



T.C.  
UFUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

**İŞLETMELERDE MOBBİNG'İN ÇALIŞANLARIN ÖZ -  
YETERLİK ALGILARI VE YARATICI KİŞİLİK  
ÖZELLİKLERİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN  
ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANIL ÇAMSARI

TEZ DANIŞMANI  
Dr. Öğr. Üyesi Çağlar DOĞRU

ANKARA

2019



T.C.  
UFUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

**İŞLETMELERDE MOBBİNG'İN ÇALIŞANLARIN ÖZ -  
YETERLİK ALGILARI VE YARATICI KİŞİLİK  
ÖZELLİKLERİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN  
ARAŞTIRMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANIL ÇAMSARI

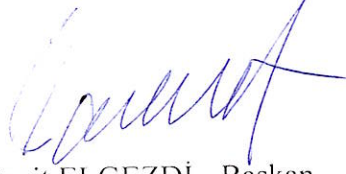
TEZ DANIŞMANI  
Dr. Öğr. Üyesi Çağlar DOĞRU

ANKARA

2019

## KABUL VE ONAY

Anıl ÇAMSARI tarafından hazırlanan “İŞLETMELERDE MOBBİNG’İN ÇALIŞANLARIN ÖZ-YETERLİK ALGILARI VE YARATICI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI” başlıklı bu çalışma, 17.05.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Dr. Öğr. Üyesi Cavit ELGEZDİ - Başkan



Dr. Öğr. Üyesi Çağlar DOĞRU - Danışman



Dr. Öğr. Üyesi Berrin Arzu EREN - Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

**Enstitü Müdürü**

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

20.05.2019

Anıl ÇAMSARI

## ÖZET

### **ÇAMSARI, Aml. İşletmelerde Mobbing'in Çalışanların Öz-Yeterlik Algıları ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019**

Mobbing yöneticiler tarafından çalışanlara, çalışanlar arasında veya çalışanlar tarafından yöneticilerine gerçekleştirilen psikolojik taciz ve yıldırma olayıdır. Mobbinge maruz kalma çalışanın örgüt ile bağlılığını azaltmasının yanında, bireyin bilişsel ve düşünsel süreçlerini de olumsuz etkilemektedir. Mobbingin çalışanların iş performansı üzerine etkilerini inceleyen pek çok araştırma bulunmasına rağmen, bireylerin öz yeterlik algıları ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerine etkileri konusunda literatürde büyük bir eksiklik olduğu görülmüştür. Bu nedenle mevcut çalışmada bu sorunun cevabının araştırılması amacıyla, Ankara ilinde, inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalı 162 bireye e-posta ile anket yollanarak, mobbingin bu sektör çalışanlarının öz yeterlik algıları ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerine etkileri incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, mobbinge maruz kalma ile çalışanların öz yeterlik algıları arasında ters orantılı ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, mobbingin bireylerin yaratıcı kişilik özellikleri üzerine herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, mobbinge maruz kalmanın demografik özelliklerden (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi) bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, en azından Ankara ilinde inşaat sektöründe çalışan bireylerin mobbinge maruz kalması ile öz yeterlik algılarının olumsuz etkilendiğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Öz Yeterlik Algısı, Yaratıcı Kişilik Özellikleri, İnşaat Sektörü

## ABSTRACT

**ÇAMSARI, Anıl. A Field Study of the Mobbing Effects on Self-Efficacy Perceptions and the Creative Personality Characteristics of Employees. Master's Thesis, Ankara, 2019**

Mobbing is defined as psychological harassment and/or intimidation that was applied by managers to employees, employees to employees or employees to managers. Exposure to mobbing not only reduces an employee's commitment to the organization, but also adversely impacts the cognitive and intellectual processes of the individual. Although there are many studies examining the effects of mobbing on the work performance of the employees, less attention has been paid to the impact on self-efficacy perceptions and creative personality traits. Therefore, in order to investigate such relationships, the current study was performed on 162 white collar employees, who work in the construction industry in Ankara. The study was conducted via e-mailing questionnaires to the participants for evaluating the impact of mobbing on employee's self-efficacy perceptions and creative personality characteristics. The results obtained from the study demonstrated that there is an inverse and significant relationship between the exposure of mobbing and the self-efficacy perceptions of the employees. However, there was not any association between mobbing and the creative personality characteristics of individuals. Moreover, the results also revealed that exposure to mobbing is independent of demographic characteristics (e.g. age, gender, marital status, and education level). In conclusion, the results suggested that the self-efficacy perceptions are adversely affected by mobbing, at least among employees who work in construction industry in Ankara.

**Key Words:** Mobbing, Self-Efficacy Perception, Creative Personality Characteristics, Construction Industry.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
ABSTRACT .....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
ŞEKİLLER TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
GİRİŞ.....	1
1. MOBBİNG ( PSİKOLOJİK ŞİDDET ) .....	3
1.1. Mobbing Kavramı .....	3
1.1.1. Mobbing (Psikolojik Şiddet) Kavramının Tanımı.....	3
1.1.2. Mobbing Kavramının Tarihsel Süreci.....	3
1.2. Mobbing İle İlişkili Terimler .....	4
1.2.1. Zorbalık .....	4
1.2.2. Çatışma.....	4
1.2.3. Şiddet.....	5
1.2.4. Stres .....	5
1.2.5. Cinsel Taciz.....	6
1.3. İşletmelerde Mobbing .....	6
1.4. İşletmelerde Mobbingin Gerçekleşme Sebepleri .....	7
1.4.1. Mağdurun Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler.....	8
1.4.2. Saldırganın Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler .....	10
1.4.3. Organizasyon Yapısından Kaynaklanan Nedenler.....	10
1.4.4. Toplumsal Yapıdan Kaynaklanan Nedenler.....	11
1.4.5. İşyerindeki Mobbing Davranışlar.....	12
1.5. İşletmelerde Mobbing Çeşitleri.....	12
1.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing .....	12
1.5.1.1. Çalışanların Yöneticilere Uyguladığı Mobbing .....	12
1.5.1.2. Yöneticilerin Çalışanlara Uyguladığı Mobbing .....	13
1.5.2. Yatay( Fonksiyonel ) Mobbing .....	13
1.5.3. Mobbing Aşamaları .....	13
1.6. Mobbingin Kişiler ve Örgüte Etkileri .....	14
1.6.1. Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri .....	14
1.6.1.1. Stres.....	14
1.6.1.2. Depresyon .....	14
1.6.1.3. Kişilik.....	15



1.6.1.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	15
1.6.1.5. Korku.....	15
1.6.1.6. İş Doyumsuzluğu .....	15
1.6.1.7. Örgütsel Bağlılığın Azalması.....	16
1.6.2. Mobbingin İşletme Üzerindeki Etkileri.....	16
1.6.2.1. Verimliliğin Düşmesi .....	16
1.6.2.2. İşletme Adının Yıpranması .....	17
1.6.2.3. Çalışanların Değişim Hızının Yükselmesi.....	17
1.6.2.4. Hastalık İzinlerinin Artması.....	17
1.6.2.5. Tazminatlar ve Davalar .....	17
1.6.2.6. İşletmedeki Çatışmalar.....	17
1.6.2.7. İşletmenin Gelişiminin Engellenmesi .....	18
1.7. Mobbing İle Mücadele Yöntemleri.....	18
1.7.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri.....	19
1.7.1.1. Mobbing Uygulayanlara Tepki Göstermek.....	21
1.7.1.2. Mobbing Uygulamalarını İnkâr Etmek .....	21
1.7.1.3. Mobbing Uygulanan İş yerinden Uzaklaşmak.....	22
1.7.1.4. Yakın Çevreden Destek Alma.....	22
1.7.1.5. Özgüvenini Geliştirmek .....	22
1.7.1.6. Hukuksal Arayış.....	23
1.7.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri .....	23
1.7.2.1. İşletmenin Kurumsallaştırılması .....	23
1.7.2.2. Şikâyet Mekanizması Oluşturmak .....	23
1.7.2.3. Eğitim Programları Düzenlemek.....	24
1.7.2.4. Örgütsel Kültür Tasarımı .....	24
1.7.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sağlanması.....	25
1.7.3. Mobbing ile Mücadelede İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi .....	25
<b>2. ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİK ALGILARI .....</b>	<b>26</b>
2.1. Öz Yeterlilik Kavramı.....	26
2.2. Öz Yeterliliğin Önemi ve Kaynakları .....	26
2.3. Öz Yeterliliğin Boyutları.....	28
2.4. Yüksek Öz Yeterliliğin Akademik ve Çalışma Hayatına Etkisi .....	28
2.5. Öz Yeterlilik Ve Öz Güven Arasındaki Fark.....	29
2.6. Öz Yeterlilik ile Çatışma Yönetimi ve Stresle Başa Çıkma İlişkisi.....	30

2.7. Öz Yeterlik ve Karar Verme Davranışı ile Karmaşık Görev Stratejileri Arasındaki İlişki.....	30
2.8. Öz Yeterlik ve İş Yeri Motivasyonu İlişkisi .....	31
<b>3. ÇALIŞANLARIN YARATICI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ .....</b>	<b>32</b>
3.1. Yaratıcılık Kavramı .....	32
3.2. Yaratıcılık, Yaratıcı Süreç ve Yaratıcı Ürün Kavramları .....	32
3.3. Çalışanların Yaratıcılık Düzeylerinin İş Performansı Üzerine Etkileri .....	34
3.4. Çalışma Ortamının Yaratıcı Kişilik Özellikleri Üzerine Etkisi .....	35
3.5. Yaratıcı Süreç.....	35
3.6. Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler .....	37
3.6.1. Bireysel Yaratıcılık.....	37
3.6.2. Örgütsel Yaratıcılık .....	38
<b>4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ .....</b>	<b>40</b>
4.1. Araştırmanın Amacı .....	40
4.2. Araştırmanın Önemi.....	40
4.3. Araştırmanın Örneklemi .....	40
4.4. Araştırmanın Hipotezleri .....	41
4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları .....	42
4.6. Araştırmanın Kısıtları .....	43
4.7. Araştırma Bulguları .....	44
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>52</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>58</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>69</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>72</b>

## ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ

Şekil 1. Öz Yeterlik Algısını Etkileyen Doğrudan Ve Dolaylı Faktörler.....	27
Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	44
Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Bulgular .....	45
Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Minimum Ve Maksimum İstatistikleri .....	45
Tablo 4. Ölçeklerin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular .....	46
Tablo 5. Ölçeklerin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular .....	47
Tablo 6. Ölçeklerin Eğitim Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	48
Tablo 7. Ölçekler ile Yaş ve Deneyim Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular.	48
Tablo 8. Mobbinge Maruz Kalmanın Öz Yeterlik Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular .....	50
Tablo 9. Mobbinge Maruz Kalmanın Yaratıcı Kişilik Düzeyi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular .....	50

## GİRİŞ

Son yıllarda, özellikle rekabetçi koşulların daha da zorlaşması ile çalışanların iş yerinde maruz kaldığı psikolojik şiddet ve yıldırma olaylarında büyük artış meydana geldiği görülmektedir. Çalışanların maruz kaldığı mobbing sadece bireylerin örgüt ile bağının zayıflamasına neden olmamaktadır. Mobbing uygulaması bireyin kendine olan güveninin sarsılmasına, mutsuz olmasına, hatta sosyal yaşantısının olumsuz etkilenmesine de neden olmaktadır. Mobbingin her ne kadar yöneticiler tarafından çalışanlarına uygulandığı düşünülse de, çalışanların birbirleri arasında ve hatta çalışanlar tarafından yöneticilerine de mobbing uygulanabilmektedir.

Ne yazık ki, mobbing sadece maruz kalan bireyi etkilemekle kalmamakta, bu bireyin ailesini ve yakın çevresini de dolaylı yollardan olumsuz etkileyebilmektedir. Elde edilen son bulgular, mobbinge maruz kalmanın, bireyin öz yeterlilik algısının ve hatta yaratıcı kişilik özelliklerin de olumsuz etkilenebileceğini düşündürmektedir. Ancak, mobbinge maruz kalan bireylerin bu durumu toplum içerisinde açıklıkla dile getirememesi veya işini kaybetme korkusu ile yıldırma ve psikolojik şiddete sessiz kalması, bu bireylerin öz yeterlilik algılarının ve yaratıcı kişilik özelliklerinin mobbingden ne kadar etkilendiği sorusunun yanıtsız kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, mevcut tez konusunun amacı mobbing sonucu bireylerin öz yeterlilik algılarının ve yaratıcı kişilik özelliklerinin olumsuz etkilenip etkilenmediğini araştırmaktır.

Ayrıca bu tez çalışması ile hedeflenen bir diğer nokta ise demografik özelliklerin mobbinge maruz kalma ihtimalini artırıp artırmadığını belirlemektir. Örneğin bireyin cinsiyetinin, eğitim durumunun ve hatta çalıştığı alanda sahip olduğu tecrübenin bireyin mobbinge maruz kalma ihtimaline etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarının, en azından ülkemizin ikinci büyük şehrinde inşaat sektöründe çalışan bireylerin, demografik özellikleri ile mobbinge maruz kalma ihtimalleri arasında potansiyel bir korelasyon olup olmadığına ışık tutması beklenmektedir.

Çalışmanın gerçekleştirilmesi için ülkemizin en çok istihdama sahip iş kollarından biri olan inşaat sektörü seçilmiştir. Bu sektörde istihdam edilen çalışan sayısının aileleri ile milyonlara ulaşıyor olması mevcut tez çalışmasının bu sektörde yapılması için itici güç olmuştur. Çalışmadan elde edilen sonuçlar ile en azından inşaat sektöründe çalışan bireylerin öz yeterlik algılarının veya yaratıcı kişilik özelliklerinin mobbingden etkilenip etkilemediğinin gözlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın başarı ile tamamlanması ve sonuçlarının toplumun önde gelen kesimleri ile paylaşılmasının mobbinge karşı farkındalığı daha da arttırması, mobbingin bireyin bilişsel ve düşünsel süreçlerini derinden ve olumsuz etkileyen organize bir şiddet olgusu olduğu konusunda toplumda daha çok ses getirmesi hedeflenmektedir.



# 1. MOBBİNG ( PSİKOLOJİK ŞİDDET )

## 1.1. MOBBİNG KAVRAMI

Son dönemlerde psikoloji alanında çalışmalar yapan bilim insanları işyerindeki rekabet ve huzursuzluktan dolayı istifa eden beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarda, iş yerinden ayrılmalarda daha önce bilinmeyen yeni bir sorun saptamışlardır ve sorun “Psikolojik Şiddet ( Mobbing ) olarak tanımlanmıştır (Tınaz, 2006:7).

### 1.1.1.Mobbing (Psikolojik Şiddet) Kavramının Tanımı

“Mob” kelimesi incelendiğinde, İngilizce düzensiz kalabalık, kanun dışı suç işleyen kalabalığı anlamına gelmektedir. Latin kökenin ise, “kararsız kalabalık” anlamında kullanılan “Mobile Vulgus” sözcüğünden geldiği söylenebilir (Yüçetürk, 2005:244).

Mobbing kelimesinin İngilizce kökeni ise; “psikolojik şiddet”, “kuşatma”, “taciz”, “rahatsız etme”, “sıkıntı verme”, “işyerinde psikolojik terör”, “bir kişiye karşı birlik olma” gibi anlamları ifade etmektedir (Leyman, 1996: 18; Tutar,2004:9).

Mobbing olgusu ortaya çıkmasından bugüne kadar, yazarlar tarafından farklı yıllarda söz konusu olgu için farklı terimler kullanılmıştır.

### 1.1.2. Mobbing Kavramının Tarihsel Süreci

Bu terim, 1960’lı yıllarda hayvanlar aleminde avlanan hayvanların veya düşmanların kaçırılması için sergilenen davranışlar olarak kullanılmıştır(Davenportd, 2003:3). 1970’lerde ise ilkökul veya ortaokul çağlarındaki çocuklardan oluşan küçük grupların, grup dışından olan yalnız çocuklara karşı sergiledikleri ve şiddet içeren davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Önlem alınmadığı takdirde ise, şiddete maruz kalan çocukların intihar etmeye kadar gidebileceği belirtilmiştir (Akdağ, 2006).

