilmektedir. Bu psikolojik rahatsızlıklara fiziksel semptomlar da eşlik etmekte ve tedaviyi zorunlu kılan bir netice ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006: 17-18).

Üniversite öğrencisi olup aynı zamanda çalışan bireylerin katıldığı bir araştırmanın sonuçlarına göre; mobbing ile depresyon arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Çünkü araştırma verileri mobbing yaşamış olan öğrencilerin %55.3'ünün aynı zamanda orta ve ileri seviyede depresyon yaşadıklarını göstermiştir. Araştırmaya göre depresyon belirtisi gösteren öğrencilerin %57'sinin bir haftalık çalışma süresi en az 40 saat olup daha uzun süreli çalışan öğrenciler de bulunmaktadır. Araştırmada mobbing maruziyetinin öğrencilerin psikolojik sağlığı üzerinde etkisi olduğunu ve depresyon gelişmesine neden olduğunu destekler veriler elde edilmiştir (Akkoca vd., 2014: 3-4).

Mobbing ile depresyon ilişkisini inceleyen bir başka araştırmada ise 100 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Katılımcıların %43'ünün iş ortamlarında mobbinge maruz kaldıkları bu kişilerin %98'inde ise depresyon geliştiği görülmüştür. Araştırma verileri depresyon görülmeyen katılımcılarda mobbing puanlarının 1.51 ± 0.53 , düşük seviyede depresyon görülen katılımcılarda 2.28 ± 0.42 , orta

seviyede depresyon görülen katılımcılarda 2.07 ± 0.70 , yüksek düzeyde depresyon görülen katılımcılarda ise 2.58 ± 0.70 civarında olduğunu göstermiştir. Toplamda elde edilen sonuç mobbing ile depresyon arasındaki ilişkiyi doğrulamaktadır (Korkmaz vd., 2016: 94).

Akademisyenlerin görev yerlerinde algıladıkları mobbingin iş doyum düzeylerine etkisinin araştırıldığı bir çalışmada tükenmenin bu ikisi arasındaki aracı rolü de incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, mobbing ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ile tükenmişliğin aracı rolünü doğrular niteliktedir. Akademisyenlerin çalışma ortamlarında algıladıkları mobbing onları olumsuz yönde etkileyerek tükenmişlik düzeylerini yükseltmekte, akademisyenlerin yükselen tükenmişlik duygusu nedeniyle iş doyumları da azalmaktadır (A. Öztürk, 2020: 321-323).

İş doyumunun mobbingle ilişkisini ele alan bir başka çalışmada, bir üniversitede araştırma görevlisi olarak çalışan 147 kişiden elde edilen veriler incelenmiştir. Sonuçlara göre, araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarında algıladıkları mobbing orta düzeyde bulunurken, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Araştırma, elde edilen veriler ışığında mobbing ile iş doyum arasında olumsuz ve orta seviyede bir ilişkinin olduğuna göstermektedir. Psikolojik şiddet düzeyinin artması iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır (M. Öztürk & Şahbudak, 2017: 216-217).

Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bir başka çalışmada iş tatmini ve mobbing ilişkisi araştırılmıştır. Sonuçlar mobbingin iş doyumunu olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Katılımcıların psikolojik şiddet yaşama düzeyleri arttıkça buna bağlı olarak iş doyumları azalmaktadır. Araştırmada cinsiyetin psikolojik şiddetle ilişkisi olduğu, erkeklerin psikolojik şiddet yaşama oranının kadınlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyum boyutunda ise cinsiyet bir farklılık yaratmamaktadır. Araştırmada ayrıca yaş ve medeni durum değişkenlerinin psikolojik şiddete uğramada bir fark yaratmadığı ancak eğitim seviyesi boyutunda doktora düzeyinde eğitimi almış olan sağlık çalışanlarının diğer tüm gruplardan daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Karcıoğlu & Akbaş, 2010: 155-158).

Kamu kurumunda görevli 182 çalışanla yürütülen bir başka araştırmada ise çalışanlar kendilerine mobbing uygulandığını, %16-18 oranında çalışan kötü muamele gördüğünü, söz haklarının bulunmadığını ve kendilerine anlamsız görevlerin yüklendiğini belirtip uyku sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. %10-12 oranında çalışan ise çalışma arkadaşlarının arkalarından konuştuğunu, kırıcı espriler yaptığını, siyasi görüşleri ve inançları nedeniyle hedef alındıklarını, yeteneklerine uygun olmayan gurur kırıcı işleri yapmaya mecbur bırakıldıklarını belirtmiş, son zamanlarda daha sık hastalandıklarını, işyerinde daha çok yalnız olmayı seçtiklerini ve kendilerine depresyonda olduklarının empoze edilmeye çalışıldığını ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları, uygulanan mobbingin şiddetine paralel olarak çatışmanın da şiddetlendiğini ve bu durumun çalışanların hem beden hem de ruh sağlığını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur (Asunakutlu & Safran, 2006: 125-126).

Çetin ve Kurt'un (2016) çalışmasında ise 360 kamu çalışanından elde edilen veriler incelenmiş ve mobbingin psikosomatik belirtilerle ilişkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler kamu çalışanlarının mobbinge uğrama oranlarını %66 olarak bulurken mobbing maruziyeti ile psikosomatik belirtilerin yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermiştir. Araştırmada mobbing yaşayan bireylerde görülen psikosomatik belirtiler; depresyon, obsesif-kompulsif bozukluk, anksiyete, psikotizm ve ikili ilişkilerde duyarlılık olarak belirlenmiştir. Mobbingin düzeyi arttıkça psikosomatik belirtiler de artmaktadır (Çetin & Kurt, 2016: 42-43).

Bir başka çalışmada Özmeye ve Laleoğlu (2013), insani hizmet veren örgütlerde çalışan 228 sosyal çalışmacıyla yürüttükleri araştırmada mobbingin iş tatminine ve çalışan sağlığına olan etkisini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlar; mobbinge hedef olan çalışanların yöneticileri ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin olumsuz şekilde etkilendiğini, mobbingin iş doyumunu düşürdüğünü ve mobbing mağduru çalışanların fiziksel sağlık problemlerine ek olarak depresyon ve başka psikolojik-duygusal problemlerle mücadele ettiklerini göstermiştir (Özmeye & Laleoğlu, 2013: 39-42).

Bir başka araştırmada Özmeye ve Laleoğlu (2013), sosyal çalışmacılarla yürüttükleri çalışmalarında 228 katılımcıdan topladıkları verileri değerlendirmiş ve mobbinge maruz kalmanın iş doyumuna ve sağlık problemlerine olan etkisini incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlar mobbinge maruz kalmanın, çalışanların iş

yerindeki diğ er çalışanlarla olan ilişkilerini ve işin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini, iş doyumunu düzeyini düşürdüğünü ve çalışanların depresyon ve benzer psikolog sıkıntılar yaşadıklarını, fiziksel sorunların da artış olduğunu göstermiştir ( zmete & Laleoğlu, 2013: 39-43).



BÖLÜM 3 YÖNTEM VE BULGULAR

3.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma kapsamında evren olarak Ordu ili seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise, Ordu ili organize sanayi bölgesinde bulunan fabrikalar oluşturacaktır. Organize sanayi fabrika çalışanlarının yaş, eğitim, meslek, iş ortamındaki pozisyon vb. özelliklere göre, iş doyumu ve mobbingin depresyon ile olan ilişkisinin, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ile tespit edilecektir. Ordu’da bulunan Organize Sanayi Bölge Müdürlüğünden alınan güncel bilgilere göre fabrika çalışanlarının sayısı 11.950’dir. Araştırmanın evreni doğrultusunda seçkisiz örneklem yoluyla ulaşılması planlanan minimum örneklem sayısı 300’dür.

3.2. YÖNTEM

Bu araştırmada verilerin analizleri için “*Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*” 22.0 sürümü “*IBM Corporation, Armonk, New York, US*” programından faydalanılmıştır. Araştırma verilerini değerlendirebilmek amacı ile tanımlayıcı istatistiklerinin ortalamaları, frekansları, standart sapmaları ve yüzdeleri kullanılmıştır. Devamlı değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinde ise, ortalama $\pm$ standart sapmalar kullanılmış, Kategorik değişkenlerdeyse yüzde ve sayı olarak ifade edilmektedir. Devamlı olarak elde edilen verilerin değerlendirilebilmesi için öncelikli olarak “*Skewness, Kurtosis değerleri ve Kolmogrov-Smirnov*” testi kullanılarak normal dağılıma uygunluğu değerlendirilmiş ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

Normal dağılıma uyum sağlayan niceliksel verilerin değerlendirilmesindeyse “*bağımsız örneklemelerde t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*” testi kullanılmıştır. İleri düzey analizlerde ise “post hoc testlerden Bonferroni testi” grupların arasındaki anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklanmış olduğu tespit edilmiştir. Bütün bu testlerin istatistiksel yönden önem seviyesi 0.05 olarak alınmaktadır. Kullanılmış olan ölçekler ile alt boyutlarının arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için “Pearson Korelasyon analizi” yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örneklemini, araştırma kullanılmış olan verilerin analizleri, kullanılmış olan istatistiksel yöntemlerden bahsedilecektir. Araştırma “COVID-19” pandemisi nedeniyle online ortamda yapılmıştır. Araştırmaya 300 katılımcı katılım sağlamıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Yapılan bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Çalışmamızda dört farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar “İş Doyumu Ölçeği, Mobbing Davranışlar Ölçeği, Beck Depresyon Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu”dur. Bu başlık altında kullanılmış olan ölçekler ile ilgili kısa bilgiler verilecektir ve daha sonra bulgular bölümüne geçilecektir.

İş Doyumu Ölçeği: Araştırma verilerinin elde edilmesinde, iş doyumuyla ilgili yapılan araştırmalarda yaygın bir biçimde kullanılmakta olan “Minnesota İş Doyumu Ölçeği”nin 20 ifadesinden oluşmakta olan kısa bir form kullanılmaktadır. “Minnesota İş Doyumu Ölçeği”nin birisi 100 maddelik uzundur ve diğeri kadarda kısa olmak suretiyle iki ayrı form biçiminde kullanılmıştır. Uzun bir formdan, kısa bir forma kadar yer alan ve her bir işinde doyumun çeşitli bir niteliğine yönelik doyumuyla ilgili 12 maddesinden oluşmaktadır. Bir diğeri ise işin dışsal özelliğiyle ilgili 8 maddesinden oluşan iki alt boyutu yer almaktadır. “Minnesota İş Doyum Ölçeği” 5’li likert tipinde bir ölçektir. Bu ölçekte; “1 puan hiç memnun değilim; 2 puan memnun değilim; 3 puan kararsızım; 4 puan memnunum; 5 puan çok memnunum” biçiminde değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu ölçekte ters puanda herhangi bir madde yer almamaktadır. Ölçekten elde edilmiş puanların ortalamaları üstünden değerlendirildiği gibi toplam puanların üstünden de değerlendirme yapılabilir. Ortalamalar üstünden değerlendirme yaptığımızda; beş beşli ölçek dereceleri, 0,80 ($5-1=4$; $4/5=0,80$) oranında eşit aralıklara

bölünerek elde edilen puanlar daha sağlıklı yorumlanabilmektedir (Weiss, Dawis, England ve Lofquist, 1967).

Mobbing Davranışlar Ölçeği: Bu çalışmada kullanılmış olan “Mobbing Ölçeği” Aiello, Deitinger, Nardella ve Bonafede tarafından (2008) yılında “Örgütsel Çevrede Mobbing Riskinin Değerlendirilmesi” adlı araştırma için geliştirilmiştir. Bu ölçek, kişiler arasındaki ilişkilere dayalı olarak, kişinin mobbing davranışlarını tespit edebilme hedefinde sorulardan oluşmaktadır.

Ölçekte çalışan kişilerin iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin hangi seviyede olduğu, kişinin psikolojik, fiziksel şiddet ile ve tacize maruz kalıp kalmadıklarını, yaptıkları işler ile ilgili geri bildirimlerinin hangi seviyede olduğu, kişinin bireysel olarak kendini ilgilendirme hususlarında görüşlerinin alınıp alınmadıklarını, işleriyle ilgili değişiklikten haberdar edilip edilmedikleri vb. hususları tespit edebilmeye yönelik problemler yer almaktadır. Ölçekte belirtilmiş olan ifadeler ile, kişilerden “Tamamen katılıyorum – 7”, “Kesinlikle katılmıyorum – 1” olmak üzere yedi derecede görüş bildirmeleri istenmiştir. Böylelikle en yüksek puanın daha çok mobbing davranışına maruz kaldığı açıklanması beklenilmektedir. Ölçekten ve maddelerden alınan puanların daha çok mobbing davranışlarında maruz kalındığı ifade edilmiştir.