1980’li yıllara gelindiğinde ise, işyerlerinde yetişkin insanların gösterdikleri şiddet içeren davranışlar, tıpkı grup içerisindeki hayvanların

sergilediği davranışlara benzetilmiştir. Bu düşünceye göre iş yerinde görev alan çalışanlar başlangıçta “zor” olarak tanımlanmamalarına rağmen, zamanla eğer “zor” olarak tanımlanırlarsa, işletmenin bu kişiler işten çıkarmak için pek çok neden bulmaya yöneleceğini ifade edilmektedir. İsveçli Psikolog Heinz Leymann tarafında geliştirilen bu kavram, Leyman’ın mobbing tanımı olarak bilinmektedir (Davenport, vd. 2003: 3).

Amerika Birleşik Devletlerinde 1964 yılında yürürlüğe giren sivil haklar sözleşmesinin 7. Maddesine göre işe alma, işten çıkarma ve her türlü terfi işlemlerinde alınacak kararların ırk, din, cinsiyet gibi kavramlardan bağımsız değerlendirilmesine karar verilmiştir. İlerleyen yıllarda bu kavramlara eklemeler yapılarak çalışanların hakları gözetilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri mobbing üzerine en çok araştırma yapan ülke olmasına karşın uygulanan mobbingleri engelleyememiş ve çoğu ülkenin gerisinde kalmıştır. Bu konu üzerindeki en önemli atılım ise, İsveç tarafından 1993 yılında çıkarılan kanunla yapılmıştır. Avrupa Birliği ise iş yerlerinde mobbingin ciddi bir sorun olduğunu ve alınacak yasal önlemlerle çalışan haklarının korunması gerektiğini belirtmiştir.(Vega ve Comer,2005)

## **1.2. MOBBİNG İLE İLİŞKİLİ TERİMLER**

### **1.2.1. Zorbalık**

Zorbalık ile mobbing terimleri birbirine yakın gibi görünseler de aralarında farklılıklar vardır. Bu nedenle birbirlerine karıştırılmamalıdır. Mobbing sindirme, caydırma anlamına gelmektedir. Zorbalık ise mobbinge göre daha kaba davranışları içermektedir. (Temizel, 2013) Zorbalık daha çok öğrenciler arasındaki grupların davranışları olarak incelenmiştir. Mobbingde psikolojik olarak görülen eylemler zorbalıkta fiziksel şiddeti de içermektedir. (Gün, 2009: 16).

### **1.2.2. Çatışma**

İki veya daha fazla grubun aralarında çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan anlaşmazlıklar olarak tanımlanır. Amaçların veya görüşlerin uyuşmaması, zıt olması durumundan kaynaklanır. (Yaman, 2009: 50).

Kişiler veya gruplar arasında amaçların uyuşmamasından dolayı gerginlikler yaşanmaktadır. Kişilerin yetiştirilme yerleri ve tarzları, farklı kültürlerden etkilenmeleri, zevklerinin farklı olmasından dolayı anlaşmazlığa düşebilirler. Anlaşmazlıkların uzaması, çözüm bulunamaması halinde çatışmaya dönüşmektedir. (Eren, 2001: 543-551).

Belirli bir seviyeye kadar olan çatışma normal sayılabilir, hatta işletmeler için farklı yorumlar farklı sesler olacağı için yararlı bile olabilirler. Ancak belli bir düzeyi aştıktan sonra yararından çok zararı dokunmaktadır. Oluşan çatışma ortamı kişileri psikolojik olarak etkilemektedir. ( Tınaz, 2006 )

### **1.2.3.Şiddet**

Baskı uygulayarak kişinin fiziksel ve bedensel olarak zarar gördüğü eylemlerin tümü şiddet olarak adlandırılır. Bir eylemin şiddet sayılabilmesi için iki öge bulunmalıdır. Bunlardan birincisi güçtür. Diğeri ise zorlamadır. Şiddet fiziksel olabileceği gibi psikolojik de olabilir. Aşağılama, küçük düşürme gibi davranışlarda şiddet eylemi içerisine dahil edilir.(Yaman, 2009: 17).

### **1.2.4.Stres**

Kişilerin davranışlarını etkileyen ve üzerlerinde etki yapan, kişiler arası iletişimi etkileyen bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Kişiden kişiye değişen bu etkileşim kimi insanda hızlı gelişirken kimisinde daha az olmaktadır. (Eren, 2001: 291).

İş stresi çalışma ortamında fiziksel ve zihinsel olarak ortaya çıkan, kişinin verimliliğini ve performansını etkileyen bir zorlanma durumudur. Stresin süresi ve sıklığı kişinin psikolojisini direk etkilemektedir. (Demirel, 2009: 123).

Stresle mücadele etmek kişiden kişiye süre olarak değişebilir. Yapılan araştırmalarda iş yeri ile uyumlu, yüksek performans gösteren kişiler daha az stres olurken, iş yeri ile uyumsuz daha az performans gösteren çalışanlar daha çok stres olurlar. (Ünsal, 2009: 353).



### **1.2.5. Cinsel Taciz**

Bir davranışı cinsel taciz olarak tanımlamak için kişinin isteğinin dışında gerçekleşmiş olması ve kişi üzerinde olumsuz etkiler bırakmış olması yeterlidir (Rosner, 2001: 27).

Taciz renk, din, milliyet, siyasi görüş gibi nedenlerden dolayı olabilmektedir. Cinsel taciz daha çok erkekler tarafından kadınlara yönelik uygulanmaktadır. (Çobanoğlu, 2005: 203). Kadınlar genelde üstleri tarafından tacize uğramaktadırlar. Mobbing uygulayan kişinin gözünde kadınlar nesneye indirgenmektedir. Onun düşüncesine göre mağdurun bu durumu kabul etmesi gerekmektedir. Mağdurun bu durumu kabul etmemesi halinde ise yapılan saldırılar gün ve gün artırılarak devam etmektedir. (Hirigoyen, 2000: 75- 76).

### **1.3. İŞLETMELERDE MOBBİNG**

İnsan sağlığı iş hayatından kaynaklanan baskı ve stresten dolayı hem zihinsel hem de bedensel olarak etkilenmektedir. İş yerinde karşılaşılan en önemli stres kaynağını bireyler arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda sindirim sistemi, kalp hastalıkları, depresyon gibi kronik hastalıkların kökeninin çalışma şartlarından ve kişinin yaptığı işten kaynaklandığını gösteren pek çok kanıt bulunmaktadır. (Baltaş ve Baltaş, 1988: 70). Yetkiye sahip üst yönetim gücü de elinde bulundurmaktadır. Bu nedenle Mobbing daha çok işletme üst yönetimi tarafından uygulanmaktadır. (Allen, 1994: 75).

Yıldırma eylemi, bireyi küçük düşürücü, aşağılama ve hakaret gibi psikolojik eylemler uygulanması ile başlar. Kişinin onun bulunduğu ve bulunmadığı ortamlarda çalışanın mesleki yeterliliğine, haysiyetine, kişiliğine saldırarak özgüvenine hasar verir. Önceleri küçük eylemlerle başlasa da sonrasında artarak devam eder. Mağdur psikolojik olarak dirençli yani bunlarla mücadele edecek yapıda ise bir süre sabreder. Mağdur bu eylemlerle mücadele edemez ise yorgun, yıpranmış ve psikoloji bozulmuş halde evine döner. Bu davranışlar bilinçli olarak mağduru yıldırma için yapılır. Bahsedilen bu psikolojik baskı eylemi, şiddet içerip içermemesine göre pasif saldırganlık ve aktif saldırganlık olarak iki farklı şekilde tanımlanmaktadır (Davenport, Schwartz&Elliott, 2003).

Pasif saldırı, başlangıçta birey rahatsız etmeyen küçük eylemlerle başladığından dolayı, önceleri fark edilmesi güçtür. Mağdur bu saldırılara pasif direniş gösterir. Pasif saldırı uygulayanlar, yaptıkları davranışın anlaşılmasını için düşünceliymiş gibi göstermek adına bir takım incelikler sergileyeceklerdir. Bu da onlarla başa çıkmanın ne kadar zor ve uzun zaman alacağını göstermektedir. (Davenport,Schwartz&Elliott, 2003).

Aktif saldırganlar ise, pasif saldırganlar gibi planlı olmadıkları için saldırılarına kaba yöntemlerle devam ederler. Hedeflerini, neyi amaçladıklarını belli ederler. Bu nedenle aktif saldırganları anlamak ve onlarla mücadele etmek daha kolay hale gelmektedir. (Davenport,Schwartz&Elliott, 2003).

İşletmelerde mobbing yönetim konusunda ciddi bir risktir. Moral düşüklüğü, işten ayrılmaların artması, takım çalışmasının azalması ile verimliliğin ve üretkenliğin düşmesi gibi sonuçları vardır. (Elliott, 2000).

#### **1.4. İŞLETMELERDE MOBBİNGİN GERÇEKLEŞME SEBEPLERİ**

Mobbingin oluş nedenlerini belirleyecek standart bir yöntem olmadığından dolayı, bu konunun nedenleri hakkında literatürde çok az veri bulunmaktadır. Eldeki mevcut veriler, daha çok ikili görüşmeler doğrultusunda elde edilmiştir. Yapılan araştırmalarda, örnek pek çok olay bulunmasına rağmen, bunları titizlikle ve doğru bir şekilde yorumlayacak veri maalesef bulunmamaktadır. Mobbing, birden fazla nedenin etkileşiminden ortaya çıktığından dolayı, tek bir nedene bağlamak sağlıklı sonuçlar vermez. Ayrıca, mobbinge neden olan bir olay, aynı zamanda onun sonucu da olabilmektedir. Bunun yanında, bir işletmede mobbinge neden olan bir olay, başka bir işletmede mobbinge neden olmayabilir (Zapf, 1999:71).

Çalışanların psikolojisi, kişiliği, işletmedeki rekabet koşulları gibi faktörler mobbinge etki etmektedir.

Mobbingin nedenleri hakkında literatürde mevcut olan veriler incelendiğinde, bu davranışın ortaya çıkmasına neden olan davranışlar 4 ana başlık altında toplanabilir:

1. Mobbinge maruz kalana kişinin psikolojik durumu.
2. Mobbing davranışı uygulayan kişi/kişilerin psikolojik durumu.
3. İş yerinin organizasyon yapısı ve durumu.
4. Toplumsal yapı.

#### **1.4.1. Mağdurun Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler**

Mobbing vakalarında, bireyin kişilik özellikleri belirleyici rol oynamaktadır. Mobbing mağdurlarının genel kişilik özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Acar ve Dündar, 2008:113-114);

- Başarısı ile diğer insanların hedefi olabilecek özelliklere sahip olmak,
- Sakin bir yapıya sahip olmak,
- Sorun üreten değil çözen bir kişiliğe sahip olmak,
- İçine kapanık olmak,
- Dürüst bir kişiliğe sahip olmak,
- Yaratıcı olmak,
- Duygusal zekâsı yüksek olmak şeklindedir.

Mobbing mağdurlarının çalıştıkları yere sadık olmaları, yaptıkları işte başarılı olmaları ortak özelliklerini oluşturmaktadır. Yaratıcı, özverili, ürettikleri yeni fikirler sayesinde katma değer yaratan çalışanların sergiledikleri başarılar diğer çalışanları rahatsız etmekte ve bu nedenle mobbinge maruz kalma olasılıkları daha da artmaktadır. (Davenport, Schwartz&Elliott, 2003).

Arpacioğlu (2003)'e göre, mobbing mağdurlarının pek çoğunda görülen ortak zellikler Şu Şekilde sıralanabilir;

- İŞini çok iyi yapmaları,
- İnsan iliŐkilerinin kuvvetli olması,
- evresi tarafından sevimleri,
- Değerlerinin ve ilkelerinin olması,
- Dürüst ve alıŐkan olmaları,
- Yaratıcı olmaları,
- evresine karşı hassas ve duyarlı olmaları,
- Kendini sürekli geliŐtiren bireyler olmaları,
- Çalıştığı işletmenin çıkarlarını gözetmeleri,
- Bilgi paylaŐımına açık olmaları,
- Hakkını ararken sessiz kalmaları,
- Mükemmeliyetçi olmaları,
- Hayır demekte zorlanmaları,
- İçine kapanık olmaları,
- Stres altında çalıŐabilmeleri,
- Kendi değerinin farkında olmamaları

obanoğlu (2005)'nun Türkiye'de finans ve eğitim alanında görev alan bireyler üzerinde gerçekleştirdiği araŐtırmalarında, mobbinge uğrayan kişilerin genellikle kültürlü kişilerin olduğu, kariyerlerinde başarılı, duygusal zekâları ve olayları ele alma biçimi olarak diğer çalıŐanlardan çok farklı olduklarını belirlemiŐtir.(obanoğlu, 2005:52).

#### **1.4.2. Saldırmanın Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler**

Psikolojik şiddet kişinin psikolojik sorunlarından kaynaklanabileceği için kişinin kişiliğinin incelenmesi gerekmektedir. Psikolojik şiddet uygulayanların genel kişilik özellikleri;

- Çalışma hayatında zorluk çıkaran kişiler olmaları
- Kin besleyen kişiler olmaları,
- Her şeyi kontrol altında tutmak isteyen kişiler olmaları
- Karşısındakileri sürekli zayıf olarak istemeleri
- Kendilerini vazgeçilmez zannetmeleri
- Kendilerini diğer insanlardan farklı görmeleri

Yukarıda bahsedilen kişilik yapılarında olan bireyler diğer insanları kendilerine rakip olarak görmelerinden dolayı bu davranışa yönelmektedirler. Psikolojik şiddet uygulayan kişiler, otoritelerini arttırmak istediklerinden ve karşılarındaki kişilerin kendilerinden korkarak çekinmesini istediklerinden bu davranış içindedirler. Böylelikle kendi hatalarını, eksikliklerini kapatmaya çalışırlar.( Okutan ve Sütütemiz, 2015)

Psikolojik şiddet uygulayan kişi için konunun ne olduğu önemli değildir. Kendi egosunu tatmin etmek için konunun veya mobbing uygulayacak kişinin bir önemi yoktur. Bu davranışları alışkanlık haline getirmişlerdir. Kavga çıkarmaya, insanları rahatsız etmeye her daim hazırdırlar. (Çobanoğlu, 2005: 35).

#### **1.4.3. Organizasyon Yapısından Kaynaklanan Nedenler**

Mobbing oluşumunda yöneticilerin rolü fazladır. Çalışanlara verilen önem, çalışma verimliliğinin artırılması için koyulan kurallar, zor çalışma şartları, agresif örgüt kültürü gibi nedenler mobbingin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. (Altuntaş, 2010: 67).

Mobbinge uğrayan kişinin çalışma performansı ve verimliliği düşeceğinden bu şiddetten yalnızca kendisi etkilenmez aynı zamanda örgütte bu durumdan olumsuz etkilenir. (Korkmaz & Cemaloglu, 2010:4).

Yapılan çalışmalarda mobbinge neden olan yöneticilerin genel özellikleri (Tınaz, 2006: 4):

- Disiplinin sağlanması için uygulanan kurallar
- Masrafları minimuma indirmek için çalışma ortamının bozulması
- Birden fazla yöneticinin olması
- Yönetici ve çalışanlar arasındaki iletişimin zayıflığı
- Sorunların çözümünde çatışmacı tutum sergilenmesi
- Yöneticilerin yetersizliği
- Takım çalışmasının uygulanamaması

Bir örgütte gereğinden fazla rekabet varsa, insanlar yarıştırmaya zorlanıyorsa, iş stresi yoğun olarak yaşıyorsa ve çalışanların kendilerini geliştirmesi için gerekli eğitimler verilmiyorsa o örgüt kötü yönetiliyor demektir ve ciddi sorun vardır. Bu örgütlerde mobbing ortaya çıkması da çok kolaydır. (Çobanoğlu, 2005: 40).

#### **1.4.4. Toplumsal Yapıdan Kaynaklanan Nedenler**

Kişinin sosyal durumu psikolojik şiddete maruz kalmasında belirleyici rol oynayabilir. Sosyallikten uzak olan birey daha çekingen olacağından karşısındaki kişi onu zayıf halka olarak görebilir. İş arkadaşları tarafından bu bireyler kolay hedef haline gelebilirler. (Yavuz ve Başar, 2014)

Psikolojik şiddet izleyici olarak adlandırılan bu süreçte hiç müdahale etmeyen, uzaktan izlemekle yetinen iş arkadaşları, yöneticiler, amirler gibi süreç ile dolaylı ilişkili bireylerdir. Bahsedilen bu bireyler, saldırganı engellemeyerek şiddetin devamında önemli rol oynarlar ( Okutan ve Sütütemiz, 2015).

#### **1.4.5. İşyerindeki Mobbing Davranışlar**

Psikolojik şiddet genellikle yöneticiler tarafından çalışanlara uygulansa da, kişinin çalışma arkadaşları tarafından da uygulanabilir. Hakaret, tehdit, aşağılama, küçümseme, iş yükünün artırılması, çalışma koşullarının verimsizliği, uzun çalışma saatleri işyerlerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışlarına birer örnektir.

Psikolojik şiddete maruz kalanların genellikle sözleri kesilerek susturulmaya çalışılır. Çalışma ortamında yüzlerine karşı bağırlarak, azarlanarak küçük düşürülür. İşyerinde yaşanan olumsuzluk üzerlerine yüklenmeye çalışılır. Mağdurun ifade özgürlüğü kısıtlanarak kendini anlatması engellenmiş olur.

### **1.5. İŞLETMELERDE MOBBİNG ÇEŞİTLERİ**

İşletmelerde mobbing aynı seviye çalışanlar arasında görülen yatay (fonksiyonel) mobbing, yöneticilerin çalışana veya çalışanların yöneticilere uyguladığı dikey( hiyerarşik ) mobbing olmak üzere iki çeşittir.

#### **1.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing**

Dikey (hiyerarşik) mobbing yöneticilerin çalışanlara uyguladığı mobbing ve çalışanların yöneticilere uyguladığı mobbing olmak üzere iki çeşittir.

##### **1.5.1.1. Çalışanların Yöneticilere Uyguladığı Mobbing**

Daha nadir gerçekleşen bu mobbing türünde, çalışanlar bir araya gelerek yöneticilerine mobbing uygularlar. Çalışanlar yöneticilerine karşı sert tutum sergilerler. Bu mobbing türünde genel olarak dedikodu, olumsuz eleştiriler, işlerin sabote edilmesi ve yavaşlatılması şeklinde gerçekleşir. (Tutar, 2004: 92- 93).

Mobbing uygulayan çalışanlar, yöneticilerin verdiği talimatlara uymayarak onları zor duruma düşürmeyi amaçlarlar. Kendilerinin yöneticilerden daha yetenekli olduklarını düşünürler. Bu yüzden önemli bilgileri paylaşmazlar. Yöneticileri gereksiz ve yetersiz hissettirmek amacıyla onları atlayarak bir üstteki yöneticiye ulaşmaya çalışırlar. (Tınaz, 2006: 139).

### 1.5.1.2. Yöneticilerin Çalışanlara Uyguladığı Mobbing

Günümüzde en çok karşılaşılan mobbing türüdür. Yöneticiler sahip oldukları güçten dolayı çalışanları sürekli ezmeye, onları sindirme, yetkilerini abartılı bir şekilde kullanma çabasındadırlar. Böyle davranarak sahip oldukları güce herkesin itaat etmesini sağlamayı amaçlamaktadırlar. Çalışanlar da işlerini kaybetme endişesi ile bu davranışlara boyun eğerek, her isteneni yapması gerektiğine inanırlar. (Hirigoyen, 2000:70).

Yöneticilerin kişiliklerine göre değerlendirme yapmakta yanlışır. Şöyle ki sert mizaçlı görünen birinin mobbing yapacağı, güler yüzlü yöneticinin mobbing yapmayacağını düşünmek yanlışır. Her iki mizaçtaki kişide mobbing uygulayabilir. Yönetici olan kişi konumu gereği elinde bulundurduğu gücü, günü geldiğinde acımasızca kullanabileceğini unutmamak gerekir.(Tınaz, 2006:117).

### 1.5.2. Yatay( Fonksiyonel ) Mobbing

Bu mobbing türü işletme içerisinde aynı pozisyonda çalışan kişiler arasında olmaktadır. Yatay mobbing işe kıdemli olarak başlayan bir kişi, çalışma azmiyle pozisyon yükselten biri veya kendini geliştirmeye yönelik eğitimler alan kişiyi, onun gerisinde kaldığını düşünen kişi veya kişiler tarafından uygulanır. Mağdur kişi küçümseme, dışlama, alay etme, kıskançlık, öfke gibi arkadaşlarının davranışlarıyla karşılaşır. (pınartınaz.com)

### 1.5.3. Mobbing Aşamaları

Mobbing yavaş ve hafif başlamaktadır ancak sonra hızlanarak şiddeti artmaktadır. Süreç içerisinde rahatsızlık verici bir hale dönüşmektedir. Yapılan araştırmalarda göre mobbing süreci beş aşamada gerçekleşmektedir. (Davenportvd. 2003:20).

1. Aşama: Yaşanan bir olay karşısında *anlaşmazlık* olarak ifade edilmektedir. Henüz mobbing başlamamıştır ancak mobbinge dönüşebilir.
2. Aşama: Saldırgan tutumlar ile mobbingin başladığı söylenebilir.
3. Aşama: Eğer yukarıdaki ikinci aşamaya yönetim dahil olmamış ancak durumu yanlış değerlendirmişse bu aşamada işin içine girmektedir.



4. Aşama: En önemli aşamadır. Bu aşamada mağdur akıl hastası veya zor olarak nitelendirilir. Yönetimin yanlış değerlendirmesi bu aşamayı hızlandırmaktadır ve bunun sonucu olarak istifa etmek veya kovulmak söz konusu olmaktadır.

5. Aşama: Son basamak olan işine son verilmesidir. Bu olay sonucunda stres, travma, duygusal çöküntüler ve onu izleyen psikolojik rahatsızlıklar oluşmaktadır.

## **1.6. MOBBİNGİN KİŞİLER VE ÖRGÜTE ETKİLERİ**

Mobbingin hem bireyler hem de işletme üzerinde oluşan etkilerinden bahsetmek mümkündür.

### **1.6.1. Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**

Bu bölümde stres, depresyon, kişilik, psikolojik dayanıklılık, korku, iş doyumsuzluğu, örgütsel bağlılığın azalması gibi mobbingin birey üzerindeki etkileri incelenecektir.

#### **1.6.1.1. Stres**

Günümüz hayatında birçok sağlık sorunun kaynağı olarak stres görülmektedir. Stres, zor koşullar neticesinde gerçekleşen zihinsel, bedensel ve psikolojik rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır. ( Çakır vd, 2008)

Mobbing ile oluşan stres sonucunda kişi zihinsel ve bedensel olarak etkilendiği için iş kazaları artmaktadır. Bunun sonucunda sağlık giderlerinin artması, deneyimli çalışanların kaybı, yabancılaşma gibi etkiler oluşmaktadır. ( Turunç, 2015:147)

#### **1.6.1.2. Depresyon**

Depresyon, kelime anlamı olarak çöküş olarak da adlandırılabilir. Yeni bir rahatsızlık olmayıp, özellikle endüstrileşmiş ve büyük şehirlerde son zamanlarda hızla yaygınlaşmıştır. Yapılan araştırmalarda, depresyon belirtilerinin dünya genelinin %3'ünde gözlemlendiğini ortaya koymaktadır (Baltas ve Baltas, 1988: 107).

### **1.6.1.3. Kişilik**

Mobbingin uzun süreli olduğu durumlarda bireyin yaşadığı sıkıntılar ve baskılar nedeniyle intihara kadar gidebilecek ciddi sağlık sorunları ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. (Tınaz ve Karatuna, 2010:70)

İş yerinde mobbinge maruz kalan birey kendi içine kapanmaya, kendini suçlayıcı davranışlar içerisine girmeye başlar. İş arkadaşlarından, sosyal yaşamından, ailesinden uzaklaşarak yalnızlaşmaya başlayarak önce kişiliğinde sonrasında buna bağlı olarak sağlık sorunları ortaya çıkmaya başlar. (Tınaz, 2006)

### **1.6.1.4. Psikolojik Dayanıklılık**

Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişiler baskıya, zorluğa daha fazla direnç gösterirler. Psikolojik dayanıklılığı az olan kişiler baskı ve zorluk karşısında daha çabuk pes ederek mobbingin daha rahat uygulanmasına ortam hazırlarlar. (Basım ve Çetin, 2011)

### **1.6.1.5. Korku**

Korku insanın canını, malını, sevdiklerini, inançlarını ve iş hayatının tehdit edildiği ortamlarda ortaya çıkan, insanın bedensel ve zihinsel olarak verdiği tepkidir. (Baltas ve Baltas,1988:101).

Mağdur mobbinge maruz kaldığında işini kaybedeceği düşüncesi ile istenen her şeyi yapmak zorunda olduğunu hissine kapılır. İstenileni yapmadığı takdirde işini kaybedeceği düşüncesi ile korkuya kapılır.(Hirigoyen, 2000: 170).

### **1.6.1.6. İş Doyumsuzluğu**

Çalışanların işlerinden duydukları olumlu ve olumsuz düşünceleri iş doyumunu olarak adlandırılır. Çalışanın istekleri ile işin durumu birbiri ile örtüştüğünde iş doyumunu gerçekleştirir. (Durmaz, 2003: 2).

Çalışanın istekleri ile işin durumu örtüşmediğinde ise ortaya iş doyumumsuzluğu ortaya çıkar. Mobbing yapılan bir iş yerinde mağdurun işini severek, huzurlu bir şekilde yapması mümkün değildir. Giderek artan stres

ortamında iş doyumsuzluğu da giderek artmaktadır ve sonunda işi bırakma düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

### **1.6.1.7. Örgütsel Bağlılığın Azalması**

Örgütsel bağlılık bireyin örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba sarf etmesine, değer ve hedeflere olan inancına, çalışan olarak kalmak istemesi olarak tanımlanmaktadır. (Çakar ve Ceylan, 2005: 52- 53).

Mobbinge uğrayan kişinin örgütsel bağlılığında azalma olur. Severe yaptığı işi, arkadaşları, çevresi onun için artık stres kaynağıdır. Dolayısıyla kendini huzursuz hissettiği yerde bulunmak istemeyecek ve örgüte olan bağlılığında azalma olacaktır.

### **1.6.2. Mobbingin İşletme Üzerindeki Etkileri**

Mobbingin işletme üzerindeki etkileri genellikle ekonomik yöndedir. Çalışanların mobbing yüzünden işten ayrılmalarından dolayı oluşan verimliliğin düşmesi, hastalık izinleri, yetişmiş kalifiye çalışanın azalması, ödenen tazminatlar gibi etkileri vardır.

Bu bölümde yapılan çalışmalarda işletme açısından verimliliğin düşmesi, işletme adının yıpranması, personel değişim hızının artması, hastalık izinlerinin artması, tazminatlar ve davalar, işletmedeki çatışmalar, işletmenin gelişimi engellemesi gibi etkileri incelenecektir. (Davenport, vd. 2003: 113- 114).

#### **1.6.2.1. Verimliliğin Düşmesi**

Mobbingin çalışanlar üzerinde etkileri olduğu kadar işletmelerin üzerinde de etkileri vardır. Mobbing mağduru kişi işletmeye karşı duydukları sadakat duygusunda azalma meydana gelir. Çalışan bireyler arasında anlaşmazlık ortaya çıkar. Ekip ruhu azalır. Kaliteli ve düzgün işlerin ortaya çıkması engellenmiş olur. Zeki, çalışkan, ekip ruhuna önem veren çalışanların işten ayrılmasıyla iş yerindeki verimlilik düşer ve bunun sonucunda işletme ekonomik yönden ciddi sorunlar yaşar.

### **1.6.2.2. İşletme Adının Yıpranması**

İşletme ekonomik zararın dışında sosyal açıdan da olumsuz etkilenir. İşletme çalışanları maruz kaldıkları davranışları, içinde buldukları çalışma koşullarını dışarıda anlatırlar. Dışarıda işletme adına anlatılan bu olumsuzluklar o iş yerinin tercih edilmemesine neden olur. Bu durum işletmenin rekabet içinde bulunduğu firmalara avantaj sağlayabileceğinden işletme giderek küçülme ve en sonunda sektördeki yerini kaybetmesine sebep olmaktadır.

### **1.6.2.3. Çalışanların Değişim Hızının Yükselmesi**

Mobbinge maruz kalan bireyler işletmeye karşı olan saygılarını giderek yitirirler. Severe yaptıkları işler artık onlar için çekilmez olur. Çalışma ortamında bulunmak istemezler ve sonunda işten ayrılmak zorunda kalırlar. İşe yeni alınan personelin eğitilmesi, çalışma ortamına alışması bir süreç almaktadır. Bu süreç içerisinde verimlilik ve çalışma performansı düşeceğinden işletme ekonomik açıdan kötü etkilenir.

### **1.6.2.4. Hastalık İzinlerinin Artması**

Mağdurlar çalışma ortamından duydukları rahatsızlıktan dolayı uzak durmaya çalışırlar. Bunun için de hastalık izni gibi çeşitli bahanelerle izin almaktadırlar. Bu da işletme için verimliliğin ve üretimin düşmesi ile ekonomik olarak sorunlara yol açmaktadır.

### **1.6.2.5. Tazminatlar ve Davalar**

Mağdurlar çalışma ortamındaki stresten dolayı ciddi sağlık sorunları yaşamaktadırlar. Öyle ki bazı bireyler çalışamaz duruma gelebilmektedirler. Bunun sonucunda işten ayrılma, tazminat davaları gibi işletmeye ekonomik olarak ek yük bindirmektedir.

### **1.6.2.6. İşletmedeki Çatışmalar**

Çatışma birden fazla birey arasında ortaya çıkan anlaşmazlık olarak adlandırılır. (Koçel, 2003: 664). Gruplar halinde çatışmaların ortaya çıkması iş yerindeki verimliliği azaltır. Birbirleri ile koordineli çalışması gereken iki grup

arasında iletişimde azalma, karar verme sürecini ve buna bağılı olarak performansı etkileyeceğinden işler yavaşlar hatta durma noktasına gelir. (Ertürk, 2000: 218).

### **1.6.2.7. İşletmenin Gelişiminin Engellenmesi**

İşletmeler değışen teknolojik ve çevre koşullarından dolayı kendilerini yenilemek, eski tarzda benimsenen işletme yapısını değıştirmek ve değışim hızlarını artırarak işletme geliştirme çalışmaları yapmaları gerekmektedir. İşletmenin inanç ve değıer yapısını değıştirerek yeni teknolojik gelişmelere ve çevre yapısına hızlı adapte olması için kullanılan eğitim stratejisine işletme geliştirme adı verilir. (Simsek, 2001: 32). İşletmede çalışan yetenekli bireylerin mobbingden dolayı işlerinden ayrılması ile işletme her ne kadar kendini geliştirmeye çalışsa da bu girişimler sonuçsuz kalacaktır.

## **1.7. MOBBİNG İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ**

İlk dört bölümde mobbing kavramını, mobbingin ortaya çıkış nedenlerini, işletmelerde görülen mobbing çeşitlerini ve mobbingin birey ve işletme üzerindeki etkilerinden bahsedilmektedir. Bu bölümde ise mobbing ile mücadele yöntemlerine değinilecektir.

İşletmede mobbingin oluşması, takım çalışmasının bozulmasına, işletmede kutuplaşmanın yaşanmasına, çalışanların performansında gerçekleşecek düşüşten dolayı verimliliğın azalmasına neden olacağı için hem kişi hem de işletme açısından olumsuz sonuçlar doğurur. Bu nedenle mobbingle hem bireysel hem de işletme olarak mücadele etmek gerekir (Tutar, 2004: 127).