Beck Depresyon Ölçeği: Beck Depresyon Ölçeği veya bir diğer ismiyle envanteri, Beck ve arkadaşları (1961) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek depresyonun semptomlarını ve karakteristik özelliklerini değerlendirmekte olan bir ölçektir. Geliştirilmiş olduğu günden bugüne kadar, çeşitli güncellemelerde bulunulmuştur. Ölçekteki soruları birey kendi kendine doldurmaktadır ve “Self-Report” bir ölçektir. Ölçeğin uygulanabilmesi için özel bir uygulayıcı klinik doktor gerekmemektedir. Ölçek 21 maddeden oluşmaktadır ve tamamlanabilmesi yaklaşık olarak on dakika sürmektedir. Her bir madde 0 ile 3 arasında çoktan seçmelidir. “Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, en yüksek puanı ise 63”tür. Ortaya çıkan toplam puana göre; “yok-hafif, hafif-orta, orta-şiddetli ya da şiddetli olduğu” sonucunu vermektedir

Demografik Bilgi Formu: Bu araştırmaya özel geliştirilen sosyodemografik özelliklerle ilgili “Veri Toplama Formu” ile katılımcıların “cinsiyeti, yaşı, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, mevcut görevinizdeki pozisyonunuz, aylık

gelir” ilgili problemlerin olduğu araştırmacı tarafından hazırlanmış toplam 7 sorudan oluşmaktadır.

3.4. ARAşTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

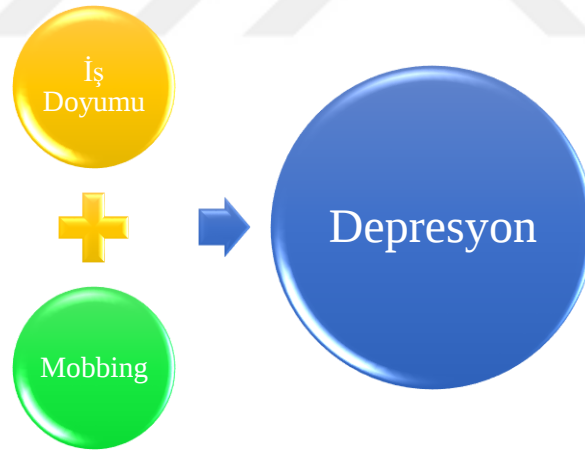
İlgili alan yazın incelemesi sonucunda aşağıdaki hipotezler test edilmek üzere geliştirilmiştir.

H1: Çalışanların yaşadıkları iş doyumunu ve karşılaştıkları mobbing, depresyon düzeyleri ile ilişki var mıdır?

Alt hipotezler;

H1a: Çalışanların yaşadıkları iş doyumunu, karşılaştıkları mobbing ve depresyon düzeyleri demografik özelliklerine göre, ilişki var mıdır?

H1b: İş doyumunu ve mobbingin depresyonla ilişkisinde çalışanların demografik özelliklerine göre, ilişki var mıdır?



şekil 1: Araştırmanın Teorik Kurgusunun Model Üzerinde Gösterimi

3.5. BULGULAR

Tablo 3.1: Sosyo-Demografik Özellikler

Özellikler		Sayı (n)	Frekans (%)
Cinsiyet	Kadın	47	15,7
	Erkek	253	84,3
	Toplam	300	100,0
Yaşınız	25 ve altı	25	8,3
	26-30	96	32,0
	31-35	34	11,4
	36-40	18	6,0
	41 ve üzeri	127	42,3
	Toplam	300	100,0
	Bekar	62	20,7
Medeni Durum	Evli	224	74,7
	Boşanmış	14	14,6
	Toplam	300	100,0
Öğrenim Durumu	İlköğretim	8	2,7
	Lise	51	17,0
	Önlisans	19	6,3
	Lisans	172	57,3
	Yüksek Lisans	46	15,3

	Doktora	4	1,3
	Toplam	300	100,0
	0-5 yıl	185	85,0
	6-10 yıl	6	2,0
	11-15 yıl	9	3,0
Mesleki Kıdem	16-20 yıl	60	6,0
	21 ve üzeri yıl	40	4,0
	Toplam	300	100,0
Mevcut	Müdür	91	23,7
Görevinizdeki	Şef	106	31,3
Pozisyonunuz	Kordinatör	26	14,7
	İdari Personel	27	14,8
	Emek İşçisi	28	15,0
	Toplam	300	100,0
Aylık Gelir	1000-3000	96	32,0
	3000-5000	104	48,0
	5000 ve sonrası	100	20,0
	Toplam	300	100,0

Tablo 3.1’de araştırmamıza katılım sağlayan kişilerin, betimsel istatistiksel

dağılımları verilmiştir. Araştırma kapsamında örneklemin 253'ü erkek (84,3%), 47'si kadın (15,7%) katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir. Araştırmamıza katılım sağlayan katılımcıların yaşlarına göre dağılımlarına baktığımızda; 25 ve altı 25 kişi (8,3%), 26-30 96 kişi (32%), 31-35 34 kişi (11,4%), 36-40 18 kişi (6,0%), 41 ve üzeri 127 kişi (42,3%)'dür. Katılımcıların Medeni Durumlarına göre dağılımına baktığımızda bekar 62 kişi (20,07%), Evli 224 kişi (74,7%), boşanmış 14 kişi (14,06%) kişidir. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımına baktığımızda ilköğretim 8 kişi (2,7%), lise 51 kişi (17%), Önlisans 19 kişi (6,3%), Lisans 172 kişi (57,03%), Yüksek Lisans 46 kişi (15,023%) ve Doktora 4 kişi (1,03%)'dir. Katılımcıların mesleki kıdeme göre dağılımlarına baktığımızda 0-5 yıl arasında 185 kişi (85%), 6-10 yıl 6 kişi (2%), 11-15 9 kişi (3%), 16-20 yıl 60 kişi (6%), 21 ve üzeri 40 kişi (4%)'dir. Mevcut görevdeki pozisyona göre Müdür 91 kişi (31,3%), Şef 106 kişi (23,7%), Kordinatör 26 kişi (14,7%), İdari Personel 27 kişi (14,8%), Emek İşçisi 28 kişi (15%)'dir. Katılımcıların aylık gelire göre demografik dağılımına baktığımızda 1000-3000 96 kişi (32%), 3000-5000 104 kişi (48%), 5000 ve sonrası 100 kişi (20%) şeklinde olduğu görülmektedir. Araştırmanın analiz kısmında bu demografik değişken ve dağılımlara göre analizler yapılacaktır.

Tablo 3.2: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik ve Normallik Dağılımı Analizi

	N	Mean	SS	Min.	Max.	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov Smirnov	
								Test istatistiği	p
İş Doyum Ölçeği Toplam	300	66,58	9,72	42	85	-,044	-,212	2,322	,072
İç Tatmin	300	19,25	7,12	8	35	,433	-,826	2,322	,000
Dış Tatmin	300	14,36	8,83	6	45	-,537	-,025	1,496	,003
İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması	300	28,24	8,91	6	40	-,466	-,939	1,617	,028

Tablo 3.2’de İş doyumu ölçeği ve alt boyut puanlarına ait tanımlayıcı istatistik ve normallik dağılımı analizi verilmiştir. Katılımcıların iş doyumu ölçeği puan ortalaması 66,58’dir. İç tatmin alt boyutu ortalaması 19,25, dış tatmin alt boyutu ortalaması 14,36 ve İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması alt boyutu ortalaması 28,24’tür. İş doyumu ölçeği ölçeğinin toplam puanındaki normallik dağılımları “Kolmogorov-Smirnov testi” ile değerlendirilmesi yapıldığında verilerin normal bir şekilde dağılmış olduğu gözlemlenmiştir ($p>0.05$). Fakat ölçeğin alt boyutlarına baktığımızda verilerin normal bir şekilde dağılmadığı görülmektedir ($p<0.05$). Normal dağılımdaki varsayımdan örneklemimizdeki hacmin $n>30$

olmasıyla ve basıklık/çarpıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında olması dolayısıyla 3 boyutlu bağlanma stillerindeki ölçeklerin alt boyut puanlarına ait verilerin normal bir şekilde dağılmış olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.3: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik ve Normallik Dağılımı Analizi

			Mean	SS	Min.	Max.	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov Smirnov Test istatistiği	P
Mobbing Ölçeği	Davranışları	300	125,24	25,41	87	184	,057	,035	1,643	,000
	İş arkadaşları ile ilişkiler	300	32,23	7,08	17	44	-,97	,182	3,086	,000
	Tehdit ve taciz	300	20,36	3,12	08	25	-,438	-,455	1,521	,009
	İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	300	34,07	5,32	12	23	-,369	-,427	1,558	,002
	Özel yaşama müdahale	300	22,30	4,41	07	22	,155	,105	3,774	,000
	İşe bağlılık	300	20,28	4,89	03	24	,150	,241	3,302	,001

Tablo 3.3’de Mobbing Davranışları Ölçeği ve alt boyut puanlarına ait tanımlayıcı istatistik ve normallik dağılımı analizi verilmiştir. Mobbing Davranışları Ölçeği ortalaması 125,24 bulunmuştur. Ancak; İş arkadaşları ile ilişkiler 32,23, Tehdit ve taciz 20,36, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler 34,07, özel yaşama müdahale 22,30 ve işe bağlılık boyutu 20,28 şeklinde bulunmuştur ($p < 0.05$). Normal dağılım varsayımında örneklem hacminin $n > 30$ olması sebebiyle, çarpıklık/basıklık değerlerinin de ± 1.5 aralığında olması sebebiyle Mobbing Davranışları Ölçeği alt boyut puanlarına ait verilerin normal bir şekilde dağıldığı kabul edilmektedir.

Tablo 3.4: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistik ve Normallik Dağılımı Analizi

		Mean	SS	Min.	Max.	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov Smirnov Test istatistiği	p
Beck Depresyon Ölçeği	300	135,22	25,41	87	184	,057	,035	1,643	,000
Minimal depresyon	300	52,23	7,08	17	44	-,97	,182	3,086	,000
Hafif Depresyon	300	31,36	3,12	08	25	-,438	-,455	1,521	,009
Orta Depresyon	300	40,07	5,32	12	23	-,369	-,427	1,558	,002
Şiddetli Depresyon	300	42,30	4,41	07	22	,155	,105	3,774	,000

Tablo 3.4’de Beck Ölçeği ve alt boyut puanlarına ait tanımlayıcı istatistik ve normallik dağılımı analizi verilmiştir. Beck Depresyon Ölçeği ortalaması 135,22 bulunmuştur. Ancak; Minimal Depresyon 52,23, Hafif depresyon 31,36, orta depresyon 40,07 ve Şiddetli depresyon 42,30 olarak tespit edilmiştir ($p<0.05$). Normallik dağılımındaki varsayımların örneklem hacminin $n>30$ olması nedeniyle, çarpıklık/basıklık değerlerinin de ± 1.5 aralığında olması sebebiyle Beck Depresyon Ölçeği alt boyut puanlarına ait verilerin normal bir biçimde dağılmış olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 3.5: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet				İstatistiksel Analiz	
	Kadın (n=47)		Erkek (n=253)		t test	p
	ORT.	SS	ORT.	SS		
İş Doyumu Ölçeği	46,91	7,57	44,78	8,23	-1,427	,228
İç Tatmin	11,81	5,16	11,76	4,02	-,980	,757
Dış Tatmin	15,07	5,93	22,01	5,72	-0,880	,071
İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması	19,93	6,78	18,00	5,58	,090	,947

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, Bağımsız örneklem t testi

Tablo 3.5’de iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Kadın katılımcıların ölçek ortalaması $46,91 \pm 7,57$, erkek katılımcıların ölçek ortalaması $44,78 \pm 8,23$ şeklinde bulunmuştur. Fakat, hem ölçeklerin toplam puanları hem de alt boyutların cinsiyet değişkenleriyle pozitif yönde bir fark tespit edilmediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 3.6: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

	YAŞ										İstatistiksel Analiz	
	25 ve altı (n=25)		26-30 (n=96)		31-35 (n=34)		36-40 (n=18)		41 ve üzeri (n=127)			
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	F test	p
İş Doyumu Ölçeği	47,66	9,51	45,82	7,88	56,35	9,52	52,07	5,17	51,72	8,09	,641	,527
İç Tatmin	09,82	4,22	22,23	4,05	26,35	3,94	10,43	5,32	12,18	4,12	1,153	,053
Dış Tatmin	25,75	9,72	23,91	5,17	25,14	5,69	24,49	5,42	23,13	6,42	1,240	,278
İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması	09,86	7,73	92,15	5,22	27,92	4,78	21,23	4,46	17,32	5,52	,554	,508

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 3.6’da iş doyumu ölçeği ve alt boyut puanlarının yaş sayısına göre karşılaştırılması verilmiştir. Katılımcılardan 25 ve altı ölçek toplam puan ortalaması $47,66 \pm 9,51$, 26-30 yaşında olanların ölçek puan ortalaması $45,82 \pm 7,88$, 31-35 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $56,35 \pm 9,52$, 36-40 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $52,07 \pm 5,17$, 41 ve üzeri yaşa sahip olanların ölçek ortalaması $51,72 \pm 8,09$ ’dır. İş doyum ölçeği ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 3.7: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum						İstatistiksel Analiz	
	Bekar (n=62)		Evli (n=224)		Boşanmış Aile (n=14)			
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	F test	p
İş Doyumu Ölçeği	52,92	8,73	57,08	8,41	50,50	6,91	2,901	,057
İç Tatmin	11,55	5,03	12,71	5,26	11,72	2,14	,674	,510
Dış Tatmin	14,25	6,02	12,16	6,64	13,57	1,59	1,887	,153
İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması	19,11	5,54	17,19	5,91	24,14	5,08	4,942	,007*

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$

Tablo 3.7’de İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması yapılmıştır. İş doyum ölçek puan ortalaması $52,92 \pm 8,73$; iç tatmin puan ortalaması $11,55 \pm 5,03$; dış tatmin ise $14,25 \pm 6,02$ ’dir. İş doyum ölçeği, iç tatmin alt boyutu ve dış tatmin alt boyut ölçek puanları ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$). Fakat, karşılaştırma neticesinde, iç ve dış tatmin ortalaması ile medeni durum arasında pozitif yönde anlamlı birer farklılık gözlemlenmiştir ($F=4,942$; $p=,007$).

Tablo 3.8: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim Durumu												İstatistiksel Analiz	
	İlköğretim (n=8)		Lise (n=51)		Ön Lisans (n=19)		Lisans (n=46)		Yüksek Lisans (n=172)		Doktora (n=4)		F test	p
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS		
İş Doyumu Ölçeği	53,12	5,30	45,25	8,69	42,85	5,18	48,40	8,20	46,30	7,28	46,76	14,05	1,186	,045*
İç Tatmin	20,23	4,10	24,00	4,02	12,74	3,39	11,20	5,56	11,63	4,34	12,00	3,59	2,186	,326
Dış Tatmin	20,30	2,68	12,10	4,44	13,38	5,34	15,22	6,34	14,70	5,98	11,00	8,45	2,055	,060
İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması	21,37	4,49	17,25	4,62	14,44	3,64	19,60	7,56	19,76	6,82	14,73	9,15	2,689	,015

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05

İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması Tablo 3.8’de verilmiştir. Öğrenim durumu tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması 53,12±5,30 ile en yüksek puan; iç tatmin alt boyutuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından aldığı puan ortalaması da 20,23±4,10 ile en düşük puandır. İş doyum ölçeği toplam puanıyla öğrenim durumu grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (F=1,186; p=,045).

Tablo 3.9: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdem Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Kıdem										İstatistiksel	
											Analiz	
	0-5 Yıl (n=185)		6-10 Yıl (n=6)		11-15 Yıl (n=9)		16-20 Yıl (n=60)		21 ve Üzeri (n=40)			
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	F test	p
İş Doyumu Ölçeği	43,12	4,30	36,29	7,59	52,75	6,17	47,30	7,20	32,23	6,28	3,286	,065*
İç Tatmin	25,23	5,10	25,00	4,12	13,64	3,40	10,30	8,46	12,56	5,24	2,286	,316
Dış Tatmin	30,30	1,68	13,12	4,34	14,45	5,24	14,12	5,44	13,60	4,78	2,155	,050
İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması	19,17	6,59	16,26	4,52	16,45	3,54	18,50	6,55	18,75	5,82	1,689	,026

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05

İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması Tablo 3.9’da verilmiştir. Mesleki Kıdem tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması $52,75 \pm 6,17$ ile en yüksek puan; iç tatmin alt boyutuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından aldığı puan ortalaması da $25,23 \pm 6,10$ ile en yüksek puandır. İş doyum ölçeği toplam puanıyla mesleki kıdem durumu grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,286$; $p=,065$).

Tablo 3.10: İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mevcut Görevdeki Pozisyona Göre Karşılaştırılması

	Mevcut Görevdeki Pozisyon										İstatistiksel Analiz	
	Müdür (n=91)		Şef (n=106)		Kordinatör (n=26)		İdari Personel (n=27)		Emek İşçisi (n=28)		F test	p
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS		
İş Doyumu Ölçeği	45,40	7,23	26,18	6,49	42,65	5,07	45,20	6,10	29,13	5,28	2,216	,065
İç Tatmin	10,56	4,02	25,12	5,11	12,54	4,30	11,40	7,36	11,46	4,14	1,216	,316
Dış Tatmin	13,24	5,00	12,11	5,24	15,35	4,44	15,32	4,34	12,50	5,68	1,255	,050
İç Tatmin ve Dış Tatmin Ortalaması	16,19	6,59	14,26	4,32	17,35	3,34	17,40	5,45	17,65	4,22	3,842	005*

Tablo 3.10’da İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mevcut Görevdeki Pozisyona Göre Karşılaştırılması yapılmıştır. İş doyum ölçek puan ortalaması $45,40 \pm 7,23$; iç tatmin puan ortalaması $10,56 \pm 4,02$; dış tatmin ise $13,24 \pm 5,00$ ’dir. İş doyum ölçeği, iç tatmin alt boyutu ve

dış tatmin alt boyut ölçek puanları ile mevcut görevdeki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,842$; $p=,005$).

Tablo 3.11: Mobbing Davranışlar Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet				İstatistiksel Analiz	
	Kadın (n=47)		Erkek (n=253)		t test	p
	ORT.	SS	ORT.	SS		
Mobbing Davranışlar Ölçeği	56,81	6,47	35,68	7,13	-1,327	,128
İş Arkadaşları İle İlişkiler	12,11	3,12	10,74	3,04	-,580	,657
Tehdit ve Taciz	14,06	4,83	21,05	4,72	-0,680	,072
İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler	13,23	5,48	17,21	4,23	,070	,847
Özel Yaşama Müdahale	16,53	4,38	17,21	5,58	,069	,765
İşe Bağlılık	12,93	5,78	14,01	4,72	,075	,814

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, Bağımsız örneklem t testi

Mobbing Davranışlar Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Tablo 3.11’de verilmiştir. Kadın katılımcılar ölçeğin toplam puanından $56,81 \pm 6,47$ puan, erkek katılımcılar $35,68 \pm 7,13$ puan almıştır. Mobbing Davranışlar ölçeği ile cinsiyet değişkeni

arasında negatif yönde farklılık olduğu belirlenmiştir ($t=-1,327$; $p=,128$). İş arkadaşları ile ilişkiler boyutu ($t=-,580$; $p=,657$) ve Tehdit ve taciz boyutu ($t=-0,680$, $p=,072$) değişkeni arasında da negatif bir fark tespit edilmiştir.

Tablo 3.12: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

	YAŞ										İstatistiksel Analiz	
	25 ve altı (n=25)		26-30 (n=96)		31-35		36-40 (n=18)		41 ve üzeri			
					(n=34)				(n=127)			
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	F test	p
Mobbing Davranışları Ölçeği	56,59	10,51	35,92	8,87	59,40	10,54	53,09	9,14	50,65	9,05	,741	,627
İş Arkadaşları İle İlişkiler	11,72	5,44	24,14	5,16	15,44	4,95	11,42	4,32	11,19	5,11	1,253	,054
Tehdit ve Taciz	27,65	10,73	22,80	4,27	26,15	9,39	23,22	5,32	22,12	5,21	1,140	,250
İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler	12,21	6,45	15,22	7,12	25,24	5,73	19,22	3,45	12,22	4,32	,444	,408
Özel Yaşama Müdahale	11,22	15,24	102,12	4,21	25,16	3,65	20,22	5,36	16,24	4,26	,442	,409
İşe Bağlılık	12,56	6,53	90,05	4,21	25,22	4,68	19,21	5,36	15,31	4,41	,458	,521

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması Tablo 3.12’de yapılmıştır. Mobbing Davranışları Ölçeği Katılımcılardan 25 ve altı ölçek toplam puan ortalaması $56,59 \pm 10,51$, 26-30 yaşında olanların ölçek puan ortalaması $35,92 \pm 8,87$, 31-35 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $59,40 \pm 10,54$, 36-40 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $53,09 \pm 9,14$, 41 ve üzeri yaşa sahip olanların ölçek ortalaması $50,65 \pm 9,05$ ’dır. Mobbing Davranışları Ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yapmış olduğumuz ileri analizler sonucunda yapılan “post hoc Bonferroni testi” anlamlı farklılığın bulunmamasının sebebi, tehdit ve taciz alt boyutundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar arasında istatistiksel yönden fark bulunmuştur ($F=,741$; $p=,627$).

Tablo 3.13: Mobbing Davranışlar Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum						İstatistiksel Analiz	
	Bekar (n=62)		Evli (n=224)		Boşanmış Aile (n=14)			
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	F test	p
Mobbing Davranışları Ölçeği	42,91	9,73	37,09	8,40	42,47	7,92	2,821	,061
İş Arkadaşları İle İlişkiler	12,54	6,05	14,73	6,20	12,75	2,19	,774	,410
Tehdit ve Taciz	13,40	6,11	12,21	6,72	13,67	1,60	1,923	,253
İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler	18,12	5,65	18,20	5,23	29,17	5,12	3,005	,005*
Özel Yaşama Müdahale	14,57	5,10	12,81	5,36	11,80	2,29	,774	,910
İşe Bağlılık	15,20	6,09	13,20	6,74	13,60	1,58	1,900	,140

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), *p≤0.05

Tablo 3.13’de Mobbing Davranış Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması yapılmıştır. Mobbing ölçek puan ortalaması 42,91±9,72; İş Arkadaşları İle İlişkiler alt boyutu puan ortalaması 12,54±6,05; tehdit ve taciz 13,40±6,11; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler 18,12±5,65; Özel Yaşama Müdahale 14,57±5,10; İşe Bağlılık 15,20±6,09. Mobbing Davranış Ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutuyla pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (F=3,005; p=,005).

Tablo 3.14: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim Durumu												İstatistiksel Analiz	
	İlköğretim (n=8)		Lise (n=51)		Ön Lisans (n=19)		Lisans (n=46)		Yüksek Lisans (n=172)		Doktora (n=4)		F test	p
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS		
Mobbing Davranışları Ölçeği	45,14	6,40	35,23	9,54	60,25	4,20	38,30	7,30	55,20	6,30	52,44	25,07	2,175	,035*
İş Arkadaşları İle İlişkiler	18,22	4,20	21,00	4,12	12,66	3,56	11,40	5,60	11,50	4,80	12,30	3,59	2,159	,826
Tehdit ve Taciz	15,40	2,78	12,24	4,51	13,45	5,44	15,32	6,44	14,80	5,53	12,22	7,35	2,120	,072
İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler	19,32	4,53	17,35	4,83	14,54	3,52	17,30	6,85	22,36	6,35	23,53	18,22	2,853	,012
Özel Yaşama Müdahale	19,13	4,21	17,00	4,05	11,83	3,45	11,42	5,61	11,71	4,32	12,21	3,71	2,326	,626
İşe Bağlılık	15,35	1,68	14,11	3,45	12,27	4,44	16,28	6,35	13,52	4,62	10,21	8,36	2,121	,052

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$.

Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması Tablo 3.14’de verilmiştir. Öğrenim durumu tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması 45,14±6,40 olduğu görülmektedir. İş Arkadaşları İle İlişkiler alt boyutu puan ortalaması 18,22±4,20; tehdit ve taciz 15,40±2,78; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler 19,32±4,53; Özel Yaşama Müdahale 19,13±4,21; İşe Bağlılık 15,35±1,68. Mobbing davranışlar ölçeği alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (F=2,175; p=,035). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeklerin alt boyutları ile öğrenim durumu tutumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Tablo 3.15: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdem Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Kıdem										İstatistiksel Analiz	
	0-5 Yıl (n=185)		6-10 Yıl (n=6)		11-15 Yıl (n=9)		16-20 Yıl (n=60)		21 ve Üzeri (n=40)		F test	p
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS		
Mobbing Davranışları Ölçeği	36,14	3,32	40,21	7,39	44,81	5,20	41,22	5,21	35,21	5,19	2,146	,005*
İş Arkadaşları İle İlişkiler	15,14	7,21	17,19	3,23	13,72	2,44	12,32	7,52	11,66	4,34	2,445	,217
Tehdit ve Taciz	32,40	1,79	13,19	3,43	15,47	6,34	19,11	4,34	13,72	4,88	2,229	,042

İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler	21,23	5,72	15,36	4,62	17,90	4,60	19,44	6,49	19,82	5,63	1,723	,018
Özel Yaşama Müdahale	14,22	5,21	17,13	4,36	13,72	3,60	11,40	8,90	11,36	6,32	2,192	,213
İşe Bağlılık	30,54	1,74	13,58	4,23	13,28	5,14	16,14	6,44	12,58	4,92	2,229	,005

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$

Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması Tablo 3.15’de yapılmıştır. Mobbing Davranışları Ölçeği ölçek toplam puan ortalaması $36,14 \pm 3,32$ şeklinde bulunmuştur. İş arkadaşları ile ilişkiler $15,14 \pm 7,21$; Tehdit ve Taciz $32,40 \pm 1,79$; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler $21,23 \pm 5,72$; Özel Yaşama Müdahale $14,22 \pm 5,21$ ve İşe Bağlılık $30,54 \pm 1,74$ tespit edilmiştir. Mobbing Davranışları Ölçeği alt boyutları ile mesleki kıdem tutumuna göre, alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Yapmış olduğumuz ileri analizler sonucunda yapılan “post hoc Bonferroni testi” ile anlamlı farklılığın bulunmasının sebebi, işe bağlılık başta olmak üzere diğer alt boyutlardan da yönteme uygun olarak, anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir. Alt boyutlar arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,146$; $p=,005$).