Mobbingin önlenmesi için öncelikle mağdurların yaşadığı zorluklar ve üzerine odaklanılmalıdır. Saldırıların ortaya çıkış nedenleri tespit edilmelidir. İşletmede mobbingi destekleyen ve kolaylaştıran unsurlar iyi analiz edilmelidir (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003:87). Mobbingin önlenmesi yalnızca birey ve işletme ile sınırlı olmamalıdır. Yapılacak çalışmalar ile toplumun tüm organları bilinçlendirilerek kalıcı çözümler üretilmelidir (Tınaz,2006:187-188).

Mobbing ile mücadele yöntemleri üç basamakta incelenmektedir: bireysel mücadele, örgütsel mücadele ve mobbing ile mücadelede insan kaynakları yönetimi.

### 1.7.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

İnsanın zamanının büyük çoğunluğu iş yerinde geçmektedir. İş yerinde yaşanacak olan sorunların görmezden gelinerek kişinin normal hayatına devam etmesi söz konusu olamaz. Bu nedenle iş yerinde yaşanacak huzursuzluk kişiyi doğrudan etkilemektedir. Kişinin bu saldırılardan en az seviyede etkilenmesi için strateji belirlemesi ve bu stratejiye göre hareket etmesi gerekmektedir (Gücenmez, 2007:81).

Bir kişi mobbinge maruz kaldığını düşünüyorsa, karşı karşıya kaldığı bu durumu kabullenmemelidir. Ona karşı yapılan saldırıları ve tacizleri kayıt etmelidir. Saldırıya maruz kaldığındaki etrafta bu duruma şahit olan görgü tanıklarını unutmamalıdır. İleride bu saldırıları gördükleri için şahitliği istenebilir. Ayrıca yaşadığı mobbingi yakın çevresine anlatması gerekir. Mağdurun tek başına muhakeme edemediği durumları yakın çevresi ile daha rahat çözebilir. Çevresi kişiye destek vererek bu durumdan çabuk çıkmasını sağlayabilir. (HubbsMotin, 2009: 292).

Mağdur mücadele etmek için öncelikle hedefini belirlemelidir. Olmak isteği konum, çalışmak isteği ortam neresi diye kendini sorgulamalı ve bir hedef koymalıdır. Sonrasında ise bu amaca yönelik stratejiler belirleyerek ilerlemelidir (Çabuk, 2009: 4).

Mağdur kişinin mobbingle başa çıkmak için üç tür tavır sergilemesi gerekmektedir( Tutar, 2004:137-138).

- **Geri Çekilmek:** Mobbinge maruz kalan birey ve mobbing uygulayan kişi arasındaki güç farkının çok olmasından dolayı mecburen seçilmek zorunda kalınan bir yöntemdir. Mağdur kendinde yeterli derecede mücadele gücü bulamaz ve boyun eğmek zorunda kalır.

- **Duygusal tacize anlayış göstermek:** Bu durum mobbingin uygulanma şiddetine göre değişiklik gösterir. Eğer mobbingin sıklığı ve şiddeti az

ise mağdur şiddetin artmaması için anlayış göstermesi uygun olabilmektedir. Ancak mobbingin şiddeti ve sıklığı fazla ise anlayış göstermek saldırganın cesaret alıp daha da ileriye gitmesine neden olur. Bu davranışın kişinin stresle baş etme gücüne, dayanıklılığına bağlı olarak değişebileceğini unutmamak gerekir.

- **Karşı savaş vermek:** Mağdur mobbingden dolayı bir kenara çekilip yalnız kalmadan yakın çevresinden destek almalıdır ki karşı savaş vermek için kendinde o gücü bulabilmelidir. Karşı savaş verilecekken izlenecek yol çok önemlidir. Saldırganın izlediği yolu izlemeye kalkarsa haklıyken haksız konuma düşebilir. Mağdurun yapacağı en uygun davranış dürüstlüğü, çalışkanlığı, azmi ve istikrarlı kişiliğine sarılmak olacaktır.

Mağdur kişinin mobbing ile daha kolay başa çıkması için çeşitli uygulamalar vardır (Davenport ve diğ. , 2003: 82):

- Kendini dışarda tutmaması,
- Yakın çevreden destek alması,
- Kendinin farkında olması,
- Üzüntüsünü bilinçli olarak yaşaması,
- Hobilerine daha fazla zaman ayırması,
- Öz güvenini geliştirmesi,
- Mesleki becerilerini geliştirmesi,
- Mağdur zihniyetinden kurtulması,
- Çalışma arkadaşlarından yardım istemesi,
- Yasal hakkını aramasıdır.

Mağdur yaşadığı zorlukları çalışma arkadaşlarıyla paylaşmalıdır. Çalışma arkadaşları da konudan rahatsız olabilirler ve birlikte bu rahatsızlıktan şikâyetçi olunursa daha etkili olacaktır. Eğer mağdur bu planlar içinde hala bir çözüm yolu

bulamıyorsa yeni iş arama gibi o ortamdan ayrılmak için plan yapmalıdır (Arpacıoğlu, 2009: 2).

### 1.7.1.1. Mobbing Uygulayanlara Tepki Göstermek

Mağdur hukuki ve ahlaki çerçeveden ayrılmamak koşu ile mobbing uygulayanlara doğrudan tepki göstermelidir. Ancak bunu yaparken kendisinin belirlemiş olduğu taktik ve strateji doğrultusunda yapmalıdır. (Tutar, 2004:129). Karşı tepkiye geçecek kişinin zayıf ve güçlü yanlarını iyi analiz ederek harekete geçmesi gerekir. Bilinçli şekilde hareket eden kişi kendini asla mağdur olarak görmez. Kendini mağdur olarak gören kişi mobbinge mücadelede başarısız olur. (Çobanoğlu, 2005:106). Çocukluk yıllarında mobbinge maruz kalan bireyler, bu durumdan kurtulmak için şiddete başvurabilmektedirler. Bu şekilde davranan kişi haklıyken haksız konuma düşecektir. (Unnever, 2005:160).

Yapılan araştırmalarda mobbinge maruz kalanların öfkelerini bastırmak için başvurdukları ve fayda sağlayan yöntemler şu şekildedir (Davenport, Sawrtz ve Elliott, 2003:84);

- **Hareketli olmak:** Mağdurun sportif faaliyetlerde bulunması zihnini boşaltacağı için kendini iyi hissetmesini sağlayacaktır.
- **Yazmak:** Mağdur içinde bulunduğu durumu yazıya dökerek rahatlama yolunu seçmesidir. Kendine veya etrafına zarar vermeden rahatlama şekli olarak değerlendirilir.
- **Sakin anlar yaratmak:** Mağdurun yalnız başına kalarak yaşadığı stresten kendini soyutlayarak rahatlama yöntemidir.
- **Mizahtan yararlanmak:** Gülmek vücutta endorfin hormonunun salgılanmasına neden olduğu için mağduru rahatlatır zihninin boşalmasına katkı sağlar.

### 1.7.1.2. Mobbing Uygulamalarını İnkâr Etmek

Mobbinge uğrayan kişiler bazı durumlarda yaşadıkları sorunlardan uzak kalma adına mobbingi inkâr etmektedirler. Kişi kendini tehlike altında



algıladığında veya gerçekleri gormek istemediği durumlarda kaçış olarak bu durumu kullanmaktadır. Ancak bu durum mağdura yapılacak olan yardımları engelleyecek, yoneticilerin mobbingleri işletmeden kaynaklı bir sorundan çok bireysel gibi algılanacaktır. Bunun sonucunda ise mobbinge uğrayanların sayısı, şiddeti ve sıklığı artacaktır. (Lewis ve Orford, 2005:42).

### **1.7.1.3. Mobbing Uygulanan İş yerinden Uzaklaşmak**

Yapılan araştırmalarda, mobbinge maruz kalanların mevcut iş yerlerinde çalışmaya devam etmeleri durumunda ruhsal ve bedensel açıdan yıpranmakta ve sağlık durumları olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu nedenle mobbinge maruz kalanların son are olarak işlerinden ayrılması ve yeni bir iş bulması tavsiye edilmektedir (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003:78).

### **1.7.1.4. Yakın evreden Destek Alma**

Mobbinge maruz kalanların arkadaşları, ailesi yani yakın çevresinden destek alması, kendi kabuğına çekilerek yalnız kalmaması gerekmektedir. Yaşadıkları sorunları çevresine anlatarak, onların desteğini alarak sorunlara karşı daha gulu durmalıdırlar.(Arpacioğlu, 2005:269).

### **1.7.1.5. zguvenini Geliştirmek**

Mağdur mobbinge uğradığında zamanla zguvenini yitirmeye başlar. zguvenini yitiren kişi kendi yeteneklerini goremez ve kendini mobbinge boyun eğmek zorunda hisseder. Mağdurun zguvenini geliştirmek için başvuracağı yollar aşağıda listelenmiştir(Davenport, vd. 2003: 83).

- Hoşlandığı işlerle daha fazla uğraşmak,
- Yaptığı işleri takdir etmek,
- Kendiyle daha fazla vakit geçirmek,
- Olumlu şeyler duşünmek,
- Yaptığı işleri seven, kendine değer veren insanlarla daha fazla vakit geçirmek.

Özgüven kişiyi daha gerçekçi yapar. Eğer ki kişi hayalci, gerçek dışı davranışlarda bulunuyorsa bu özgüven değildir(Tutar, 2004: 138, 139 ).

#### **1.7.1.6. Hukuksal Arayış**

Mobbinge maruz kalanlar yasal sürece başvuracaklar ise öncelikle kendilerine tanık bulmaları gerekir. Bu nedenle yaşadıkları olayları yakın çevresine anlatmaları, yasal süreç içerisinde kendilerine tanıklık yapabilecek insanların oluşmasına katkı sağlayacaktır. Olaylara tanık olabilecek kişilerin bulunması önemli olmasının yanında tanıklık yapabilecek cesaretli kişilerin bulunması da zor olabilmektedir (Arpacıoğlu, 2005:269).

#### **1.7.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri**

İşletmelerin yaşadığı en büyük sorunlardan biri mobbingi önlemek konusunda yaşamaktadırlar. İşletme mobbingi önleyebilmek için öncelikle mobbingin türü belirlenerek iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Bu analizleri gerçekleştirmede görev alacak personelin bilgi birikiminin iyi, konusunda tecrübeli, insanların duygu ve davranışını anlayabilecek bir kişiliğe sahip olması gerekmektedir(Tutar, 2004: 145).

##### **1.7.2.1. İşletmenin Kurumsallaştırılması**

İşletmeler yapısal düzenini oluşturan birimleriyle varlıklarını devam ettirebilmek için sistemli bir yapıya dönüşmeleri yani kurumsallaşmaları gerekmektedir. Kurumsallaşan işletmelerde birimlerin yetki, sorumlulukları ve bu birimde görev alacak kadrolar bilinmektedir. Herkesin görev dağılımı önceden yapıldığı için kimse kimsenin işine karışmamaktadır. Böylelikle kişiler arasında çatışmalar olmamakta aksine takım çalışması yapılarak işletmenin hedefine ulaşabilmesi için ortak çalışmalar yapılmaktadır (Yalçın, 2003: 156).

##### **1.7.2.2. Şikâyet Mekanizması Oluşturmak**

Yöneticilerin çalışanların sorunları ile birebir dinleme mekanizmasının olmadığı işletmelerde düzenli şekilde çalışan şikâyet mekanizmasının olması mobbingi engellemede önemli bir rol üstlenmektedir. Bu sayede çalışanlar yaşadıkları sorunları yöneticilerine aktarabileceklerdir. Ancak korku temelli

yönetilen işletmelerde bireyler yöneticileri veya iş arkadaşları hakkında konuşmaktan rahatsız olabilirler(Neild, 1996:88).

### **1.7.2.3. Eğitim Programları Düzenlemek**

İşletmelerde mali zorluk ortaya çıkınca ilk kesintiye uğrayan bütçe eğitim masrafları olmaktadır. Eğitim masraflarını kısmak ilk etapta kabul edilebilir olarak görülebilir ancak işten ayrılmalar yaşandığında ve çalışanlar arasında görev kaydırma yapıldığında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Yeni görev yerinde eğitim alamayan çalışan kendini tedirgin hissedecektir. Kendini tedirgin hisseden çalışan gergin ve saldırgan olacağı için çalışanlar arasında sorunların ortaya çıkma ihtimali artmaktadır (Yüksel,2000;172).

### **1.7.2.4. Örgütsel Kültür Tasarımı**

Bir işletmede gelişmiş örgüt kültürünün olması veya olmaması, o işletmede mobbingin oluşup oluşmayacağını belirleyen etmenlerdir. Gelişmiş örgüt kültürü olan işletmede çalışanların motivasyonu, çalışanlar arasında güçlü bağların kurulmasına yardımcı olur (Tutar, 2004: 151 ).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) işletme yönetiminin mobbingi önleme konusunda yapmaları gerekenleri aşağıdaki gibi belirtmiştir;

- İşletme bütün çalışanlarına aynı değeri göstermelidir.
- İşletme yönetimi çalışanların görev ve sorumluluklarını önceden belirlemelidir.
- İşletme yönetiminin belirlediği kurallar kapsamlı ve kalıcı olmalıdır.
- İşletmenin disiplin kuralları tarafsız olarak işlemelidir.
- İşletme çalışanlarının eğitilerek işletme hedefine yönelik çalışmalara yönlendirmelidir.
- Örgüt iletişimi açık olmalı ve iyi işlemelidir.
- Takım çalışmasına uyumlu yeni personellerin alınmalıdır.

### **1.7.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sağlanması**

Günümüz iş dünyasında işletmeye bağlı sadık çalışanların bulunması çok güç hale gelmiştir. Çalışanların işletme çıkar ve amaçlarını bilmesi, bu amaçlara ulaşma yolunda özveri ile çalışması ve işletmeye olan aidiyet duygusunun gelişmesi, işletmede oluşacak mobbingleri engelleyeceği gibi işletmenin ilerlemesi için de çok önem arz etmektedir.(Durna ve Eren, 2005:211). Bu nedenle işletme örgüt bağlılığını artırabilmek için çalışanları ile daha ilgili olması, sorunlarının büyümeden halledilmesi, çalışma koşullarını iyileştirmesi gibi üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir.

### **1.7.3. Mobbing ile Mücadelede İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi**

İşletme başarısını doğrudan etkileyen birim olan insan kaynakları, işletmenin sahip olduğu önemli birimlerin başında gelmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, işletmenin rekabet gücünü artırmak için gerekli olan donanımlı ve yetenekli insan kaynağının sağlanmasında, onları yönlendirme ve denetleme gibi önemli roller üstlenmektedir (Aydemir, 2007:110).