Tablo 3.16: Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mevcut Görevdeki Pozisyona Göre Karşılaştırılması

	Mevcut Görevdeki Pozisyon										İstatistiksel Analiz	
	Müdür (n=91)		Şef (n=106)		Kordinatör (n=26)		İdari Personel (n=27)		Emek İşçisi (n=28)		F test	p
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS		
Mobbing Davranışları Ölçeği	35,39	6,13	24,17	6,53	39,36	5,28	37,11	7,09	19,12	5,13	2,125	,048
İş Arkadaşları İle İlişkiler	11,54	5,09	14,16	7,12	10,34	4,28	10,35	6,35	08,38	6,14	1,018	,412
Tehdit ve Taciz	12,28	4,39	11,08	5,35	17,29	3,62	17,21	5,32	11,52	4,93	1,354	,047
İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler	12,14	4,39	12,15	3,58	18,29	3,25	16,52	4,51	17,35	4,15	2,540	005*
Özel Yaşama Müdahale	29,17	5,52	13,15	3,31	15,29	2,24	14,52	4,90	12,19	4,39	2,272	005*
İşe Bağlılık	12,19	4,24	14,12	5,23	14,19	4,28	14,71	4,24	12,40	4,53	1,192	,043

Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması Tablo 3.16'da verilmiştir. Mevcut Görevdeki Pozisyon tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde edilen puanın ortalamasına baktığımızda $35,39 \pm 6,13$ olduğu görülmektedir. İş Arkadaşları İle İlişkiler alt boyutu puan ortalaması $11,54 \pm 5,09$; tehdit ve taciz $12,28 \pm 4,39$; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler $12,14 \pm 4,39$; Özel Yaşama Müdahale $29,17 \pm 5,52$; İşe Bağlılık $12,19 \pm 4,24$ şeklinde olduğu görülmektedir. Mobbing Davranış Ölçeğinin alt boyutlarından sadece iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve özel yaşama müdahale alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($F=2,540$; $p=,005$; $F=2,272$; $p=,005$). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeğin sadece 2 boyutunun mevcut görevdeki pozisyon ile bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 3.17: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet				İstatistiksel Analiz	
	Kadın (n=47)		Erkek (n=253)		t test	p
	ORT.	SS	ORT.	SS		
Beck Depresyon Ölçeği	56,84	6,37	37,67	7,11	-1,117	,118
Hafif Depresyon	12,14	3,17	11,65	3,15	-,482	,355
Orta Depresyon	14,12	4,73	21,12	4,15	-0,578	,065
Şiddetli Depresyon	13,12	5,52	17,14	4,17	,062	,425

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, Bağımsız örneklem t testi

Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Tablo 3.17’de verilmiştir. Kadın katılımcılar ölçeğin toplam puanından $56,84 \pm 6,37$ puan, erkek katılımcılar $37,67 \pm 7,11$ puan almıştır. Beck Depresyon Ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasında negatif yönde farklılık olduğu belirlenmiştir ($t=-1,117$; $p=,118$). Kadın katılımcılar ölçek toplam puanı ve alt boyutlarından da erkeklere göre daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Beck Depresyon Ölçeğinin hafif depresyon boyutu ($t=-,482$; $p=,355$) ve Orta Depresyon boyutu ($t=-0,578$, $p=,065$) cinsiyet değişkeni arasında da negatif bir fark tespit edilmiştir.

Tablo 3.18: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

		YAŞ										İstatistiksel Analiz	
		25 ve altı (n=25)		26-30 (n=96)		31-35 (n=34)		36-40 (n=18)		41 ve üzeri (n=127)			
		ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	F test	p
Beck	Depresyon	52,54	10,48	37,93	8,76	54,44	11,55	54,21	9,25	54,67	9,21	,647	,523
	Ölçeği												
	Hafif Depresyon	14,16	5,28	28,23	5,21	15,55	4,83	11,21	4,28	11,25	5,26	1,224	,043
	Orta Depresyon	20,67	10,53	21,54	4,28	22,12	9,41	21,21	4,29	21,19	5,10	1,135	,219
	Şiddetli Depresyon	11,11	5,35	14,27	6,15	23,22	5,78	16,27	3,48	11,28	3,29	,458	,421

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması Tablo 3.18’de yapılmıştır. Mobbing Davranışları Ölçeği Katılımcılardan 25 ve altı ölçek toplam puan ortalaması $52,54 \pm 10,48$, 26-30 yaşında olanların ölçek puan ortalaması $37,93 \pm 8,76$, 31-35 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $54,44 \pm 11,55$, 36-40 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $54,21 \pm 9,25$, 41 ve üzeri yaşa sahip olanların ölçek ortalaması $54,67 \pm 9,21$ ’dir. Beck Depresyon Ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 3.19: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum						İstatistiksel	
	Bekar (n=62)		Evli (n=224)		Boşanmış Aile (n=14)		Analiz	
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	F test	p
Beck Depresyon Ölçeği	35,92	10,72	36,21	8,50	45,48	7,82	2,121	,065
Hafif Depresyon	13,52	11,05	12,53	5,14	14,82	2,24	,655	,312
Orta Depresyon	15,42	5,14	12,18	5,80	12,13	1,65	2,127	,005*
Şiddetli Depresyon	15,13	5,75	17,21	5,28	24,25	5,11	,665	,315

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$

Tablo 3.19’da Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması yapılmıştır. Beck Depresyon ölçek puan ortalaması $35,92 \pm 10,72$; Hafif Depresyon alt boyutu puan ortalaması $13,52 \pm 11,05$; Orta Depresyon $15,42 \pm 5,14$ ve Şiddetli Depresyon $15,13 \pm 5,75$ şeklinde tespit edilmiştir. Beck Depresyon Ölçeğinin alt boyutlarında sadece orta depresyon boyutu ile arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=2,127$; $p=,005$).

Tablo 3.20: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim Durumu												İstatistiksel Analiz	
	İlköğretim (n=8)		Lise (n=51)		Ön Lisans (n=19)		Lisans (n=46)		Yüksek Lisans (n=172)		Doktora (n=4)		F test	p
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS		
Beck Depresyon Ölçeği	49,21	5,52	38,22	9,46	51,73	6,21	35,23	8,35	48,22	7,32	35,36	38,21	2,221	,005*
Hafif Depresyon	19,21	4,28	18,00	3,21	13,52	2,44	09,39	4,51	10,36	4,71	13,35	3,38	2,159	,893
Orta Depresyon	16,41	2,92	13,39	4,56	12,47	5,39	15,21	6,45	13,90	5,39	12,12	7,21	1,129	,083
Şiddetli Depresyon	18,36	4,32	16,22	3,25	14,25	3,29	16,21	5,55	20,11	5,12	21,25	17,29	2,956	,014

ORT.: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), * $p \leq 0.05$

Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması Tablo 3.20’de verilmiştir. Öğrenim durumu tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması $49,21 \pm 5,52$ olduğu görülmektedir. Hafif Depresyon alt boyutu puan ortalaması $19,21 \pm 4,28$; orta depresyon $16,41 \pm 2,92$ ve Şiddetli Depresyon $18,36 \pm 4,32$ şeklinde bulunmuştur. Beck Depresyon Ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Beck Depresyon ölçeği alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($F=2,221$; $p=,005$). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeğin alt boyutları ile öğrenim durumu tutumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

3.21: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mesleki Kıdem

Mesleki Kıdem		
0-5 Yıl (n=185)	6-10 Yıl (n=6)	11-15 Yıl (n=9)

	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS
Depresyon	39,13	3,25	29,32	8,40	42,70	5,35
Depresyon	19,12	9,13	12,15	3,14	12,50	2,30
Depresyon	31,30	1,80	16,17	3,46	15,48	5,29
Depresyon	15,23	5,97	17,28	4,41	17,93	4,40

: Ortalama, SS: Standart Sapma, F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOV

Tablo 3.22: Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Mevcut Görevdeki Pozisyona Göre Karşılaştırılması

	Mevcut Görevdeki Pozisyon										İstatistiksel Analiz	
	Müdür (n=91)		Şef (n=106)		Kordinatör (n=26)		İdari Personel (n=27)		Emek İşçisi (n=28)		F test	p
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS		
Beck Depresyon Ölçeği	40,41	25,11	26,14	7,52	32,33	6,21	30,09	6,03	14,04	5,06	2,140	,021
Hafif Depresyon	08,42	5,03	14,11	7,05	10,07	4,06	10,04	6,32	08,11	6,03	1,112	,419
Orta Depresyon	11,21	4,25	11,22	5,20	16,12	3,41	10,09	4,21	10,16	3,21	1,228	,035
Şiddetli Depresyon	12,07	4,21	12,10	3,38	17,09	2,14	15,30	4,25	17,21	4,04	2,100	005*

Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması Tablo 3.22’de verilmiştir. Mevcut Görevdeki Pozisyon tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde edilen puanın ortalamasına baktığımızda $40,41 \pm 25,11$ şeklinde tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından alınan ortalamalar ise; Hafif Depresyon boyutu $08,42 \pm 5,03$; orta depresyon $11,22 \pm 4,25$ ve Şiddetli Depresyon $12,07 \pm 4,21$ şeklindedir. Beck Depresyon Ölçeğinin alt boyutlarından sadece Şiddetli depresyon alt boyutuyla anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($F=2,100$; $p=,005$). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeğin sadece 1 boyutunun mevcut görevdeki pozisyon ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 3.23: İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları ile Mobbing Davranışları Ölçeğinin Alt Boyutlarıyla Olan İlişkinin Korelasyon Analizi İncelenmesi

İş Doyum Ölçeği Boyutları	Mobbing Davranışları Ölçeği Boyutları					
		İş	Tehdit ve	İş ve Kariyer	Özel	İşe
		Arkadaşları	Taciz	İle İlgili	Yaşama	Bağlılık
		İle İlişkiler		Engellemeler	Müdahale	
İç Tatmin	r	-,299**	,214**	,075	,121*	-,065
	p	,002	,000	,143	,024	,194
Dış Tatmin	r	,104	,211**	-,059	,213	-,004
	p	,055	,000	,206	,051	,670

**p<0.01 önem düzeyinde anlamlı

İş Doyumu ölçeğinin alt boyutları ile mobbing davranışları ölçeğinin alt boyutlarıyla olan ilişkisinin korelasyon analizi tablo 3.23'te verilmiştir. İş doyumu ölçeğinin iç tatmin boyutu ile Mobbing davranışlar ölçeğinin iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=-.299$, $p<.002$) boyutu ile negatif yönlü anlamsız bir ilişki, bulunurken tehdit ve taciz boyutu ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=.214$, $p<.000$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ile pozitif yönlü anlamlı ($r=.075$, $p<.143$), özel yaşama müdahale pozitif yönlü anlamlı ($r=.075$, $p<.143$), işe bağlılık boyutu ile ($r=-.065$, $p<.194$), negatif yönlü anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir. İş doyum ölçeğinin dış tatmin boyutu ile mobbing davranışlar ölçeğinin alt boyutları ile olan ilişkisine baktığımızda; dış tatmin ve iş arkadaşları ile ilişkiler boyutu ile ($r=.104$, $p<.055$) pozitif yönlü anlamlı, tehdit ve taciz boyutu ($r=.211$, $p<.000$) pozitif yönlü anlamlı, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($r=-.059$, $p<.206$) negatif yönlü bir ilişki, Özel yaşama müdahale ($r=.213$, $p<.051$) pozitif yönlü anlamlı ve işe bağlılık boyutuyla ($r=-.065$, $p<.194$) negatif yönde anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir ($p>0.05$). Yukarıdaki analiz tablosundan da görüldüğü gibi, iş doyumu artış gösterdikçe, çalışanların mobbing davranışlarından tehdit ve taciz boyutunun artış gösterdiği görülmektedir. Böylece iş doyumu ve mobbing ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz ($r=.214$, $p<.000$; $r=.211$, $p<.000$).

BÖLÜM 4 SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizdeki tüm firmalar 2012 senesinde kabul edilmiş olan “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nda ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nda da bulunduğu haliyle, yalnızca bedensel ve fiziki yönden değil, ruhsal ve psikolojik yönden de koruma yükümlülüklerinin altında bulunmaktadır. Tüm firmalar, çalışanların ruh sağlığını koruyabilmek her ne kadar da hukuki yönden birer yükümlülük olsa da, çalışanların ruh sağlıklarının görmezden gelinmesi firmalarda birçok olumsuzluğa yol açmıştır. Bu araştırmada da yakın zamanda üstünde çok fazla durulmayan bir konu olan ancak, çalışan kişilerin konuya ilişkin şikayetlerinin artış göstermesi, firmaların negatif sonuçlar ile karşılaşması ve yargı kararları ile varlıklarını belirgin hale gelen mobbing, oldukça sık çalışılmış bir konu olan iş doyumu ve işletmeler tarafından ele alınmayan depresyon kavramı, araştırma çerçevesinde incelenmesi yapılmıştır. Mobbingin iş doyumu ve depresyon üstündeki etkisi depresyonun aracı rollerini temel olarak incelemiş olduğumuz bu çalışmada, aynı zamanda işgörenlerin çalışmış oldukları son 6 ay içinde mobbing davranışlarına hangi sıklıkla maruz kaldıkları, işten doyumu niyetlerinin ve depresyon seviyelerini ortaya koymaları ve yine mobbingin, iş doyumu niyetlerinin ve depresyonun çalışanların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amaç edinmiştir. İşgörenlerin psikolojik sağlıklarını etkilemekte olan mobbingin, iş doyumunun ve depresyonun etkilerini ortaya konulmasıyla, firmalar yönünden yol açmış olduğu negatif sonuçlardan birisi de vurgulanmak istenmiştir. Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular, literatürde yapılan çalışmalar ile tartışması yapılacaktır.

Araştırmamız kapsamında iş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Kadın katılımcıların ölçek ortalaması $46,91 \pm 7,57$, erkek katılımcıların ölçek ortalaması $44,78 \pm 8,23$ şeklinde bulunmuştur. Fakat, hem ölçeklerin toplam puanları hem de alt boyutların cinsiyet değişkenleriyle pozitif yönde bir fark tespit edilmediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Gözoğlu (2018) yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu psikolojilerini cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiğini ve cinsiyete göre anlamlılık düzeylerinin değişiklik gösterdiğini tespit etmiştir. Varlı (2015) ise, iş doyumunu algısını cinsiyet değişkenine göre erkeklerin iş doyum algılarının kadınlara göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Kars (2017) cinsiyet değişkenine göre, kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha fazla olduğunu bulmuştur. Karaca (2017), yapmış olduğu çalışmada erkeklerin ve kadınların iş doyum algılarının, cinsiyete göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Uzun (2017) cinsiyete göre medeni erkeklerin ve kadınların iş doyumlarının farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Canbolat (2016) iş doyumunu algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Bayır (2016), yapmış olduğu araştırmasında cinsiyete göre, erkek ve kadınların iş doyum algılarının farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Kökay (2007)'in gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, kadınların iş doyumunun erkeklere göre daha çok olduğunu tespit etmiştir. Ballica (2010) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, erkeklerin iş doyum algılarının kadınlara göre daha fazla olduğunu bulmuştur. Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005) yapmış oldukları araştırmalarında ise, kişilerin cinsiyet faktörünün hem erkeklerde hem de kadınlarda, iş doyumlarının değişmediği gözlemlenmiştir. Bu çalışmada elde etmiş olduğumuz bulgular ile literatürdeki sonuçlar bazı çalışmalar ile uyuşmakta olduğu gibi bazı çalışmalar ile de uyuşmadığını söyleyebiliriz.

İş doyum ölçeği ve alt boyut puanlarının yaş sayısına göre karşılaştırılması yaptığımızda, katılımcılardan 25 ve altı ölçek toplam puan ortalaması $47,66 \pm 9,51$, 26-30 yaşında olanların ölçek puan ortalaması $45,82 \pm 7,88$, 31-35 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $56,35 \pm 9,52$, 36-40 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $52,07 \pm 5,17$, 41 ve üzeri yaşa sahip olanların ölçek ortalaması $51,72 \pm 8,09$ 'dır. İş doyum ölçeği ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yerli (2016), yapmış olduğu araştırmasında ise yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği neticesine ulaşmıştır. Gözoğlu (2018), yapmış olduğu araştırmasında ise,

bizim bulmuş olduğumuz sonuçların tam tersine bir sonuca ulaşmıştır ve yaş gruplarına göre, iş doyumunun anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varmıştır. Çolak (2018), yapmış olduğu araştırmasında ise yaş gruplarına göre iş doyumunun farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Bu araştırmada elde etmiş olduğumuz bulgular ile literatürdeki sonuçlar bazı çalışmalar ile uyuşmakta olduğu gibi bazı çalışmalar ile de uyuşmadığını söyleyebiliriz. Yenihan, B., Mert, Öner., & Balcı, B. (2016) gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında, kadınların yaşa göre iş doyumlarının erkeklerle göre daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Iris ve Barret (1972), yapmış olduğu çalışmasında ise, erkeklerin yaş değişkenine göre iş doyumlarının kadınlarınkine göre daha fazla olduğu bulmuştur.

İş doyumunu ölçeği ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması yapmış olduğumuz araştırmamızda, iş doyum ölçek puan ortalaması $52,92 \pm 8,73$; iç tatmin puan ortalaması $11,55 \pm 5,03$; dış tatmin ise $14,25 \pm 6,02$ 'dir. İş doyum ölçeği, iç tatmin alt boyutu ve dış tatmin alt boyut ölçek puanları ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$). Fakat, karşılaştırma neticesinde, dış tatmin alt boyutuyla ile medeni durum arasında pozitif yönde anlamlı birer farklılık gözlemlenmiştir ($F=4,942$; $p=,007$). Yılmaz (2018) yapmış olduğu araştırmasında katılımcıların medeni durumlarına göre, iş doyumlarının etkilenmediği sonucuna ulaşmıştır. Jafarova (2018) yapmış olduğu çalışmasında araştırmasında katılımcıların medeni durumlarına göre, anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Yiğit (2018) ise yapmış olduğu araştırmasında, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bekar olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ertürk (2018) gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında ise, katılımcıların iş doyumunun medeni durumları ile aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Aslan (2018) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında ise, çalışanların medeni durum grupları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Punch, Keith (1998), gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında, çalışan bireylerin medeni durumlarının arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Araştırmamızda elde etmiş olduğumuz anlamlılık düzeyinin literatürdeki çalışmalar ile doğru orantıda sonuç verdiğini söyleyebiliriz. Bireylerin medeni durumlarına göre, iş doyumlarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

İş doyumunu ölçeği ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması yapmış olduğumuz bu çalışmada; öğrenim durumu tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması $53,12 \pm 5,30$ ile en yüksek puan; iç tatmin alt boyutuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından aldığı puan ortalaması da $20,23 \pm 4,10$ ile en düşük puandır. İş doyum ölçeği toplam puanıyla öğrenim durumu grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,286$; $p=,046$). Aradaki anlamlılığın belirlenmesi için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda aradaki anlamlı farklılığın demokratik-mükemmeliyetçi aileler arasında ve mükemmeliyetçi ilgisiz aileler arasında olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Karadavut (2018) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, öğrenim durumu gruplarından üniversite ve yüksek lisans seviyesinde olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu, ancak yüksek lisans ve üniversite mezuniyetinin altında olanların iş doyumlarının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sarı (2018) yapmış olduğu araştırmasında öğrenim düzey gruplarının mezuniyete göre anlamlı ve anlamsız bir farklılık göstermediğini, yani öğrenim düzeylerine göre bir farklarının olmadığı sonucuna varmıştır. Yazıcı (2018) yapmış olduğu araştırmasında iş doyum puanlarının öğrenim seviyesine göre, anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlar ile bizim bulduğumuz sonuçlar paralellik göstermektedir. Bunun nedeni ise evren ve örneklemin farklı olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

İş doyumunu ölçeği ve alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre karşılaştırılması çalışmamız gereğince yapılmıştır. Mesleki Kıdem tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması $43,12 \pm 4,30$ ile en yüksek puan; iç tatmin alt boyutuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından aldığı puan ortalaması da $25,23 \pm 6,10$ ile en yüksek puandır. İş doyum ölçeği toplam puanıyla mesleki kıdem grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,286$; $p=,065$). Yılmaz (2018) yapmış olduğu araştırmasında iş doyum puanlarını mesleki kıdeme göre karşılaştırmasını yapmıştır ve kıdeme göre iş doyumunun anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Jafarova (2018)'da yapmış olduğu araştırmasında ise, iş doyum puanlarının mesleki kıdeme göre, anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Yılmaz (2017) araştırmasında ise çalışanların mesleki kıdemlerinin çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, bulunmuş olduğu kurumlardaki çalışma sürelerinin 1 yıldan ve daha az olan çalışan kişilerin içsel doyum seviyeleri olan kurumlarda on seneden daha

çok süredeki çalışanlara göre, pozitif seviyede daha fazla olduğu sonucuna varmıştır. Bu araştırmada elde ettiğimiz bulguların, literatürdeki bulgular ile paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz.

İş doyumu ölçeği ve alt boyut puanlarının mevcut görevdeki pozisyona göre karşılaştırılması yapılmıştır. İş doyum ölçek puan ortalaması $45,40 \pm 7,23$; iç tatmin puan ortalaması $10,56 \pm 4,02$; dış tatmin ise $13,24 \pm 5,00$ 'dir. İş doyum ölçeği, iç tatmin alt boyutu ve dış tatmin alt boyut ölçek puanları ile mevcut görevdeki pozisyona göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,842$; $p=,005$). Söğüt (2018) yapmış olduğu araştırmasında iş doyumu puanlarının mevcut görevdeki pozisyona göre hem anlamlı hem de anlamsız bir şekilde değiştiğini tespit etmiştir. Aslan (2018) ise çalışmasında mevcut görevdeki pozisyonlara göre, bireylerin iş doyum seviyelerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Tatar (2016) yaptığı çalışmada, iş doyumunun iş görenlerin pozisyonlarına göre, arttırıcı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Marek (2001), Orpen (1978) ve Chacko (1983) gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında, çalışanların pozisyonlarına göre, katılımcıların iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Mobbing davranışlar ölçeği ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması araştırmamız kapsamında yapılmıştır. Kadın katılımcılar ölçeğin toplam puanından $56,81 \pm 6,47$ puan, erkek katılımcılar $35,68 \pm 7,13$ puan almıştır. Mobbing Davranışlar ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasında negatif yönde farklılık olduğu belirlenmiştir ($t=-1,327$; $p=,128$). Kadın katılımcılar ölçek toplam puanı ve alt boyutlarından da erkeklere göre daha yüksek puan almışlardır. İş arkadaşları ile ilişkiler boyutu ($t=-,580$; $p=,657$), Tehdit ve taciz boyutu ($t=-0,680$, $p=,072$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ($t=0,70$; $p=,847$), özel yaşama müdahale boyutu ($t=-0,69$, $p=,765$) ve işe bağlılık boyutu ($t=0,075$; $p=,814$) ile cinsiyet değişkeni arasında da negatif bir fark tespit edilmiştir. Şakacı (2019). Psikolojik şiddetin iş doyumu üzerindeki etkisini incelemiş olduğu araştırmasında, cinsiyet değişkenine göre kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha fazla etkilendiklerini gözlemlemiştir. Baltaş (2002) yapmış olduğu çalışmada, erkeklerin mobbing davranışlarının kadın katılımcılara göre, daha anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Efeoğlu ve Özgen (2007) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında kadın katılımcılar ile erkek katılımcıların

mobbing davranışlarında anlamsız bir ilişki tespit etmiştir. Izgar (2008) Mobbing davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiş olduğu araştırmasında, 2 değişken arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Aras (2012)'de aynı şekilde negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Çivildağ (2011) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında kadınların mobbing düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır ve erkeklerin mobbingle ilişkisini anlamlı, kadınların ise anlamsız bulmuştur.

Mobbing davranışları ölçeği ve alt boyut puanlarının yaşa göre karşılaştırılması araştırma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Mobbing Davranışları Ölçeği Katılımcılardan 25 ve altı ölçek toplam puan ortalaması $56,59 \pm 10,51$, 26-30 yaşında olanların ölçek puan ortalaması $35,92 \pm 8,87$, 31-35 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $59,40 \pm 10,54$, 36-40 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $53,09 \pm 9,14$, 41 ve üzeri yaşa sahip olanların ölçek ortalaması $50,65 \pm 9,05$ 'dir. Mobbing Davranışları Ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yapmış olduğumuz ileri analizler sonucunda yapılan "post hoc Bonferroni testi" anlamlı farklılığın bulunmamasının sebebi, tehdit ve taciz alt boyutundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar arasında istatistiksel yönden fark bulunmuştur ($F=,741$; $p=,627$). Şakacı (2019), Baltas (2002) Efeoğlu ve Özgen (2007), Izgar (2008), Aras (2012) ve Çivildağ (2011) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında, katılımcıların yaşlarına göre mobbing düzeylerinin değişkenlik gösterdiğini ve belli bir standardının olmadığını tespit etmişlerdir. Bu araştırmalarında yaş göre mobbing tutumlarının anlamsız gelişim gösterdiğini belirtmişler. Bu sonuçlar araştırmamızın sonucu ile örtüşmektedir.