İnsan kaynakları işletmenin temelini oluşturur. İşletme olan mobbing uygulamalarını ilk anlayan birim olmalıdır. İnsan kaynakları işletmenin ihtiyaçlarını, isteklerini çok iyi anlamalı ve değişim için sürekli kendini güncel tutmalıdır. İnsan kaynakları yönetimi, personel seçimini, işe alım ve görevlendirmesini, işletme içi motivasyonu, personel eğitimi gibi işletmenin ve çalışanların ihtiyaçlarını hızlı bir biçimde belirlemeli ve gidermelidir. (Çobanoğlu, 2005: 119)

## 2. ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİK ALGILARI

### 2.1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI

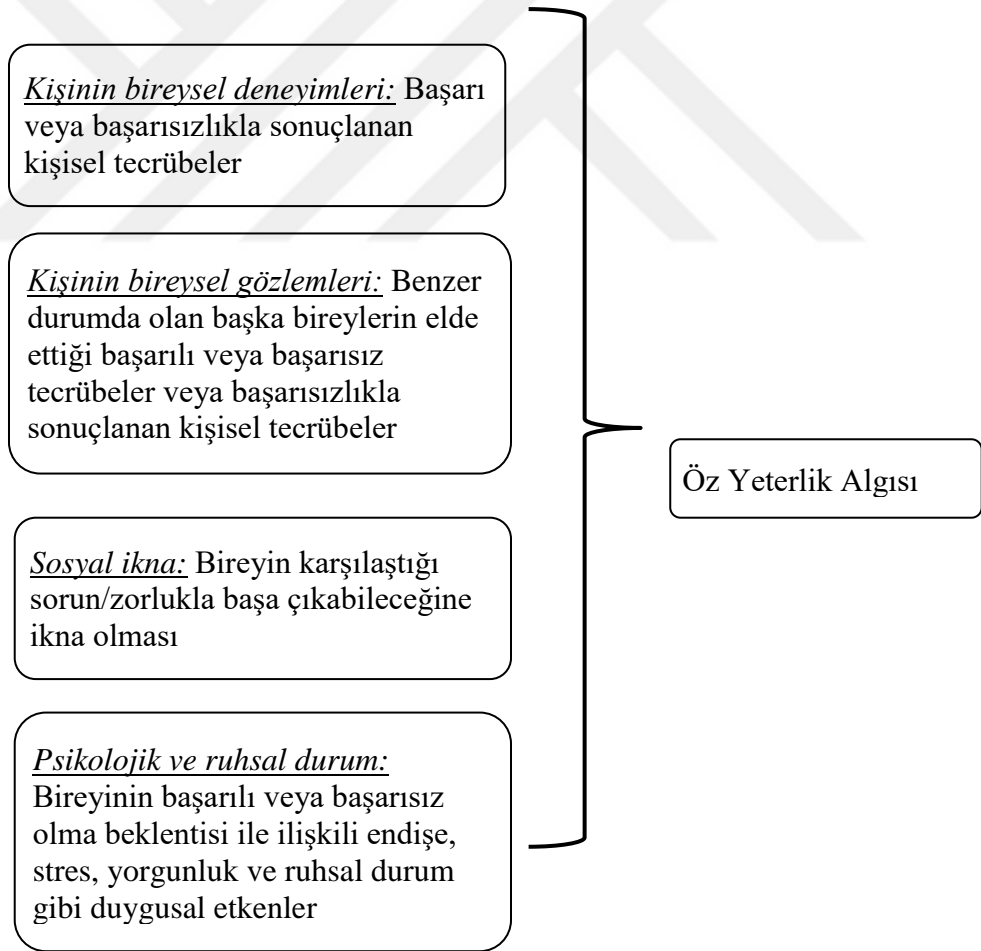
Kişinin kendinden beklenen durumları yönetmesi için sahip olduğu yeteneklere olan inancı öz yeterlik olarak belirtilmektedir (Bandura, 1995:2). Benzer şekilde, öz yeterlik, kişilerin kendilerine verilen zor görevleri yerine getirebilme yeteneklerine olan inancıdır (Luszczynska, Gutie´rrez-DonˆA ve Scahwarzer, 2005:82). Kısaca, bireylerin yeterliliklerine ait beklentileri olarak tanımlanabilecek olan öz yeterlik, kişilerin bir işin çözümü için harekete geçme ve ortaya çıkan sorunlarla mücadele azimlerini ortaya koymaktadır (Basım, Korkmazyürek, Tokat,2008).

Pek çok değişkeni etkileyen öz yeterlik, örgütsel süreç içerisinde önemli bir parametre olarak yer almaktadır. Öz yeterlik ile doğrudan ilişkili olan bu parametrelerden bazıları arasında performans (Heslin ve Latham, 2004), iş memnuniyeti (Baggerly ve Osborn, 2006), stres (Basım, Korkmazyürek, Tokat,2008), girişimcilik (Mair, 2002) ve liderlik (Semadar, Robins ve Ferris, 2006) bulunmaktadır. Öz yeterlik algısı, kişilerin kendilerine zor ama gerçekleştirebilecekleri hedefler seçmelerine ve bu hedeflerine motive olmalarına neden olarak sadece bireysel performansı olumlu yönde etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda örgütsel başarıyı da doğrudan etkilemektedir (Lombardo, 2006:48).

### 2.2. ÖZ YETERLİĞİN ÖNEMİ VE KAYNAKLARI

Basım, Korkmazyürek ve Tokat (2008)'ın yaptığı bir çalışmaya göre, yüksek öz yeterliğe sahip bireylerin daha çok risk alma ve daha yenilikçi davranış eğilimleri gösterdikleri gözlenmiştir. Bu sonuçlar, örgüt içerisinde öz yeterliği geliştirici uygulamaları arttırmanın önemini ortaya koymaktadır. Literatürdeki pek çok çalışma öz yeterlik ve performans arasında korelasyon olduğunu göstermektedir (Bandura, 1986; Lai ve Chen, 2012 s.387). Çalışma performansında bu kadar önemli bir yere sahip olan bireylerin öz yeterlik inancı pek çok diğer faktörle doğrudan ilişkilidir. Bunlar arasında en önemlisi, bireylerin kendi deneyimlerinden çıkardıkları derslerle ilintili doğrudan deneyimlerdir

(Demirdağ 2015 s.37). Ayrıca, benzer durumdaki başka bireylerin başarılı ya da başarısız deneyimlerinin gözlenmesi yoluyla bireyin o işi başarma inancının etkilenmesi, kişinin çevresinden o işi başarabileceğine dair yapılan destek olarak tanımlanan sosyal ikna veya bir kişinin başarılı veya başarısız olma beklentisi olarak tanımlanan psikolojik durum ise öz yeterlilik algısını etkileyen dolaylı faktörlerdir. (Çubukçu ve Girmen, 2007 s.4). Kişinin içinde bulunduğu psikolojik durum, öz yeterlik algısı üzerinde kritik öneme sahiptir. Pozitif ruh hali, öz yeterlik algısını arttırırken, umutsuz ruh hali ile öz yeterlik algısı ters orantılıdır. Bu nedenle, insanların stres sonucu verdikleri tepkileri azaltmak, negatif duygusal eğilimleri değiştirmek ve fiziksel durumların yanlış yorumlanmasını önlemek bireylerin öz yeterlik algısının değişmesine katkı sağlayan faktörlerdir (Bandura, 1994 s.71-72).



**Şekil 1:** Öz yeterlik algısını etkileyen doğrudan ve dolaylı faktörler.

### 2.3. ÖZ YETERLİĞİN BOYUTLARI

Öz yeterlik üç farklı boyut göz önünde bulundurularak incelenmektedir.

i) **Büyüklik Boyutu:** Bireyin bir işi başarıyla tamamlayacağına dair inanç düzeyi olarak tanımlanır (Öz, 2008 s. 166-167). Ayrıca, kişinin başarıyla tamamlayacağı işin zorluk derecesini ifade etmek için de kullanılır (Ural, 2007 s.75).

ii) **Güç Boyutu:** Bireyin bir işi tamamlayabilme kapasitesine olan güven olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterliğin güç boyutu, büyüklik hakkındaki yargının teyit edilmemesine rağmen onunla baş edebilme çabasındaki azmin güçlü veya zorluklarla karşılaştığında onun kolaylıkla sorgulanabilen zayıflıkta olması ile ilgilidir (Öz, 2008 s.166-167; Ural, 2007 s. 75).

iii) **Genelleştirilebilirlik Boyutu:** Öz yeterliğin farklı durumlar karşısında gösterdiği varyasyonları tanımlamak için kullanılır. Örneğin, bazı tecrübeler, sadece o işin çözümü için bireye yetkinlik kazandırırken, bazı deneyimler ise başka işleri de kapsayan daha genelleştirilebilir öz yeterlik yetkinlikleri kazandırabilir (Öz, 2008 s.166-167; Ural, 2007 s. 75).

### 2.4. YÜKSEK ÖZ YETERLİĞİN AKADEMİK VE ÇALIŞMA HAYATINA ETKİSİ

Öz yeterlik algısı yüksek olan bireylerin, verilen görev ve sorumlulukları başarı ile yerine getireceği inancı yüksek olduğundan dolayı, bu bireylerin eğitim hayatlarında, akademik görevlerde ve iş hayatının diğer alanlarında daha başarılı oldukları literatürde detaylı olarak gösterilmiştir. Örneğin, 10. sınıf coğrafya dersi doğal sistemler öğrenme alanında yapılan bir çalışmada, öğrencilerin öz yeterlik algıları ile coğrafya dersinin bu alanından elde ettikleri akademik başarı arasında doğrusal bir ilişki olduğu gösterilmiştir (Akengin, Yıldırım, İbrahimoglu, Arslan,2014 s. 150). Benzer şekilde, danışmanlık faaliyetlerinin ve psikolojik gücendirmenin iş memnuniyeti, öğrenme ve öz yeterlik algısı üzerine etkilerinin araştırıldığı başka bir çalışmada, mentor-öğrenci ilişkisinin daha sağlıklı olduğu üniversite araştırma görevlilerinin, psikolojik güçlenmeleri sonucu öz yeterlik algılarının da yükseldiği tespit edilmiştir (İşcan, Çakır,2016 -s.1). Böylelikle, mentorları tarafından desteklenen, psikolojik olarak güçlendirilen bu

araştırmacıların ileride daha yüksek performanslı akademik çalışmalarda yer almalarının kaçınılmaz olduğu sonucu çıkarılabilir. Benzer şekilde, turistik bir otelde 139 çalışan ile yapılan bir çalışmada da üstleri ile daha iyi ilişkiye sahip ve yüksek çalışanların öz yeterlik algılarının yüksek olduğu ve bunun sonucunda tükenmişlik duygularının düşük, çalışma performanslarının ise yüksek olduğu saptanmıştır (Bolat, 2011 s. 261).

Öz yeterlik inancının lise ve üniversite öğrencilerin akademik başarısı ve öğretmenlerinden yardım alma davranışını inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar, yüksek öz yeterliğe sahip öğrencilerin, öz yeterlik algısı düşük öğrencilere göre yardım isteme ve diğer öğrenme metodlarını kullanmada etkin oldukları ve bunun sonucunda akademik başarılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Schunk 2004; Pintrich ve Wolters, 1998). Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, öz yeterliği düşük öğrenciler yeteneksiz ve beceriksiz gözükmemek için başkalarından yardım talep edemediklerinden farklı öğrenme stratejilerini daha az etkinlikle kullanmaları sonucu, öz yeterliği yüksek öğrencilerle kıyaslandıklarında daha az başarılı oldukları sonucuna varılmıştır (Pintrich 1999).

Öz yeterlik algısı o kadar geniş bir kavramdır ki, bunu sadece akademik veya profesyonel çalışma hayatındaki ilişkisi ile sınırlandırmamak gerekmektedir. Örneğin, İzmir’de devlet ve üniversite hastanelerinde 2011-2012 yılları arasında doğum yapmış 220 anne incelendiğinde yüksek öz yeterliğe sahip annelerin emzirme başarılarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yenal, Tokat, Ozan, Çeçe ve Abalın, 2013 – s. 17). Yeni doğanlarda emzirmenin önemi biliniyorken, yeni doğan ünitelerinde annelere verilecek eğitimlerde öz yeterliğin önemi göz önünde bulundurularak gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

## **2.5. ÖZ YETERLİK VE ÖZ GÜVEN ARASINDAKİ FARK**

Öz yeterlik belirtilen durumla ilgili bir kavramdır. Ancak, özgüven ise genel kişilik özellikleri ile ilgili bir kavram olup, kişinin genel olarak kendini nasıl hissettiği, nasıl hareket ettiği ve sosyal çevresi ile olan davranışları ile ilgilidir. Bu nedenle, bu iki kavram birbirinden tamamen farklıdır. Örneğin, bir şirketin üst düzey yöneticisinin öz yeterliği çok güçlüdür ve çalıştığı kurumda yüksek bir



pozisyonda görev alıyor olabilir. Ancak, bu yöneticinin çalışanlarının performansı ile ilgili sorunlarda ve bunların çözümünde düşük öz yeterliğe sahip olabilir. Bu durum, o yöneticinin düşük öz güvene sahip olması ile açıklanamaz (Heslin ve Klehe, 2006, s.705).

## **2.6. ÖZ YETERLİK İLE ÇATIŞMA YÖNETİMİ VE STRESLE BAŞA ÇIKMA İLİŞKİSİ**

Elde edilen veriler öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin çatışmalara çözüm alternatifini sunmaları ya da bu çatışmaları faydalı hale getirmede düşük öz yeterliğe sahip bireylerden daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır ( Brett, Pinkley ve Jackofsky 1996). Ayrıca, yüksek öz yeterliğe sahip kişilerin çatışma yönetiminde ısrarcı bir tutum izleyerek çatışmaların çözülmesi konusunda yüksek direnç gösterdikleri ortaya konmuştur (Özerden,2010).

Benzer şekilde, stres ve tehdit edici durumlarda başa çıkmada da öz yeterlik önemli bir rol oynamaktadır (Bandura ve Benight, 2004 s.1131). Eldeki veriler o stresin öz yeterlik tarafından baskılandığını varsayılmaktadır. Örneğin, uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, rol çatışması veya rutin olmayan işler gibi stres faktörlerinin yüksek öz yeterlik duygusu ile bastırıldığı daha önce yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (Salanova vd. 2006 s.3). Öz yeterliğin stres üzerine olan doğrudan etkisi ile sağlık sorunlarına olan etkisi de literatürde daha önce incelenmiştir. Buradan elde edilen veriler yüksek öz yeterliğin stres kaynaklı tükenmişlik hissini azalttığını ortaya koymuştur (Chuyu, Lin ve Hsu, 2009, s.367).

## **2.7. ÖZ YETERLİK VE KARAR VERME DAVRANIŞI İLE KARMAŞIK GÖREV STRATEJİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Öz yeterlik ve karar verme arasında güçlü korrelasyon bulunmaktadır. Buna göre, bireyler kendi yeteneklerinin yüksek olduğuna inandıklarında verilen bir görevi kabul etme eğilimi gösterirken, yeteneklerinin daha düşük olduğunu düşünen bireylerde ise verilen görevleri reddetme eğiliminin yüksek olduğu görülmüştür (Desivilya ve Yagıl, 2004 s. 58).

Öz yeterlik ile görev performansı arasındaki elde edilen sonuçların karmaşık bir yapıda olduğu görülmektedir. Burada en önemli değişkenlerden

birinin karmaşık görevlerin tecrübe ile değişkenlik gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, basit ve karmaşık görevlerle orta dereceli bir ilişkiye sahip olan öz yeterlik ve görev performansı ilişkisinde, basit görevlerle daha güçlü bir ilişkinin varlığı saptanırken, bu ilişkinin karmaşık görevlerde daha zayıf olduğu gösterilmiştir ( Tabernero vd., 2000, s. 432).

## **2.8. ÖZ YETERLİK VE İŞ YERİ MOTİVASYONU İLİŞKİSİ**

Bireylerin verilen bir göreve hazırlanmasında en güçlü motivasyon kaynaklarından biri öz yeterlik algısıdır ( Heslin ve Klehe, 2006, s. 705). Öz yeterlik algısı motivasyonun ve kişisel başarının temelini oluşturmaktadır. Buradan yola çıkarak, öz yeterlik algısı, bireylerin motivasyon şekillerini ve davranışlarını açıklamada yol göstericidir (Çetin 2008, s. 101).

Sonuç olarak, öz yeterlik algısı yüksek olan kişiler kendilerine verilen bir görevin kapasitelerini aştığını düşünmek yerine yüksek motivasyonları ile verilen görevin istediklerini yerine getirmede önemli bir adım olduğu düşüncesi ile hareket etmektedirler. Bunun doğal bir sonucu olarak da, öz yeterlik algısı yüksek olan bireylerin daha başarılı oldukları görülmektedir (Demiralay, 2008, s. 14).

### 3. ÇALIŞANLARIN YARATICI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

#### 3.1. YARATICILIK KAVRAMI

Yaratıcılık farklı disiplinler tarafından, her disiplinin dinamikleri çerçevesinde ele alınıp tanımlanmıştır. Bu nedenle, yaratıcılık tanımına bakıldığında, yaratıcılığın özelliklerini ortaya koyan pek çok tanıma ulaşmak mümkündür. Bazı araştırmacılar tarafından yaratıcılık kavramı bilinç dışı süreç, problem çözme kabiliyeti veya çağrışımlarla uyarılan bir düşünce eylemi olarak tanımlanmaktadır (Getzels, 1975; Adams, 2001). Ancak, başka bir grup araştırmacıya göre ise, yaratıcılık ve yaratıcı kişilik, bireysel düşünce sistematığı içerisinde ele alınmaktadır (Mac Kinnon, 1962; Guilford, 1967). Pek çok araştırmacı yaratıcı kişiliğin toplumsal ve örgütsel faktörlerden nasıl etkilendiğini incelemektedir (Argyris ve Schon, 1996).