Mobbing davranış ölçeği ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması yapılmıştır. Mobbing ölçek puan ortalaması $42,91 \pm 9,72$; İş Arkadaşları İle İlişkiler alt boyutu puan ortalaması $12,54 \pm 6,05$; tehdit ve taciz $13,40 \pm 6,11$; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler $18,12 \pm 5,65$; Özel Yaşama Müdahale $14,57 \pm 5,10$; İşe Bağlılık $15,20 \pm 6,09$. Mobbing Davranış Ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler alt boyutuyla pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($F=3,005$; $p=,005$). Şakacı (2019) yapmış olduğu araştırmasında, mobbing davranışlarının medeni duruma göre anlamsız bir şekilde gelişim gösterdiğini belirtmiştir. Bu çalışmasında bekar olanların

mobbing ile biraz daha anlamlı geliştiğini belirtmektedir. Baltaş (2002) ise, medeni durumun mobbing davranışlarını tamamı ile negatif yönde etki ettiğini belirtmektedir. Efeoğlu ve Özgen (2007) gerçekleştirmiş olduğu araştırmalarında, kadın bekarların mobbing ile daha anlamlı ilişkisinin olduğunu, erkek bekarların ise daha anlamsız bir ilişkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Izgar (2008) araştırmasında medeni duruma göre, bireylerin mobbing düzeylerinin anlamsız bir şekilde geliştiğini tespit etmiştir.

Mobbing davranışları ölçeği ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması yapılmıştır. Öğrenim durumu tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması $45,14 \pm 6,40$ olduğu görülmektedir. İş Arkadaşları İle İlişkiler alt boyutu puan ortalaması $18,22 \pm 4,20$; tehdit ve taciz $15,40 \pm 2,78$; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler $19,32 \pm 4,53$; Özel Yaşama Müdahale $19,13 \pm 4,21$; İşe Bağlılık $15,35 \pm 1,68$. Mobbing Davranış Ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Mobbing davranışlar ölçeği alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($F=2,175$; $p=,035$). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeklerin alt boyutları ile öğrenim durumu tutumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Mobbing davranışları ölçeği ve alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre karşılaştırılması yapılmıştır. Mobbing Davranışları Ölçeği ölçek toplam puan ortalaması $36,14 \pm 3,32$ şeklinde bulunmuştur. İş arkadaşları ile ilişkiler $15,14 \pm 7,21$; Tehdit ve Taciz $32,40 \pm 1,79$; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler $21,23 \pm 5,72$; Özel Yaşama Müdahale $14,22 \pm 5,21$ ve İşe Bağlılık $30,54 \pm 1,74$ tespit edilmiştir. Mobbing Davranışları Ölçeği alt boyutları ile mesleki kıdem tutumuna göre, alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yapmış olduğumuz ileri analizler sonucunda yapılan “post hoc Bonferroni testi” ile anlamlı farklılığın bulunmasının sebebi, işe bağlılık başta olmak üzere diğer alt boyutlardan da yönteme uygun olarak, anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir. Alt boyutlar arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,146$; $p=,005$). Şakacı (2019) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, mesleki kıdeme göre iş görenlerin mobbing davranışlarının kıdeme göre çok fazla ve az olarak gelişim gösterdiğini tespit etmiştir. Mobbing davranışların ile mesleki kıdem ilişkisinin anlamlı olduğu sonucuna varmıştır. Baltaş (2002) gerçekleştirmiş olduğu

araştırmasında, mesleki kıdem ile mobbing davranışları arasında anlamsız bir ilişki saptamıştır. Efeoğlu ve Özgen (2007) yapmış olduğu araştırmasında ise, mesleki kıdem ile mobbing davranışlarının pozitif yönde anlamlı bir şekilde gelişim gösterdiğini tespit etmiştir. Kıdemi yüksek olanların mobbing davranışlarının anlamlı, kıdemi düşük olanların ise anlamsız ilişkide olduğunu belirtmektedir.

Mobbing Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması Tablo 3.16’da verilmiştir. Mevcut Görevdeki Pozisyon tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde edilen puanın ortalamasına baktığımızda $35,39 \pm 6,13$ olduğu görülmektedir. İş Arkadaşları İle İlişkiler alt boyutu puan ortalaması $11,54 \pm 5,09$; tehdit ve taciz $12,28 \pm 4,39$; İş ve Kariyer İle İlgili Engellemeler $12,14 \pm 4,39$; Özel Yaşama Müdahale $29,17 \pm 5,52$; İşe Bağlılık $12,19 \pm 4,24$ şeklinde olduğu görülmektedir. Mobbing Davranış Ölçeğinin alt boyutlarından sadece iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ve özel yaşama müdahale alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($F=2,540$; $p=,005$; $F=2,272$; $p=,005$). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeğin sadece 2 boyutunun mevcut görevdeki pozisyon ile bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Beck Depresyon Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Tablo 3.17’de verilmiştir. Kadın katılımcılar ölçeğin toplam puanından $56,84 \pm 6,37$ puan, erkek katılımcılar $37,67 \pm 7,11$ puan almıştır. Beck Depresyon ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasında negatif yönde farklılık olduğu belirlenmiştir ($t=-1,117$; $p=,118$). Kadın katılımcılar ölçek toplam puanı ve alt boyutlarından da erkeklere göre daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Beck Depresyon Ölçeğinin hafif depresyon boyutu ($t=-,482$; $p=,355$), Hafif Depresyon boyutu ($t=-0,578$, $p=,065$) ve şiddetli depresyon boyutu ($t=,062$; $p=,425$) cinsiyet değişkeni arasında da negatif bir fark tespit edilmiştir. Ilgaz (2015) ve Kızılgök (2018) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında depresyon boyutları ile cinsiyet düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Doğan ve ark. (1994)’nın üniversite eğitimi gören öğrencilerin depresyon seviyelerini belirlemek amacı ile yaptıkları araştırmalarında, erkek öğrencilerin depresyon seviyelerinin kız öğrencilere göre düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Özdemir (2007)’in öğrencilerin depresyon düzeylerini incelemiş olduğu araştırmasında,

kız öğrencilerin depresyon düzeylerinin erkek öğrencilerin depresyon düzeylerine göre, daha fazla düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlar araştırmamız ile benzer sonuçların olduğunu göstermektedir. Bu sonuçların aksine Ay (2018) çalışmasında, kadın ve erkek öğrencilerin depresyonla olan ilişkisinde puan ortalamalarının arasında manidar birer çeşitlilik olmadığını tespit etmiştir. Dinç ve ark. (2019) cinsiyet değişkenine göre anlamlı birer farklılığın olduğunu tespit etmişlerdir. Alfadhil (1996) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmada ise, cinsiyet faktörüne göre depresyonun daha fazla artış gösterdiğini tespit etmiştir. Güler ve ark. (2019) cinsiyet değişkenine göre depresyon alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir.

Beck depresyon ölçeği ve alt boyut puanlarının yaşa göre karşılaştırılması araştırmamız kapsamında yapılmıştır. Beck depresyon ölçeği katılımcılardan 25 ve altı ölçek toplam puan ortalaması $52,54 \pm 10,48$, 26-30 yaşında olanların ölçek puan ortalaması $37,93 \pm 8,76$, 31-35 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $54,44 \pm 11,55$, 36-40 yaşına sahip olanların yaş ortalaması $54,21 \pm 9,25$, 41 ve üzeri yaşa sahip olanların ölçek ortalaması $54,67 \pm 9,21$ 'dir. Beck Depresyon Ölçeği alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yapmış olduğumuz ileri analizler sonucunda anlamlı farklılığın bulunmaması "post hoc Bonferroni testi" ile sağlanmıştır ($F=,647$; $p=,523$). Eyüpoğlu (2009) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında ergen bireylerin depresyonu daha çok yaşamış olduklarını, Otacıoğlu (2008) ve Koç (2008) bireylerinde depresyon seviyelerinin yaşlarına göre değişim göstermediği, Yiğit (2008) ve Bingöl ve ark. (2010) yaşları arttıkça depresyon seviyelerinin artış gösterdiğini belirtmişlerdir (Dashdamirov, 2013). Cebeci ve Aydemir (2001) ve Özmen (1996) depresyon olgusunun kişinin yaşamında yirmili yaşlardan sonra ortaya çıkacağını ifade etmektedir. Balcı (2003) da bu sonuca benzer sonuçları bulmuştur.

Beck depresyon ölçeği ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması yapılmıştır. Beck Depresyon ölçek puan ortalaması $35,92 \pm 10,72$; Hafif Depresyon alt boyutu puan ortalaması $13,52 \pm 11,05$; Orta Depresyon $15,42 \pm 5,14$ ve Şiddetli Depresyon $15,13 \pm 5,75$ şeklinde tespit edilmiştir. Beck Depresyon Ölçeğinin alt boyutlarında sadece orta depresyon boyutu ile arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F=2,127$; $p=,005$). Ilgaz (2015) gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında depresyon boyutlarıyla medeni durum arasındaki ilişkinin depresyonu nasıl etkilediğine bakmıştır.

Araştırma sırasında bekar ve evli olanların anlamsız bir şekilde etkilediğini bulmuştur. Alfadhil (1996) tarafından yapılmış olan araştırmada, medeni durum faktörünün depresyon düzeyini yüksek düzeyde etki ettiğini bulmuştur. Güler ve ark. (2019) medeni durum değişkenine göre, depresyon düzeyinin çok fazla etkilendiğini tespit etmiştir.

Beck depresyon ölçeği ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması yapılmıştır. Öğrenim durumu tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde ettiği puan ortalaması $49,21 \pm 5,52$ olduğu görülmektedir. Hafif Depresyon alt boyutu puan ortalaması $19,21 \pm 4,28$; orta depresyon $16,41 \pm 2,92$ ve Şiddetli Depresyon $18,36 \pm 4,32$ şeklinde bulunmuştur. Beck Depresyon Ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Beck Depresyon ölçeği alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($F=2,221$; $p=,005$). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeğin alt boyutları ile öğrenim durumu tutumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kızılgök (2018) yapmış oldukları araştırmalarında, depresyon boyutlarıyla öğrenim düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Doğan ve ark. (1994)'nin üniversite öğrencilerinin depresyon düzeylerini tespit etmek amacı ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında, erkek ve kız öğrencilerin depresyon düzeylerinin farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçla anlamsız bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Özdemir (2007)'in üniversite öğrencilerinin depresyon seviyelerini inceledikleri çalışmasında, erkek ve kız öğrencilerin depresyonlarının negatif yönde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Beck depresyon ölçeği ve alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre karşılaştırılması yapılmıştır. Beck Depresyon Ölçeği ölçek toplam puan ortalaması $36,14 \pm 3,32$ şeklinde bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarından Hafif depresyon $19,12 \pm 9,13$; Orta Depresyon $31,30 \pm 1,80$; Şiddetli Depresyon $15,23 \pm 5,97$ olduğu tespit edilmiştir. Beck Depresyon Ölçeği alt boyutları ile mesleki kıdem tutumuna göre, alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yapmış olduğumuz ileri analizler sonucunda yapılan “post hoc Bonferroni testi” ile anlamlı farklılığın bulunmasının sebebi, işe bağlılık başta olmak üzere diğer alt boyutlardan da yöneme

uygun olarak, anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir. Alt boyutlar arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,125$; $p=,005$).

Beck depresyon ölçeği ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması yapılmıştır. Mevcut Görevdeki Pozisyon tutumuna sahip olan katılımcıların ölçek toplamından elde edilen puanın ortalamasına baktığımızda $40,41 \pm 25,11$ şeklinde tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından alınan ortalamalar ise; Hafif Depresyon boyutu $08,42 \pm 5,03$; orta depresyon $11,22 \pm 4,25$ ve Şiddetli Depresyon $12,07 \pm 4,21$ şeklindedir. Beck Depresyon Ölçeğinin alt boyutlarından sadece Şiddetli depresyon alt boyutuyla anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($F=2,100$; $p=,005$). Ölçeğin alt boyutları ile aralarındaki anlamlılığı belirleyebilmek için post hoc testlerden Bonferroni testi kullanılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda ölçeğin sadece 1 boyutunun mevcut görevdeki pozisyon ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

İş Doyumu ölçeğinin alt boyutları ile mobbing davranışları ölçeğinin alt boyutlarıyla olan ilişkisini tespit etmek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. İş doyumu ölçeğinin iç tatmin boyutu ile Mobbing davranışlar ölçeğinin iş arkadaşları ile ilişkiler ($r=-.299$, $p<.002$) boyutu ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki, bulunurken tehdit ve taciz boyutu ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=.214$, $p<.000$), iş ve kariyer ile ilgili engellemeler boyutu ile pozitif yönlü anlamlı ($r=.075$, $p<.143$), özel yaşama müdahale pozitif yönlü anlamlı ($r=.075$, $p<.143$), işe bağlılık boyutu ile ($r=-.065$, $p<.194$), negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş doyum ölçeğinin dış tatmin boyutu ile mobbing davranışlar ölçeğinin alt boyutları ile olan ilişkisine baktığımızda; dış tatmin ve iş arkadaşları ile ilişkiler boyutu ile ($r=.104$, $p<.055$) pozitif yönlü anlamlı, tehdit ve taciz boyutu ($r=.211$, $p<.000$) pozitif yönlü anlamlı, iş ve kariyer ile ilgili engellemeler ($r=-.059$, $p<.206$) negatif yönlü bir ilişki, Özel yaşama müdahale ($r=.213$, $p<.051$) pozitif yönlü anlamlı ve işe bağlılık boyutuyla ($r=-.065$, $p<.194$) negatif yönde anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir ($p>0.05$). Yukarıdaki analiz tablosundan da görüldüğü gibi, iş doyumu artış gösterdikçe, çalışanların mobbing davranışlarından tehdit ve taciz boyutunun artış gösterdiği görülmektedir. Böylece iş doyumu ve mobbing ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz ($r=.214$, $p<.000$; ($r=.211$, $p<.000$).