15 ve 16. Yüzyıllarda yaratıcılık sadece güzel sanatlar alanındaki bir konu olarak tanımlanırken, günümüzde yaratıcılık endüstriden, mimariye ve hatta gastronomiye kadar pek çok alanda kullanılan disiplinler arası bir kavram olarak kabul edilmektedir. Lowenfeld tarafından yaratıcılık, bireyin doğuştan sahip olduğu, temel bir içgüdü olarak açıklanmıştır (Lowenfeld, 1947). Esasında, yaratıcılık tüm insanların doğuştan sahip olduğu bir güdü olup, düşünme aşamasında hayatta kalma refleksi ile problemleri çözmek için ortaya çıkan içgüdüsel bir süreçtir. Diğer bir tanıma göre ise yaratıcılık, akıcı ve esnek düşünebilme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Torrance, 1972). Bir diğer ifadeye göre ise, spekülatif düşünerek, problemler karşısında devamlı yeni çözüm kombinasyonları üretebilen kişiler yaratıcı kişilik özelliğine sahip bireyler olarak tanımlanmıştır (Young, 2008). Sonuç olarak, yaratıcılık her disiplin tarafından farklı bir perspektiften bakılarak tanımlanan oldukça geniş bir kavramdır.

#### 3.2. YARATICILIK, YARATICI SÜREÇ VE YARATICI ÜRÜN KAVRAMLARI

Yaratıcılık kavramı irdelendiğinde, yaratıcı kişilere ait bazı ortak özellikler olduğu görülmektedir. Bunlar özetle;

- i. Yaratıcılığın geliştirilebilen bir özellik olması,
- ii. Esnek düşünme kabiliyeti ile yüksek oranda problem çözme yeteneği,
- iii. Gelişmiş hayal gücü,
- iv. Eksiklik ve yetersizliklere karşı hemen harekete geçme güdüsü,
- v. Uzun vadeli düşünme yeteneği,
- vi. Farklı düşünme yöntemleri ile alışılmışın dışında çözüm önerileri getirebilme potansiyeli,
- vii. Alternatif öneriler ortaya koyabilme,
- viii. Meraklı kişilik özelliği.

Yaratıcılığın kişilik boyutunun yanında, bir de süreç boyutu söz konusudur. Başka bir ifadeyle, yaratıcılık düşünme, muhakeme etme, problemi tespit etme, analiz etme ve yenilikçi çözümler üreterek bir süreç içerisinde gelişir ve olgunlaşır. Bu açıdan bakıldığında, yaratıcılık anlık bir durum olmayıp, tartışma, eleştiri ve çaba gerektiren uzun bir düşünsel süreçtir (Eisner ve Ecker, 1966).

Yaratıcılığın kişilik ve süreç ilişkisinin dışında, ayrıca yaratıcı ürün ile ilişkisi de söz konusudur. Bu noktadaki yaratıcılık tanımı tamamen yeni ve orijinal bir ürünün veya fikrin ortaya konması ile ilişkilidir (Onur ve Zorlu, 2017). Böylelikle, yaratıcılık tanımı ortaya konan ürünün yenilikçi, özgün ve farklı yapısı ile ilgilenmektedir. Yaratıcılık ve yaratıcı ürün ilişkisi şu ortak noktalar üzerinden özetlenebilir;

- i. Yenilikçi bir yaklaşımla, orijinal bir ürün/fikir geliştirme,
- ii. Bilinmeyen gerçekliklere yoğunlaşma,
- iii. Özgün olanı bulmaya çalışmak,
- iv. Bilgileri sentezleyerek, yeniden yorumlama,

- v. Alışılmışın dışına çıkararak, alternatif fikirler geliştirebilmek,
- vi. Estetik bir yaklaşımı benimseme.

### **3.3. ÇALIŞANLARIN YARATICILIK DÜZEYLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ**

Rekabetin oldukça yüksek olduğu günümüz küresel dünyasında, örgütler bu sürece uyum sağlayabilmek ve hayatta kalabilmek için yeni çözümler ve uygulamalara yönelmek zorundadırlar. Burada örgütlerin başarısı için en önemli faktörün “insan” olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Örgütler rekabetçi başarıyı sağlayabilmek için bireylerin yaratıcılık özelliklerine ihtiyaç duyarlar. Buradan yola çıkararak bireysel yaratıcılık şu şekilde tanımlanabilir; yapılan işin kalitesini ve örgütsel performansı yükseltmek, rekabet avantajı sağlamak ve organizasyonun sürdürülebilirliğine katkı sağlamak amacıyla yeni fikirler, teknolojiler, teknik bilgiler ve alternatif uygulamalar ortaya çıkarmaktır (Kanbur,Özyer,2016 – s.265).

Örgütlerin içerisinde bulunduğu rekabet ortamında hızla değişen koşullar belirsizlik ortamını arttırmakta, yeni fırsat ve tehditlerin oluşmasına neden olarak karmaşık ve kaotik ortamlar oluşturmaktadır. İşte bu noktada örgütler, içerisinde buldukları sektörün tehditlerini öngörüp, bu tehditleri fırsata çevirebilen, risk alma insiyatifi gösteren ve yenilikçi fikirlere sahip olan bireylere ihtiyaç duymaktadırlar.

Günümüz koşullarında örgütlerin sürdürülebilir olması ortaya koydukları yenilikler ile gerçekleşmektedir (Karcioğlu ve Kaygın, 2013). Bu noktada anahtar kavram ise çalışanların yaratıcılık düzeyleridir (ekmecelioğlu, 2006). Bu perspektiften bakıldığında yaratıcılık, her konuda oluşabilecek sorunlara karşı kayıtsız kalmayıp, sorunların çözümleri için farklı yollar arayabilme ve alternatif çözüm önerileri üretmek bunlardan birini seçerek sonuç elde etmek şeklinde tanımlanmaktadır (Torrance, 1968; Akkaş, 2013). Bireysel yaratıcılığa sahip bireyler, ortaya koydukları farklı çözüm önerileri ile yenilikçi yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olurlar (Zhou vd., 2012). Bireysel yaratıcılık, organizasyonun rekabetçi koşullara uyum sağlayarak yenilikçi faaliyetlerde

bulunabilmesi, örgüt performansını ve sürdürülebilirliğini arttırması ve başarılı olabilmesi için önemlidir (Janssen ve Giebels, 2013; Martinaityte ve Sacramento, 2013).

### **3.4. ÇALIŞMA ORTAMININ YARATICI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Yenilikçi yaklaşımı stratejik hedefleri arasına koyan organizasyonlar ve çalışanlar için yaratıcı bir örgüt iklimi oluşturan işletmelerin daha etkin bir performans ve verimlilik sağladıkları gösterilmiştir (Yahyagil, 2001). Ayrıca, yaratıcılık ile kişilik özellikleri arasında doğrusal bir ilişkinin de varlığı rapor edilmiştir. Buna göre, yaratıcı kişilik özelliğine sahip bireylerin çalışma performanslarının da yüksek olduğu gözlenmiştir (Kuo, 1996). Bu nedenle, yöneticiler örgütlerinin performansı ve sürdürülebilirliği için, kişisel özelliklerini bildikleri çalışanlarının çalışma performanslarını arttırmak amacıyla onların kişilik özellikleri ve yetenekleri ile yürüttükleri işler arasındaki uyumu sağlamak ve devam ettirmekle yükümlüdürler (Erdoğan, 1991).

Bu noktada çalışanların iş ortamındaki yaratıcılığını etkileyen en kritik faktörlerden birisi de yönetici konumunda bulunan üstlerdir. Çalışanlarının yaratıcılıkları yöneticilerinin desteği ile artarken, toksik bir ortam yaratan ve astlarını kısıtlayan, üstlerin ise çalışanların yaratıcılıklarını önemli ölçüde düşürdükleri daha önce yapılan çalışmalarda rapor edilmiştir (İşcan ve Karabey, 2007). Ayrıca, yaratıcılığı doğrudan etkileyen yaratıcı süreç, çalışanların yaratıcı kişilik özellikleri üzerinde de doğrudan etkilidir.

### **3.5. YARATICI SÜREÇ**

Literatürde genel anlamda yaratıcılığın bir sürecin eseri olduğu kabul görse de, bunun tersini savunan bazı araştırmacılarda mevcuttur. Yaratıcılığın belli adımları takip etmesinin söz konusu olmadığına altını çizen bu düşünceye göre, yaratıcı düşüncenin belli bir modelin adımlarına indirgenemeyeceği savunulmaktadır. Buna örnek olarak sanatta yaratıcılığın belli bir model ile sınırlandırılmayacağı vurgulanmaktadır (Plsek, 1996). Buna karşın, büyük bir

araştırmacı grubu tarafından desteklenen düşünceye göre, yaratıcı süreç 4 aşamadan oluşmaktadır;

- i. Hazırlık,
- ii. Kuluçka,
- iii. Aydınlanma,
- iv. Doğrulama.

Bu düşünceye göre, birinci aşama olan hazırlık aşamasında birey problemin kendisini tanımlayarak, problemin boyutlarını belirler. İkinci aşama olan kuluçka aşamasında ise, birey problemin çözümüne yönelik çözüm önerileri belirler, bunlar üzerinde çalışır ve farklı çözüm alternatifleri dener. Üçüncü aşama olan aydınlanma aşamasında ise, problemin çözümünde gerekli olan fikir veya çözüm yolu/bakış açısı olgunlaşmaya başlar. Son aşama olan kanıtlama aşamasında ise, birey bir önceki aşamada geliştirdiği çözüm fikrini kontrol etmek, kanıtlamak ve değerlendirmek yönünde harekete geçer (Akturan,2015:90). Bu modelde, yaratıcı süreç hazırlık aşaması ile başlayıp, eleştirel ve deneysel bir doğrulama ile son bulduğundan dolayı yaratıcı düşünce ve analitik düşünce birbirinin tamamlayıcısı olarak yer alıp, bireyin problem üzerine kritik düşünme ve analiz etmesine olanak sağlar (Plsek 1996).

Literatürde yaratıcı düşünceyi modelleyen bir diğer düşünceye göre bilinçdışı zihinsel süreçler ve kontrol edilemeyen olaylar yaratıcı sürecin temelini oluşturmaktadır. Bu modele göre, yaratıcı düşünce “şansa” bağlı olarak “tesadüfen” ortaya çıkmaktadır. Örneğin penisilinin bulunması bu modelle açıklanmaktadır (Lubart, 2001). Bu model de 4 aşamadan oluşmaktadır;

- i. Problemin tanımlanması,
- ii. Hazırlık ve bilgi toplama,
- iii. Çözüm üretme,
- iv. Çözüm yollarının değerlendirilmesi ve sonuçlanması

Ancak, bu modele göre bu aşamaların oluş sırası sabit olmayıp, rastgele gerçekleşmektedir. Bu modelde kuluçka aşaması sürecin herhangi bir noktasında ortaya çıkabildiğinden, yaratıcılık aslında bir nevi problem çözme olarak kabul edilmektedir (Akturan,2015:92).

### 3.6. YARATICILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yaratıcılığı etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel olarak 2 farklı kategoriye ayırmak mümkündür.

#### 3.6.1. Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılığı etkileyen bireysel faktörler 4 farklı gruba ayrılmaktadır (Woodman vd., 1993 s. 297).

- i. Kişilik,
- ii. Bilişsel Faktörler,
- iii. İçsel Motivasyon,
- iv. Bilgi.

*Kişilik*, doğuştan gelen ve bireyin içerisinde bulunda çevresel şartlarla şekillenmektedir. Kişilik ile yaratıcılık arasındaki pozitif ilişkinin varlığına dair pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre, yaratıcı kişiliğe sahip bireyler geniş ilgi alanına sahip, karmaşıklığa ilgi duyan, yüksek enerjili ve sezgileri kuvvetli olan bireylerdir (Woodman vd., 1993). Örneğin, Amabile (1988)'in Ar-Ge departmanlarında çalışan bilim insanları üzerine gerçekleştirdiği bir çalışmaya göre, bu bireylerin inatçı, meraklı, enerjik ve entelektüel dürüstlüğe sahip kişiler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bireylerin yaratıcılığını etkileyen *bilişsel faktörler* ise 8 farklı değişkene bağlı olarak gelişmektedir (Woodman vd., 1993).

- i. Akıcı anlatım ve ilişkilendirme,
- ii. Akıcı ifade, dışavurum,



- iii. Akıcı biçimselleştirme,
- iv. Akıcı düşünme,
- v. Akıcı konuşma,
- vi. Kelime kullanımında akıcılık,
- vii. Pratik düşünme,
- viii. Orijinallik.

Bireysel yaratıcılık ile doğrudan ilişkili olan *içsel motivasyon* ise bireyin bir görevi yapmaya yönelik içsel arzusu, tutkusu ve ilgisi olarak tanımlanmaktadır (Akturan,2015:98). Diğer bir ifadeyle, bireyin bir işin içerdiği zorluklar dolayısıyla veya işi yapmaktan aldığı zevk nedeniyle motive olmasıdır. Bunun tersi olarak da, dışsal motivasyon ise ödül veya terfi gibi bir takım unsurların motivasyon aracı olarak kullanılmasıdır. Yaratıcılık ile içsel ve dışsal motivasyon arasında bir korelasyon olup, içsel motivasyon bireylerin yaratıcılığını arttırırken, dışsal motivasyon ise motivasyonu azaltmaktadır (Prabhu vd., 2008).

Yaratıcı performans üzerine etkin olan *bilginin derinliği ve genişliği* ise öğrenme ve gelişme ile doğrudan ve dolaylı olarak yaratıcılık üzerine etkilidir (Gardner, 1993). Genel bir ifadeyle, bireyin okulda aldığı eğitim, edindiği deneyimlerle farklı bir bakış açısı kazanmasını sağlayarak, analitik düşünmesini olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle, hiçbir yaratıcı ve yenilikçi buluşun bilgiden bağımsız olamayacağı ifade edilmiştir (Woodman vd., 1993).

### **3.6.2.Örgütsel Yaratıcılık**

Günümüz rekabetçi koşullarında işletmelerin başarısı, örgütsel ve beşeri sorunların birlikte çözülmesi ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle yöneticilerin örgütlerinin başarısını arttırmaları için gereken 2 önemli nokta bulunmaktadır (Düren, 2000):

- i. Yaratıcı zeka ve esneklik yeteneklerinin arttırılması ile değişime ayak uydurulması

ii. Teknolojik ve altyapısal konularda yenilikler yapabilme kapasitesinin artırılması.

Literatürde örgütsel yenilik ve yaratıcılık performansını etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmıştır: Örgüt kültürü ve iklimi, strateji, liderlik, iletişim, örgütsel yapı ve kaynak tahsisi ( Akdoğan ve Kale, 2011).



## **4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

### **4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Mevcut araştırma, Ankara ilinde inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanların maruz kaldıkları Mobbing davranışlarının çalışanların öz-yeterlik algıları ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerindeki etkileri incelemeyi amaçlamaktadır.

### **4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

İlgili alan yazında mobbing ya da psikolojik taciz konusunu kapsayan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. 19 Mart 2019 tarihinde [www.tez.yok.gov.tr](http://www.tez.yok.gov.tr) adresinde “psikolojik taciz” başlığına sahip 466 ve “mobbing” başlığına sahip 41 araştırma olmak üzere toplam 507 adet lisansüstü tezin kaleme alındığı görülmüştür. Yine aynı tarihte benzer bir araştırma da [www.dergipark.gov.tr](http://www.dergipark.gov.tr) adresinde gerçekleştirilmiş; “psikolojik taciz” başlığına sahip 71 ve “mobbing” başlığına sahip 265 araştırma olmak üzere toplam 336 adet araştırmanın kaleme alındığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile Türk sosyal bilimler alan yazınında “psikolojik taciz” ve “mobbing” başlığına sahip 843 eser bulunmaktadır. Dolayısıyla konu birçok yönüyle araştırılmış ve verimli bir şekilde incelenmiştir. Ancak mevcut araştırmanın konusu olan “mobbingin, öz-yeterlik algıları ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerindeki etkileri” başlığının hem ulusal tez veri tabanında hem de dergipark da var olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla mevcut araştırma Türk sosyal bilimler yazınındaki önemli bir boşluğu kapatmayı hedeflemektedir ve bu sebeple önemlidir.

### **4.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ**

Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde bulunan inşaat şirketlerinin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Bu bağlamda Ankara’da bulunan şirketlerin insan kaynakları sorumluları ile görüşmeler yapılmış ve 10 şirketin sorumlusu anketin uygulanması için görüşmeyi kabul etmiştir. Gerçekleştirilen görüşmeler sonrasında, 4 şirketin araştırmaya katılmak istemediği ortaya çıkmış, kalan 6 şirket ise şirket isimlerinin gizli kalması koşuluyla, gönüllülük esasıyla ve

çalışma saatleri dışında anketin tamamlanabilmesinin sorun teşkil etmeyeceğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılmayı kabul eden 6 inşaat şirketinin toplam 301 beyaz yakalı çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Tüm çalışanların bulunduğu e-mail gruplarına anket online olarak gönderilmiş ve 169 kişinin belirtilen zaman içinde anketi tamamladığı görülmüştür ancak 7 çalışanın anketi eksik ya da hatalı doldurduğu tespit edilmiş ve bu anketler çalışmaya dahil edilmemiştir. Böylece araştırma 162 kişinin katılımıyla tamamlanmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

#### **4.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

Mevcut araştırma kapsamında 5 hipotez ileri sürülmüştür. Literatür incelendiğinde mobbing ile çalışanların öz-yeterlik algıları arasında negatif ilişkinin olduğu görülmüştür (Özerden, 2010). Bu sebeple aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür:

Hipotez 1: Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik yıldırma) ile çalışanların öz-yeterlik algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın amaçlarından biri de mobbing ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu bağlamda yazındaki araştırmalar mobbing ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında negatif ilişkinin olduğunu göstermektedir (Günel, 2010). Böylelikle, şu hipotez ileri sürülmüştür:

Hipotez 2: Çalışanlara uygulanan mobbing (psikolojik yıldırma) ile çalışanların yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmaya konu olan bir başka ilişki ise öz-yeterlik algısı ile yaratıcı performans arasındaki ilişkidir. Buna göre literatürdeki araştırmalar öz-yeterlik ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Basım, Korkmazzyürek, Tokat, 2008). Buna bağlı olarak, şu hipotez ileri sürülmüştür:

Hipotez 3: Çalışanların öz-yeterlik algıları ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın son amacı ise ilk iki hipotezde ileri sürülen ilişkinin etki olarak ölçülmesidir. Bu bağlamda literatürdeki araştırmalar mobbing ile öz-yeterlik ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında negatif ilişki olduğunu ileri sürmüştür (Karavardar, 2009; Günel, 2010; Özerden, 2010). Dolayısıyla mobbingin öz-yeterlik algısını ve yaratıcı kişilik özelliklerini negatif etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki iki hipotez ileri sürülmüştür:

Hipotez 4: Çalışanların algıladığı mobbing (psikolojik yıldırma) düzeyinin artması, çalışanların öz-yeterlik algılarını azaltmaktadır.

Hipotez 5: Çalışanların algıladığı mobbing (psikolojik yıldırma) düzeyinin artması, çalışanların yaratıcı kişilik düzeylerini azaltmaktadır.

#### **4.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇÜM ARAÇLARI**

Mevcut araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi kısa sürede çok veri toplama, verilerin anonim değerlendirilmesi ve maliyet gibi avantajlara sahip olan bir yöntem olduğu için tercih edilmiştir ve katılımcılara uygulanan anket formunun 4 bölümü bulunmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeyi hedefleyen 5 soru bulunmaktadır (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve deneyim).

Araştırmanın ikinci bölümünde, katılımcıların maruz kaldıkları mobbing davranışlarını tespit etmek için Leymann (1996), Einarsen ve Raknes (1997) ve Bjorkqvist ve Osterman (1994) tarafından geliştirilen ve Tınaz, Gök ve Karatuna (2010) tarafından Türkçe geçerlik, güvenilirlik çalışması yapılan işyerinde psikolojik taciz, diğer bir ifadeyle mobbing ölçeği kullanılmaktadır. 5'li Likert tipi değerlendirmenin yapıldığı ölçekte 28 olumsuz madde bulunmaktadır. Tüm maddeler negatif olduğu için herhangi bir ters kodlama söz konusu değildir.

Ölçeğin değerlendirilmesi için maddelerin ortalaması alınmaktadır ve değerlendirme 1-5 arasındadır ayrıca puanın artması mobbinge daha fazla maruz kalındığını göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, katılımcıların öz-yeterliklerinin tespit edilmesi için Magaletta ve Oliver (1999) tarafından geliştirilen, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçe geçerlik, güvenilirlik çalışması yapılan Öz yeterlik ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipi değerlendirmenin yapıldığı ölçekte 17 madde bulunmaktadır. Ölçekteki 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11,12, 14, 16 ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi için maddelerin ortalaması alınmaktadır ve değerlendirme 1-5 arasındadır. Puanlar arttıkça, öz-yeterlilik inancı da artış göstermektedir.

Araştırmanın son bölümünde ise katılımcıların yaratıcı kişilik özelliklerini değerlendirmek için Qian, Plucker ve Shen'in (2010) tarafından geliştirilen, Şahin ve Danışman (2017) tarafından Türkçe geçerlik, güvenilirlik çalışması gerçekleştirilen yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipi değerlendirmenin yapıldığı ölçekte 17 madde bulunmaktadır. Ölçekteki 1, 2, 3, 4, 5, 11, 12 ve 13. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi için maddelerin ortalaması alınmaktadır ve değerlendirme 1-5 arasındadır ayrıca puanın artması yaratıcı kişilik özelliğinin arttığını göstermektedir.

#### **4.6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI**

Mevcut araştırma yalnızca Ankara ilinde inşaat sektöründe çalışan 6 şirketteki beyaz yakalı çalışanları kapsamaktadır bu nedenle her çalışana ve her sektöre genelleme yapılması mümkün olmayan sonuçları bulunmaktadır. Bir diğer kısıt ise şirketlerin anketlere bakış açısıdır. Şirketler, anketlerin kendileri için uygulanabilir politikalar üretmede eksik kaldığını dile getirmektedir. Ayrıca çalışanlar da fişlenme korkusu yaşamaktadır. Her ne kadar araştırmanın bilimsel nedenlerle yapıldığı duyurusu yapılmış olsa da çalışanların tespit edilme korkusunun bulunduğu unutulmamalıdır. Son olarak da mevcut araştırma bireylerin kendi beyanlarına dayalı ölçüm araçlarını kullanmaktadır. Diğer bir

ifade ile bireylerin kendilerini olduğundan daha yüksek ya da düşük gösterebileceği de unutulmamalıdır.

#### 4.7. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde anket araştırması sonucunda elde edilen verilere ve bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Demografik özellikler	Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	70	43,2
Erkek	92	56,8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	90	55,6
Bekar	72	44,4
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	10	6,2
Üniversite	91	56,2
Yüksek Lisans ve üstü	61	37,7
<b>Toplam</b>	<b>162</b>	<b>100</b>

Tablo 1, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %43,2'si kadın (70 kişi), %56,8'i erkek (92 kişi); %55,6'sı evli (90 kişi), %44,4'ü bekar (72 kişi). Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %6,2'sinin lise (10 kişi), %56,2'sinin üniversite (91 kişi) ve %37,7'sinin de yüksek lisans ve üzerinde (61 kişi) eğitim seviyesine sahip olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaşları incelendiğinde; en genç katılımcının 20 yaşında, en yaşlı katılımcının ise 65 yaşında olduğu katılımcıların ortalama yaşının 32 (ss: 7,13) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların deneyimleri incelendiğinde ise, en deneyimsiz katılımcının 1 yıldan daha az bir süredir, en deneyimli katılımcının ise

34 yıldır sektörde olduğunu ve ortalama deneyim süresinin 9 yıl (ss: 7,06) olduğu görülmüştür.

Buradan hareketle araştırmaya katılanların ağırlıklı olarak, üniversite mezunu evli erkekler olduğu, ortalama yaşlarının 32, ortalama deneyim süresinin de 9 yıl olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2: Ölçeklere İlişkin Bulgular**

Ölçek	Madde sayısı	Cronbach's Alpha	Normal Dağılım Analizi Sonuçları	
			Kolmogorov-Smirnov Test	p
Mobbing ölçeği	28	0,958	0,959	0,316
Öz-yeterlik ölçeği	17	0,855	0,951	0,326
Yaratıcı kişilik ölçeği	17	0,753	1,074	0,199

Tablo 2, ölçeklere ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre mobbing, öz-yeterlik ve yaratıcı kişilik ölçeklerinin içsel tutarlık oranlarının mevcut örneklem grubu için uygun olduğu görülmüştür (Cronbach's Alpha>0,700). Ayrıca gerçekleştirilen normal dağılım analizi sonuçlarına göre, mobbing, öz-yeterlik ve yaratıcı kişilik ölçeklerinin normal dağılım gösterdiği ( $p>0,05$ ) dolayısıyla değişkenlere ilişkin analizlerde parametrik analizlerin gerçekleştirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3: Ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum istatistikleri**

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Mobbing ölçeği	2,11	0,70	1	5
Öz-yeterlik ölçeği	3,68	0,54	1	5
Yaratıcı kişilik ölçeği	3,63	0,44	1	5



Tablo 3, ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum istatistiklerini göstermektedir. Buna göre katılımcıların mobbinge maruz kalma puan ortalamasının 2,11 olduğu, en düşük puanın 1 en yüksek puanın ise 5 olduğu görülmüştür. Öz yeterlik puanları incelendiğinde, katılımcıların ortalama puanının 3,68 olduğu, en düşük puanın 1, en yüksek puanın ise 5 olduğu tespit edilmiştir. Son olarak yaratıcı kişilik özellikleri puanları incelendiğinde, ortalama puanın 3,63 olduğu, en düşük puanın 1, en yüksek puanın ise 5 olduğu görülmüştür.

**Tablo 4: Ölçeklerin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular**

Ölçek	Cinsiyet	Ortalama±Ss	t	p
Mobbing ölçeği	Kadın	2,08±0,69	-0,443	0,658
	Erkek	2,13±0,72		
Öz-yeterlik ölçeği	Kadın	3,61±0,58	-1,390	0,167
	Erkek	3,73±0,51		
Yaratıcı kişilik ölçeği	Kadın	3,68±0,44	1,222	0,223
	Erkek	3,59±0,44		

Tablo 4, ölçeklerin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, kadın ve erkek katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeyleri (t: -0,443; p: 0,658), öz-yeterlik düzeyleri (t: -1,390; p: 0,167) ve yaratıcı kişilik özellikleri (t: 1,222; p: 0,223) arasında herhangi bir farklılaşma meydana gelmediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle mevcut örneklem için kadınların mobbinge maruz kalma düzeylerinin erkeklerin mobbinge maruz kalma düzeylerinden farklı olmadığı, benzer şekilde öz-yeterlik seviyeleri arasında bir farklılık bulunmadığı ve son olarak da yaratıcı kişilik özellikleri bağlamında cinsiyetin fark yaratan bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 5: Ölçeklerin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular**

Ölçek	Medeni Durum	Ortalama±Ss	t	p
Mobbing ölçeği	Evli	2,19±0,74	1,607	0,11
	Bekar	2,01±0,65		
Öz-yeterlik ölçeği	Evli	3,78±0,56	1,818	0,06
	Bekar	3,54±0,50		
Yaratıcı kişilik ölçeği	Evli	3,68±0,46	1,841	0,06
	Bekar	3,56±0,40		

Tablo 5, ölçeklerin medeni duruma göre farklılaşmasına ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, evli ve bekar katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeyleri (t: 1,607; p: 0,11), öz-yeterlik düzeyleri (t: 1,818; p: 0,06) ve yaratıcı kişilik özellikleri (t: 1,841; p: 0,06) arasında herhangi bir farklılaşma meydana gelmediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle mevcut örneklem için evlilerin mobbinge maruz kalma düzeylerinin bekarların mobbinge maruz kalma düzeylerinden farklı olmadığı, benzer şekilde öz-yeterlik seviyeleri arasında bir farklılık bulunmadığı ve son olarak da yaratıcı kişilik özellikleri bağlamında cinsiyetin fark yaratan bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 6: Ölçeklerin Eğitim Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular**

Ölçek	Eğitim Durumu	Ortalama±Ss	F	p
Mobbing ölçeği	Lise	1,85±0,66	1,034	0,358
	Üniversite	2,16±0,72		
	YL ve üstü	2,06±0,69		
Öz-yeterlik ölçeği	Lise	3,67±0,55	1,848	0,06
	Üniversite	3,57±0,55		
	YL ve üstü	3,83±0,50		
Yaratıcı kişilik ölçeği	Lise	3,60±0,54	0,046	0,955
	Üniversite	3,64±0,46		
	YL ve üstü	3,62±0,40		

Tablo 6, ölçeklerin eğitim duruma göre farklılaşmasına ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, eğitim durumu katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeyleri (F: 1,034; p: 0,358), öz-yeterlik düzeyleri (F: 1,848; p: 0,06) ve yaratıcı kişilik özellikleri (F: 0,046; p: 0,955) üzerinde herhangi bir farklılaşma meydana getirmemektedir. Buradan hareketle mevcut örneklem için lise, üniversite ya da yüksek lisans ve üzerinde eğitime sahip olmanın mobbinge maruz kalma düzeyi, benzer şekilde öz-yeterlik düzeyi ve son olarak da yaratıcı kişilik özellikleri düzeyi üzerinde fark yaratıcı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

**Tablo 7: Ölçekler ile Yaş ve Deneyim Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular**

	1	2	3	4	5
1. Yaş	-				
2. Deneyim	0,903**	-			
3. Mobbing	-0,054	-0,103	-		
4. Öz yeterlik	0,117	0,116	-0,173*	-	
5. Yaratıcı kişilik	-0,050	-0,019	-0,133	0,594**	-

\*\* : p<0,01    \* : p<0,05

Tablo 7, ölçekler ile yaş ve deneyim arasındaki korelasyona ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, yalnızca üç değişken arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre katılımcıların yaşları ile deneyimleri arasında anlamlı ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ( $r: 0,903$ ;  $p<0,01$ ). Diğer bir ifade ile katılımcıların yaşları arttıkça çalışma yaşamındaki deneyim süreleri de artmaktadır. Ancak yaş ile mobbinge maruz kalma, öz-yeterlik ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Deneyim konusunda da benzer bir durum söz konusudur. Deneyim ile mobbinge maruz kalma, öz-yeterlik ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile bireylerin deneyimlerinin artması, mobbinge maruz kalma düzeyini, öz yeterlik düzeyini ve yaratıcı kişilik özelliklerini etkilememektedir.

Mobbinge maruz kalma ile öz yeterlik düzeyi arasında anlamlı, negatif ve düşük seviyeli bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r: -0,173$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, öz yeterlik düzeyinde meydana gelen bir artış, bireyin mobbinge maruz kalma düzeyini azaltmaktadır. Bu sonuç hipotez 1'in kabul edildiğini göstermektedir. Mobbinge maruz kalma düzeyi ile yaratıcı kişilik düzeyi arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ( $r: -0,133$ ;  $p>0,05$ ). Bu sonuç ise hipotez 2'nin kabul edilmediğini göstermektedir. Son olarak öz yeterlik düzeyi ile yaratıcı kişilik düzeyi arasında orta düzeyli, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r: 0,594$ ;  $p<0,01$ ). Buradan hareketle bireylerin öz yeterlik düzeylerinin yaratıcı kişilik özelliklerini arttırdığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu sonuç da hipotez 3'ün kabul edildiğini göstermektedir.