Öneriler:

1. İş doyumu ve mobbingin depresyonla ilişkisine baktığımızda, çalışmaların genellikle örgütlerde yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan doğru sonuçların alınabilmesi için, klinik ortamlarda özel olarak yapılması önerilmektedir.
2. İş Doyumu, Mobbing ve Depresyon anketleri sonucunda genel olarak anlamsız bir ilişki bulunmuştur. Bu ölçekler arasında olumlu çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak, literatürde bu konuya ilişkin ortak bir yargı bulunmamaktadır. Bu nedenle de, ortak bir yargının oluşturulması için daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir.
3. Yapmış olduğum bu araştırma Ordu ilinde ilk kez yapılmıştır. Çalışanların iş doyumu, mobbing ve depresyonla olan ilişkisinin varlığını tespit edebilmek için, Ordu ilinde konuya ilişkin daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Akkoca, A. N., Akkoca, V., & Arıca, S. G. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi ve Depresyon: Çalışma Hayatındaki Öğrenciler Üzerine Yapılmış Kesitsel Bir Çalışma. *Smyrna Tıp Dergisi*, 1, 1-14.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-035.
- Aktop, N. G. (2006) Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Allen, B. A. (2005). A Springboard for Building a More Respectful Workplace. Royal Roads University, Master Thesis.
- Altuntaş, C. (2010). Mobing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*, 18(5), 2995-3015.
- Aras, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing(Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Arnejčič, B. (2014). Psychological violence And Ecology Of Consciousness İn The Working Environment. V: Radivojević, Mladen (ed.). Zbornik radova Univerziteta za poslovne studije Banja Luka. Banja Luka: Univerzitet za poslovne studije. 857-864.
- Aslan, T. (2018). Sağlık Çalışanlarında Memnuniyetin Performansa Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul.
- Asunakutlu, T., & Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 111-129.
- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Ay, T. (2018). Üniversite Sınavına Hazırlanan Öğrencilerin Depresif Belirti Yaygınlığı İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 519870).
- Aydemir, Ö., Ergün, H., Kesebir, S., Soygür, H., & Tulunay, C. (2011). Majör Depresif Bozukluğun Akut Dönem Tedavisinde Sitalopram ve Essitalopram'ın Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Karşılaştırmalı Açık Bir Çalışma. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 21(3), 210-218.
- Ayık, A. (2000). İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Erzurum ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Baldry A.C., & Farrington D. P. (2000). Bullies and Delinquents: Personal Characteristics and Parental Styles, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10, 17-31.

- Balıca, S. (2010), İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Baltaş, Z. (2002). Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres. (1. basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bilgel, N., Aytaç, S. and Bayram, N. (2006). “Bullying in Turkish White-Collar Workers”, *Occupational Medicine*, 56: 226-231.
- Birkeland, K. (2014). Fire Walk with Me: Exploring the Role of Harmonious and Obsessive Passion, Well-being and Performance at Work. Oslo: Series of Dissertations, 8/2014
- Buttigieg, D. M., Melanie B., Lennis H. & Liu, J. (2011). The Causes and Consequences of Workplace bullying and discrimination: Results from an exploratory study. *Labour and Industry* 22:1/2
- Canbolat, S.G. (2016). Yöneticilerin Liderlik Tarzlarına İlişkin Çalışan Algıları, ÇEDAŞ Grup Şirketleri Örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Cevher, E., & Öztürk, U. C. (2015). İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860. <https://doi.org/10.15869/itobiad.59306>
- Chacko, T. I. (1983). Job And Life Satisfactions: A Causal Analysis Of Their Relationships. *Academy of Management Journal*, 26(1), 163–169.
- Çalışkan, O., Tepeci M. (2008) Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri *Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, Güz: 135-148
- Çelik, F. H., & Hocaoglu, Ç. (2016). ‘Major Depresif Bozukluk’ Tanımı, Etyolojisi ve Epidemiyolojisi: Bir Gözden Geçirme. *Journal Of Contemporary Medicine*, 6(1), 51-66.

- Çetin, C., & Kurt, N. B. (2016). Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikosomatik Belirtiler. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 29-49.
- Çolak, U. (2018). Liderlik Davranış Tarzlarının Seyahat Acentesi Çalışanlarının Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Demasio, A. (2008). Looking for Spinoza. Joy, Sorrow, and the Felling brain. Ljubljana: Temeljna dela.
- Demirbağ, E. (2013). *Depresyon Sağaltımında Sorun Çözme Eğitiminin Etkililiği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demircioğlu, H. R. (2007). Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1-2), 113-146.
- Dilts, R. (1990). Changing Belief Systems With NLP. Capitola: Meta Publications.
- Dinç, H., Koca, H. B., Poyraz, A., & Aydemir, K. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Anlamlarının İncelenmesi. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Doğan O, Doğan S, Çorapçioğlu A ve Çelik, G., (1994). Üniversite Öğrencilerinde Depresyon Yaygınlığı ve Bazı Değişkenlerle İlişkisi. *C.Ü. Tıp Fak. Dergisi*, 16(2):148- 151.
- Doğan, O., Ceylan, N., & Sümer, R. (2003). Türkiye Gençlik Birliği Derneği. Ankara: Gençlik Merkezi Tasarımı.
- Duffy, M. & Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual And Family Health Consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398–404.
- Duran, A. (1999). Depresyon Tedavisinde Hastaya Yaklaşım, Farmakoterapi Prensipleri, Trisiklik ve Tetrasiklik Antidepressanlar, SSRI'lar ve SNRI'ler. *İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri*, 93-106.

- Efeoğlu, E. ve Özgen, H. (2007). Hastane Çalışanlarında İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 237-254.
- Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- 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.
- Elçi, M. Erdilek K., Alpkın, L., & Şener, I. (2014). The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organisational Silence and Turnover Intention. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*. 150, 455-464.
- Elçi, M. Erdilek K., Alpkın, L., & Şener, I. (2014). The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organisational Silence and Turnover Intention. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*. 150, 455-464.
- Ertureten, A., Cemalcılar, Z., & Aycan, Z., (2013). The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 8, (116), 205-216).
- Ertürk, A. (2005) Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD, Ankara.
- Ertürk, Ö. (2018). Hemşirelerin Ergonomik Çalışma Ortamına İlişkin Algıları Ve İş Doyumu Üzerine Etkileri: Özel ve Kamu Hastaneleri Karşılaştırması (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Evcimen-Selçuk, H. (1998). Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökçe, A. T. (2005). İş Yerinde İncinme: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Göl, N. D., & Aşilar, R. (2017). Kemoterapi Alan Kanserli Hastalarda Depresyon ve Yaşam Kalitesinin Belirlenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 29-39.
- Gözoğlu, Ş. (2018). Okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmenlerin tükenmişliklerine etkisi: Şanlıurfa örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Güçlü, M. (2007). OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Gül, H., & Özcan, N. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 107-134.
- Güler, C., Demirel, D.H., Çakır, O.V., ve Budak, D. (2019). Üniversite öğrencilerinde boş zamanın anlamı. 2. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi, Bildiri Kitabı, 11-14 Nisan, Bodrum, Türkiye.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Horvat, K. B., & Pagon M., (2012). Attitudes toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations: Organizacija, 45 (4), 159-173.
- Horvat, K. B., & Pagon M., (2012). Attitudes toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations: Organizacija, 45 (4), 159-173.

- İlgaz, A. (2015). Depresyon ve Dindarlık İlişkisi (Kastamonu Örneği). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Iris, B., & Barrett, G. V. (1972). Some Relations Between Job And Life Satisfaction And Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301–304.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, 317-334.
- İncirlioğlu, L. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri. *Kamu-İş*, 13(1), 103-113.
- Kanbur, E., Kanbur, A., & Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(7), 127-141.
- Karaca, Ö.F. (2017). Sağlık Kuruluşlarında Yöneticilerin Otoriter ve Demokratik Liderlik Davranışlarının Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.
- Karadavut, A. (2018). İş Tatmini ve Motivasyon Araçlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi, Trabzon.
- Karakaş, A. S., Okanlı A., (2015). The Effect of Assertiveness Training on the Mobbing that Nurses Experience: *Workplace Health & Safety* 10, (446-451).
- Karcıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kars, M. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.

- Kaya, M. C., & Bez, Y. (2011). Yaşlı Bir Hastada Ketiyapın ve EKT ile Psikotik Özellikli Depresyonun Etkili ve Güvenli Tedavisi. *Journal of Mood Disorders*, 1(2), 68-71.
- Kayhan, N. (2018). Üniversitelerde Mobbing İle Mücadele ve Kurumsallaşma Sorunları. *Ombudsman Akademik*, 8, 39-58.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 2, 77-96.
- Kılıç, T., Çiftçi, F., & Şener, Ş. (2016). Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İlişkili Faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(2), 65-72.
- Kızılgök, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Kişisel ve Ailesel İşlevselliğin Depresyon Anksiyete Riskine Etkisi. Çukurova Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Uzmanlık Tezi, Adana.
- Kirn, A. (2004). Nature, Society, Ecological Awareness. Ljubljana: University of Ljubljana, Faculty of Humanities.
- Klein, M. (2000). Envy And Gratitude. Ljubljana: Studia Humanitatis.
- Korkmaz, S., Soylu, E., Gök, Z. B., Yiğit, G., Kocalmış, A., Temizkan, G., & Önalın, E. (2016). Çalışan Bireylerde Mobbing Sıklığı ve Depresyonla Olan İlişkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 21(2), 91-95.
- Kök, S.B. (2006). “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri” (The Mobbing Phenomenon and Its Reasons as a Spiral of Psychological Violence in the Workplace), Erzurum, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: 433-448.

Kökay, B. (2007). Creditwest Bank Ltd. Çalışanlarının İş Doyumunun Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.

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. (2012). Somatic and Psychological Symptoms After The Experience Of Life Threatening Events. A profile analysis. Victimology, 10 (1, 4), 512-538

Leymann, H., and Gustafsson, A. (1996). “Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders” European Journal of Work and Organizational Psychology 5 (2):251-275.

Manotas E. M. A. (2015). Mobbing in Organisation: Analysis of Pericular Cases in Higher Educational Institution. Procedia- Social and Behavioural Sciences, 191, 1607-1612.

Marek, J. C. (2001). Roderick M. Chisholm. Phänomenologische und analytische Philosophie. In Bausteine zur Geschichte der Philosophie an der Universität Graz (pp. 487-519). Brill.

Matthiesen, S.B., Einarsen, S. (2007). Perpetrators And Targets Of Bullying At Work: Role Stress And Individual Differencies. Violence And Victims. 22(6): 735-753.

Mete, H. E. (2008). Kronik Hastalık ve Depresyon. *Klinik Psikiyatri*, 11, 3-18.

Mrayyan, M. T. (2005). Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13, 40-50.

Orpen, C. (1978). Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-Correlational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 530–532.

- Öğretmen, H. (2013). Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. T.C. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örsel, S. (2004). Depresyonda Tedavi: Genel İlkeler ve Kullanılan Antidepresan İlaçlar. *Klinik Psikiyatri*, 7(4), 17-24.
- Özdemir, R. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Görülen Depresyonun Giderilmesinde Dansın Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Özmete, E., & Laleoğlu, A. (2013). İnsani Hizmet Örgütlerinde Sosyal Çalışmacıların Karşılaştıkları Mobbing Davranışları İle İş Tatmini ve Sağlık Sorunları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 23-44.
- Öztürk, A. (2020). Akademisyenlerin Mobbing Algıları İle İş Doyumu İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23, 313-325.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(2), 200-228.
- Pıçakçıefe M., Acar G., Çolak Z., & Kılıç I., (2015). The Relationship between Sociodemographic Characteristics, and Level of “Mobbing” of Health Workers in Primary Health Care. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-26.
- Picakciefe, M., Acar, G., Colak, Z., & Kilic, I. (2017). The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, And Level Of “mobbing” Of Health Workers İn Primary Health Care. *Journal Of Interpersonal Violence*, 32(3), 373-398.
- Punch, Keith (1998), “Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan.

- Rayner, C. and Hoel, H. (1997) A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7: 181-191.
- Sarı, M. (2018). İETT’de Çalışan Otobüs ve Metrobüs Şoförlerinin Temel Psikolojik İhtiyaçları, İş Tatmini Düzeyleri Ve Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi İstanbul Sanahattin Zaim Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programı.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64.
- Seydl, C. (2006). *Workplace Mobbing/Bullying: A Deviant Conflict Redirection*. Linz, Austria: Johannes Kepler University.
- Sloan, L. M., Matyók, T., Schmitz, C. L., Lenda F. & Short, L. (2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*. 1(3), 87-97
- Söğüt, Ö. (2018). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Yönetim Süreçleri Açısından Okul Müdürlerinin Duygu Yönetimi Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Suddaby R., Viale T., & Gendron Y. (2016). Reflexivity: The role of embedded social position and entrepreneurial social skill in processes of field level change. *Research in Organizational Behaviour*, 88, 0-21.

- Suddaby R., Viale T., & Gendron Y. (2016). Reflexivity: The role of embedded social position and entrepreneurial social skill in processes of field level change. *Research in Organizational Behaviour*, 88, 0-21.
- Şahin, F. (2011). Liderin Kültürel Zekâsının Astların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(2), 80-104.
- Şakacı (2019). Psikolojik Şiddetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şeker, B. D., & Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Dokumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Sen, H., & Demirkaya, F. (2015). Perception Forms of Profession and Expactations for The Future of Nurses and Midwives. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3), 130-139. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.130>
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.
- Tetik, S., Uçar, G., & Yalçın, B. (2008). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Etmenler Ve Emniyet Mensupları İle Yapılan Alan Araştırması. *Verimlilik Dergisi*, (1), 79-105.
- Tezel, A., Arslan, S., Aydoğan, Ö., Koç, Ç., Topal, M., & Şenlik, M. (2009). Hemşirelik Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(4), 1-10.

- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3(10), 11-22.
- Toker-Gökçe, A. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Trstenjak, A. (1984). Ecological psychology. Ljubljana: ČGP
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Uzun, İ.N. (2017). Küçük ve Orta Ölçekli Nakliye İşletmelerinde Liderlik Davranışları Ve Konya Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Konya.
- Ünal, S., Küey, L., Güleç, C., Bekaroğlu, M., Evlice, Y. E., & Kırılı, S. (2002). Depresif Bozukluklarda Risk Etkenleri. *Klinik Psikiyatri*, 5, 8-15.
- Varlı, S. (2015). İlkokul Müdürlerinin Liderlik Davranışları İle Okul İklimi İlişkisi (Sakarya ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Vickers, M. H., (2010). The Shifting Sands of ‘‘Acceptable’’ Violence’’. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), pp. 7–24.
- Wan den Brande W, Baillien E, De Witte H, Elst TV, Godderis L. (2016). The Role Of Work Stressors, Coping Strategies And Coping Resources İn The Process Of Workplace Bullying: A Systematic Review And Development Of A Comprehensive Model. *Aggression and Violent Behavior*. 29: 61-71.
- Wan den Brande W, Baillien E, De Witte H, Elst TV, Godderis L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior*. 29: 61-71.

- Westhues, K. (2006). Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education: Two Case Studies. New York: Mellen Press.
- Williams, S. & Cooper, L. (2002). Managing Workplace Stress. Wiley: Chichester.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine bir Araştırma.
- Yazıcı, E.B. (2018). Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Kariyer Yaşantıları, Mesleki Benlik Saygıları ve Kişisel Sağlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Yazıcı, O. (1999). Tedaviye Dirençli Depresyon. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 9(2), 68-77.
- Yenihan, B., Mert, Öner., & Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49.
- Yerli, O. (2016). Örgütlerde Otokratik Liderlik Sistemi İle Örgütsel Sinizm İlişkisi, Çalışanlar Ve Örgüt Verimliliği Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, B. (2018). Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları, İş Motivasyonu Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2, 1-14.
- Yiğit, N. (2018). Taşeron Çalışanlar İle Kadrolu Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma: Ankara ili belediye örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work. *International journal of manpower*, 20(1/2), 70-85.



EKLER

Ek-1: Demografik Bilgi Formu

- 1) Yaşınız: a. 25 ve altı b. 26-30 c. 31-35 d. 36-40 e. 41 ve üzeri
- 2) Cinsiyetiniz: a. Kız b. Erkek
- 3) Medeni Durumunuz: a. Bekar b. Evli c. Boşanmış
- 4) Öğrenim Durumunuz: a. İlköğretim b. Lise c. Ön Lisans d. Lisans e. Yüksek Lisans/Doktora
- 5) Mesleki Kıdeminiz: a. 0-5 yıl b. 6-10 yıl c. 11-15 yıl d. 16-20 yıl e. 21 yıl ve üzeri
- 6) Mevcut Görevinizdeki Pozisyonunuz: a. Müdür b. Şef c. Koordinatör d. İdari Personel e. Emek işçisi
- 7) Aylık Geliriniz: a. 1000- 3000 b. 3000- 5000 c. 5000 ve sonrası

Ek 2- İş Doyumu Ölçeği

MESLEĞİMDEN	Hiç Memnun Değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle					

anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					



Ek-3: Mobbing Davranışları Ölçeği

Mobbing Davranışları	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Biraz Katılıyor	Kararsız	Biraz Katılmıyor	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor
1) İş arkadaşlarımla ben yokmuşum gibi davranırlar							
2) İş arkadaşlarımla benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar							
3) İş arkadaşlarımla arkamdan konuşur							
4) İş arkadaşlarımla ile düşmanca ilişkilerim vardır							
5) İş arkadaşlarımla bana karşı düşmanca ilişkiler içerisinde dirler							
6) İş arkadaşlarımla beni boykot ettiklerini düşünüyorum							
7) İş arkadaşlarımla beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum							

8) İş arkadaşlarımdan yazılı							
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

9) İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum							
10) Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum							
11) Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum							
12) İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum							
13) İş arkadaşlarımdan benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum							
14) Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum							
15) İş arkadaşlarımdan tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum							
16) İş arkadaşlarımdan sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum							

17) Molalarda yalnız kalıyorum							
18) Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum							
19) Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum							
20) Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum							
21) Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum							
22) Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor							
23) Siyasi görüşlerim eleştirildiğine haline geliyor							
24) İş arkadaşlarıma kişisel eşyalarımı zarar veriyor							
25) İş arkadaşlarıma özelime girdiğini düşünüyorum							

26) İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar							
27) İş arkadaşlarım benim dini inançlarım ile ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar							

28) İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alıyorum							
29) İşimi değiştirmek istemiyorum							
30) İşim benim için her şeyden önce gelir							
31) Öncelikli ihtiyaçlarımın başında işin gelmesi yanlış bir şey değildir. Öncelikli ihtiyaçlarımın başında işin gelmesi yanlış bir şey değildir							
32) İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır							
33) Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir							

34) Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir							
35) Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir							
36) İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılarına çağrılmam							
37) Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor							
38) Kariyer gelişimim kasten engellendiğini düşünüyorum							

EK-4: Beck Depresyon Ölçeği

Bu form son bir (1) hafta içerisinde kendinizi nasıl hissettiğinizi araştırmaya yönelik 21 maddeden oluşmaktadır. Her maddenin karşısındaki dört cevabı dikkatlice okuduktan sonra, size en çok uyan, yani sizin durumunuzu en iyi anlatanı işaretlemeniz gerekmektedir.

Soru 1)

- (0) Üzgün ve sıkıntılı değilim.
- (1) Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissediyorum.
- (2) Hep üzüntülü ve sıkıntılıyım. Bundan kurtulamıyorum.
- (3) O kadar üzgün ve sıkıntılıyım ki, artık dayanamıyorum.

Soru 2)

- (0) Gelecek hakkında umutsuz ve karamsar değilim.
- (1) Gelecek için karamsarım.
- (2) Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
- (3) Gelecek hakkında umutsuzum ve sanki hiçbir şey düzelmeyecekmiş gibi geliyor.

Soru 3)

- (0) Kendimi başarısız biri olarak görmüyorum.
- (1) Başkalarından daha başarısız olduğumu hissediyorum.
- (2) Geçmişe baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğunu görüyorum.
- (3) Kendimi tümüyle başarısız bir insan olarak görüyorum.

Soru 4)

- (0) Herşeyden eskisi kadar zevk alıyorum.
- (1) Birçok şeyden eskiden olduğu gibi zevk alamıyorum.
- (2) Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.
- (3) Herşeyden sıkılıyorum.

Soru 5)

- (0) Kendimi herhangi bir biçimde suçlu hissetmiyorum.
- (1) Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum.
- (2) Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.
- (3) Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.

Soru 6)

- (0) Kendimden memnunum.
- (1) Kendimden pek memnun değilim.
- (2) Kendime kızgıyım.
- (3) Kendimden nefrete ediyorum.

Soru 7)

- (0) Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.
- (1) Hatalarım ve zayıf taraflarım olduğunu düşünmüyorum.
- (2) Hatalarımdan dolayı kendimden utanıyorum.
- (3) Herşeyi yanlış yapıyormuşum gibi geliyor ve hep kendimi kabahat buluyorum.

Soru 8)

- (0) Kendimi öldürmek gibi düşüncülerim yok.
- (1) Kimi zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm oluyor ama yapmıyorum.
- (2) Kendimi öldürmek isterdim.
- (3) Fırsatını bulsam kendimi öldürürüm.

Soru 9)

- (0) İçimden ağlamak geldiği pek olmuyor.
- (1) Zaman zaman içimden ağlamak geliyor.

- (2) Çoğu zaman ağlıyorum.
- (3) Eskiden ağlayabilirdim ama şimdi istesem de ağlayamıyorum.

Soru 10)

- (0) Her zaman olduğumdan daha canı sıkkın ve sinirli değilim.
- (1) Eskisine oranla daha kolay canım sıkılıyor ve kızıyorum.
- (2) Herşey canımı sıkıyor ve kendimi hep sinirli hissediyorum.
- (3) Canımı sıkın şeylere bile artık kızamıyorum.

Soru 11)

- (0) Başkalarıyla görüşme, konuşma isteğimi kaybetmedim.
- (1) Eskisi kadar insanlarla birlikte olmak istemiyorum.
- (2) Birileriyle görüşüp konuşmak hiç içimden gelmiyor.
- (3) Artık çevremde hiçkimseyi istemiyorum.

Soru 12)

- (0) Karar verirken eskisinden fazla güçlük çekmiyorum.
- (1) Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.
- (2) Eskiye kıyasla karar vermekte çok güçlük çekiyorum.
- (3) Artık hiçbir konuda karar veremiyorum.

Soru 13)

- (0) Her zamankinden farklı göründüğümü sanmıyorum.
- (1) Aynada kendime her zamanklinden kötü görünüyorum.
- (2) Aynaya baktığımda kendimi yaşlanmış ve çirkinleşmiş buluyorum.
- (3) Kendimi çok çirkin buluyorum.

Soru 14)

- (0) Eskisi kadar iyi iş güç yapabiliyorum.
- (1) Her zaman yaptığım işler şimdi gözümde büyüyor.
- (2) Ufacık bir işi bile kendimi çok zorlayarak yapabiliyorum.
- (3) Artık hiçbir iş yapamıyorum.

Soru 15)

- (0) Uykum her zamanki gibi.
- (1) Eskisi gibi uyuyamıyorum.
- (2) Her zamankinden 1-2 saat önce uyanıyorum ve kolay kolay tekrar uykuya dalamıyorum.
- (3) Sabahları çok erken uyanıyorum ve bir daha uyuyamıyorum.

Soru 16)

- (0) Kendimi her zamankinden yorgun hissetmiyorum.
- (1) Eskiye oranla daha çabuk yoruluyorum.
- (2) Her şey beni yoruyor.
- (3) Kendimi hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun ve bitkin hissediyorum.

Soru 17)

- (0) İştahım her zamanki gibi.
- (1) Eskisinden daha iştahsızım.
- (2) İştahım çok azaldı.
- (3) Hiçbir şey yiyemiyorum.

Soru 18)

- (0) Son zamanlarda zayıflamadım.
- (1) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 2 Kg verdim.
- (2) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 4 Kg verdim.
- (3) Zayıflamaya çalışmadığım halde en az 6 Kg verdim.

Soru 19)

(0) Sağlığım ile ilgili kaygılarım yok.

(1) Ağrılar, mide sancıları, kabızlık gibi şikayetlerim oluyor ve bunlar beni tasalandırıyor.

(2) Sağlığımın bozulmasından çok kaygılanıyorum ve kafamı başka şeylere vermekte zorlanıyorum.

(3) Sağlık durumum kafama o kadar takılıyor ki, başka hiçbir şey düşünmüyorum.

Soru 20)

(0) Sekse karşı ilgimde herhangi bir değişiklik yok.

(1) Eskisine oranla seke ilgim az.

(2) Cinsel isteğim çok azaldı.

(3) Hiç cinsel istek duymuyorum.

Soru 21)

(0) Cezalandırılması gereken şeyler yapığımı sanmıyorum.

(1) Yaptıklarımın dolaylı cezalandırılabilceğimi düşünüyorum.

(2) Cezamı çekmeyi bekliyorum.

(3) Sanki cezamı bulmuşum gibi geliyor.