Araştırma bağlamında şimdiye dek elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; mobbinge maruz kalmanın, cinsiyete, medeni duruma ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ayrıca yaş ve deneyim ile de ilişkili olmadığı görülmüştür. Buradan hareketle, mobbingin; kadın, erkek, evli, bekar, düşük ya da yüksek eğitimli, genç ya da yaşlı herkesin başına gelebilecek bir sorun olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. İlâveten, öz-yeterliğin ve yaratıcı kişilik özelliklerinin de katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve deneyim gibi demografik özelliklere bağlı olarak farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Böylelikle araştırmaya katılan bireylerin öz-yeterlik ve yaratıcı kişilik

özelliklerinin demografik özelliklerden bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucu elde edilmiştir.

**Tablo 8: Mobbinge maruz kalmanın öz yeterlik üzerindeki etkisine ilişkin bulgular**

Değişken	Katsayı	Standart hata	t	p
Sabit	67,346	2,27	29,596	0,00
Mobbinge maruz kalma	-0,081	0,036	-2,217	0,028

Bağımlı değişken: Öz-yeterlik F: 4,917 p: 0,028 R<sup>2</sup>: %3

Model: Öz yeterlik = 67,346 - 0,081\*mobbinge maruz kalma

Tablo 8: Mobbinge maruz kalmanın öz yeterlik üzerindeki etkisine ilişkin bulguları göstermektedir. İleri sürülen hipotezin test edilmesi için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Buna göre tahmin edilen model anlamlı bir modeldir (F: 4,917; p: 0,028). Açıklama gücü düşük de olsa (R<sup>2</sup>: %3) mobbinge maruz kalmanın bireylerin öz yeterlik düzeylerini düşürdüğünü söylemek yerinde olacaktır (katsayı: -0,081; t: -2,217; p: 0,028). İşletmelerde çalışanların en önemli değer olduğu varsayımından hareketle mobbingin yalnızca bireyleri örgüte küstüren ya da bireylerin iletişimini etkileyen bir sorun olmadığı hatta bireylerin öz-yeterlik düzeylerini azaltan bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile hipotez 4 kabul edilmiştir.

**Tablo 9: Mobbinge maruz kalmanın yaratıcı kişilik düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular**

Değişken	Katsayı	Standart hata	t	p
Sabit	64,737	1,859	34,832	0,00
Mobbinge maruz kalma	-0,051	0,030	-1,700	0,091

Bağımlı değişken: Yaratıcı kişilik düzeyi F: 2,890 p: 0,091 R<sup>2</sup>: %1,8

Tablo 9: Mobbinge maruz kalmanın yaratıcı kişilik düzeyi üzerindeki etkisine ilişkin bulguları göstermektedir. İleri sürülen hipotezin test edilmesi için basit regresyon analizi kullanılmıştır. Buna göre tahmin edilen model anlamlı bir model değildir (F: 2,890; p: 0,091). Buradan hareketle mobbinge maruz kalma düzeyinin yaratıcı kişilik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını söylemek yerinde olacaktır. Diğer bir ifade ile hipotez 5 reddedilmiştir.



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankara ilinde, inşaat sektöründe, 6 farklı özel şirket çalışanı üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu) mobbinge maruz kalma, öz-yeterlik ve bireylerin yaratıcı kişiliği üzerine istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir. Benzer şekilde bahsedilen bu demografik özelliklerin bireylerin öz yeterlik algıları ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerine de etkili olmadığı görülmüştür. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, beklendiği üzere, artan yaş ve deneyim arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma sonucu gerçekleştirilen regresyon analizlerine göre, elde edilen en çarpıcı sonuçlardan biri, bireyin artan öz yeterlik algısının mobbinge maruz kalma oranını düşürdüğünü göstermesidir. Ancak benzer bir korelasyon mobbinge maruz kalma ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında gözlenmemektedir. Literatürde daha önce rapor edilen bulgulara paralel olarak, bu çalışmada elde edilen sonuçların da bireyin öz yeterlik algısı ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, bireyin öz yeterlik algısının artması, yaratıcı kişilik özelliklerinin de olumlu olarak artmasına neden olduğu görülmektedir.

Mevcut çalışmanın sonuçlarına göre, bireyin evli veya bekar olması, kadın veya erkek olması, eğitim durumunun yüksek olması, yaşlı veya genç olması ile bu bireyin mobbinge maruz kalması arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Yani, mobbing her yaşta, her eğitim durumundan ve bireyin medeni durumuna bakılmaksızın her kesimin potansiyel olarak maruz kalabileceği bir gerçek olarak durmaktadır. Ancak, eldeki mevcut veriler, bireylerin mobbinge maruz kalmalarının öz yeterlik düzeylerini düşüreceği sonucunu ortaya koymaktadır. Daha geniş bir perspektiften bakılırsa, mobbing, yani iş yerinde psikolojik taciz, uygulayan yönetici ve/veya çalışanlar bireyin öz yeterliğini olumsuz yönde etkileyerek temel olarak amaçladıkları hedefe ulaşabilmektedirler. Bu konu üzerinde çok durulması gereken bir sorunu işaret etmektedir. Literatürde daha önce rapor edilen sonuçlarla da benzer şekilde, mevcut çalışmada elde ettiğimiz sonuçlar bireyin öz yeterliği ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki doğrusal ilişkiye işaret etmektedir. Daha öz bir ifade ile mobbinge maruz kalan bir bireyin düşen öz yeterliği dolaylı olarak yaratıcı

kişiliğini de olumsuz etkileyecektir. Aslında, bu da mobbing uygulayan yönetici ve/veya çalışanın da amacına ulaşmasını sağlayarak, mobbinge maruz kalan bireyin örgütün verimliliği ve sürdürülebilirliği için yetersiz olduğu önermesinde bulunabileceklerdir. Bu açıdan bakıldığında mobbingin sadece bireyleri çalıştıkları örgüte küstüren bir psikolojik taciz olmanın ötesinde, bireylerin öz yeterlik algılarını ve yaratıcı kişilik özelliklerini de uzun vadede zedeleyen psikolojik şiddet uygulaması olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar ışığında, çalışmaya başlarken kurmuş olduğumuz “Mobbinge maruz kalma düzeyi, öz yeterlik seviyesini negatif etkilemektedir” hipotezinin doğrulandığı görülmektedir. Literatürde bizim mevcut çalışmada elde ettiğimiz bulguları destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin, öz yeterliği düşük olan çalışanların, fikir ve düşüncelerini ifade etmeyerek sessiz kaldıkları, bunun yanında yüksek öz yeterliğe sahip çalışanların ise, düşüncelerini yüksek sesle dile getirdikleri rapor edilmiştir (Üngüren ve Ercan, 2015). Bir diğer çalışmada ise, güvencesiz istihdam koşullarından şikayetçi olan çalışanlara halk tarafından sağlanan sosyal destek sonucu, bu çalışanların öz yeterlik algılarının yüksek çıktığı bulunmuştur (İlhan vd.,2010). Genel olarak bu çalışmadan ve bizim bulgularımızdan çıkarılacak sonuç, öz yeterliği düşük olan bireylerin, sorunlarını ve düşüncelerini dile getirmekte daha pasif kalarak, mobbinge maruz kalma ihtimallerinin artması olarak belirtilebilir. Ancak, mevcut çalışmada elde edilen veriler diğer hipotezimiz olan “Mobbinge maruz kalma düzeyi, yaratıcı kişilik seviyesini negatif etkilemektedir” önermesinin ret edilmesine neden olmaktadır. Ancak, mevcut çalışmada elde edilen bulguların aksine, literatürde mobbing ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin varlığı rapor edilmiştir (Fracgp 2010; Vveinhardt vd 2014). Bu noktada, mevcut çalışma için seçilmiş olan örneklem grubunun bu farklılığa neden olduğu düşünülebilir. Ülkemizin lokomotif sektörü olan inşaat sektöründe ve Türkiye'nin en büyük ikinci şehrinde çalışan insanların, başka bir işletmeye geçerek yeni bir iş bulma ümidinin yüksek olması yaratıcı kişilik özelliklerinin mobbing davranışından olumsuz etkilenmesini engelleyebilir. Ancak, bu noktada, elde edilen veriler her ne kadar mobbinge maruz kalma ile bireylerin yaratıcı kişilik özellikleri arasında doğrusal bir ilişkinin varlığına işaret etmese de, elde edilen diğer veriler dolaylı bir ilişkinin olabileceği sonucunu ortaya koymaktadır. Çünkü bu çalışmada elde ettiğimiz



veriler öz yeterlik algısı ile bireyin yaratıcılığı arasında pozitif bir korelasyonun varlığına işaret etmektedir. Eğer ki, bireyin örgüt içerisinde maruz kaldığı mobbing sonucunda öz yeterlik algısı olumsuz etkileniyorsa, bu da dolaylı olarak yaratıcı kişilik özelliklerinin de azalan öz yeterlik algısından etkileneceğini ortaya koymaktadır. Bireyin öz yeterlik algısı ile yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren çalışmalar literatürde daha önce rapor edilmiştir. Örneğin, yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin risk alma eğilimleri ve yenilikçi kişilik özelliklerinin de yüksek olduğu gözlenmiştir (Basım, Korkmaz, Tokat, 2008). Benzer şekilde, lise düzeyinde öğrenim gören 614 öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada da öğrencilerin öz yeterlikleri ile problem çözme düzeyleri arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu gösterilmiştir (Demirbaş, 2014).

Mevcut çalışmanın sonuçları çalışanlara uygulanan mobbing düzeyinin artması ile bireylerin öz yeterlik algılarının azaldığı hipotezimizin doğru olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde de, bizim bulgularımıza benzer bulgular olduğu görülmektedir. Örneğin, Özerden (2010)'a göre K.K.T.C.'de turizm sektöründe çalışanların iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile bireylerin öz yeterlik algıları arasında negatif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonuçları değerlendirilirken önemli bir noktayı göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Eldeki veriler katılımcılara gönderilen anket sorularının toplanıp değerlendirilmesi ile yapılmıştır. Anket çalışmalarının en büyük problemlerinden birisi ise sorulara verilen cevapların objektif kriterlerden uzaklaşabileceğidir. Bunun pek çok nedeni olmasına rağmen, bireyin kendisini olduğundan daha yüksekte veya alçakta görme eğilimi, anket sorularına verilen cevapların yöneticiler tarafından bireyin aleyhinde kullanılması ihtimali gibi faktörler sıralanabilir. Örneğin, eğitim düzeyi ile anket sorularında kişinin kendisini olduğundan yüksekte veya aşağıda görüp görmediğine dair literatürde yeterli bilgi bulunmamaktadır. Böyle bir durumda en güvenlisi çalışmayı belli bir eğitim grubundan insanlara yapmak olacaktır. Ancak bu durumda da çok daha kısıtlı bir örneklem grubuna yönelmek, yanıltıcı sonuçlar alınmasına neden olabilecektir. Mobbing gibi toplumun büyük bir bölümünü ilgilendiren bir konuda örneklem grubunun mümkün olduğunca toplumun demografik yapısı ile uyum içerisinde yapılması, çalışmanın objektif sonuçlar vermesi açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada elde edilen veriler ile ilgili bir diğer önemli nokta ise çalışmanın sadece belirli bir meslek grubunu içermesi ve çalışmanın yalnızca Ankara ilindeki kuruluşlarda çalışan bireyleri kapsamasıdır. Öncelikle, biraz önce de bahsedildiği gibi çalışmanın toplumun homojen yapısını yansıtması için başka temel meslek gruplarını da kapsayacak genişlikte olması, sonuçların güvenilirliği üzerinde olumlu etki yapması kaçınılmaz olacaktır. Ancak inşaat sektörünün ülke ekonomisinin lokomotif sektörlerinden biri olması dolayısıyla, ülkemizde en fazla istihdama sahip sektörlerinden birini oluşturmaktadır. Bu nedenle, böyle büyük bir sektörde yapılan bu çalışmanın sonuçları sayısı aileleri ile birlikte milyonlara ulaşan bir kesimi etkilemektedir. Ayrıca, çalışma için Ankara ilinin örneklem olarak seçilmesi de beraberinde bazı limitasyonları getirmektedir. Ankara ülkemizin en büyük 2. şehri olsa da, tüm ülke geneline yayılan homojen bir örnekleme çalışma sonuçların daha geçerli olmasına neden olabilirdi.

Bir diğer önemli husus ise Ankara gibi büyük şehirlerde çalışanlar için daha fazla iş fırsatının olması, çalışanların öz yeterliklerinin ve öz güvenlerinin daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, büyük metropollerde yönetici ve/veya organizasyondaki diğer çalışanlar tarafından uygulanmak istenen psikolojik taciz sonucu bireylerin yeni iş bulma fırsatları küçük nüfuslu şehirlerde yaşayan bireylere görece daha yüksektir. Bu nedenle, burada yanıtlanmayı bekleyen bir diğer önemli sorun, acaba aynı iş kolunda daha küçük nüfuslu şehirlerde yaşayan bireylerin maruz kaldıkları mobbing ve bunun bireylerin öz yeterlik algıları ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerine olan etkilerinin araştırılmasıdır.

Bu çalışmaya katılmayı 6 şirketin kabul etmiş olması, çalışmanın yorumlanmasında bazı güçlükler ortaya çıkartmaktadır. Her ne kadar çalışmaya iştirak eden ve sonuçları değerlendirilmeye alınan birey sayısı 162 kişi olsa da, çalışmaya daha fazla şirket dahil edilebilmiş olsaydı, sonuçların güvenilirliğinin daha da artması kaçınılmaz olacaktı. Çünkü, çalışmaya dahil edilen şirket sayısı arttıkça, farklı yönetim organizasyonuna sahip şirket sayısında artış gerçekleşeceği için daha homojen bir örneklem grubu elde edilmesi mümkün olabilecekti. Bunun yanında, büyük ölçekli daha kurumsal işletmelerle daha küçük sermayeli şirketlerde mobbing ve bunun çalışanların öz yeterlikleri ve

yaratıcı kişilik özellikleri üzerine potansiyel etkisi de araştırılması gereken bir diğer önemli noktadır.

Ayrıca özel sektör çalışanları ile kamu çalışanları arasında mobbingin bireyin öz yeterlik algısı ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerine etkisinin olup olmadığı bu tez konusunun dışında olmakla birlikte önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Çünkü özellikle ülkemiz koşullarında, çalışanların yöneticilerinden korkusu veya işlerini kaybetmeleri endişesinin özel sektör veya kamu personeli arasında fark gösterip göstermediği ve bunun öz yeterlik algısı ile yaratıcı kişilik özellikleri üzerine etkileri detaylı olarak bilinmemektedir.

Bu tez çalışmasından elde edilen veriler ışığında, mobbingin çalışanların öz yeterlik algısı ve yaratıcı kişilik özellikleri üzerine literatürde eksik olan noktaların kapatılması için gelecek çalışmalarda yapılması gereken noktalar şu şekilde sıralanabilir;

- i. Çalışmaya dahil olan şehir sayısının artırılması. Eğer mümkünse, daha küçük şehirler ile metropollerdeki çalışan bireyler arasındaki farkları belirlemek.
- ii. Çalışmayı daha çok meslek grubunu kapsayacak şekilde genişletmek.
- iii. Mobbingin çalışanların öz yeterlikleri ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında özel şirket çalışanları ile kamu görevlileri arasında fark olup olmadığının belirlenmesi.
- iv. Kurumsal ve daha büyük sermayeli şirketler ile daha küçük ölçekli işletmelerde çalışanlara uygulanan mobbing ve bunun çalışanların öz yeterlilikleri ile yaratıcı kişilik özellikleri üzerine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi.

Sonuç olarak, Ankara ilinde bu çalışmanın gerçekleştirildiği meslek grubundan elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir;

- i. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik özellikleri ile mobbinge maruz kalma, öz yeterlik algısı ve yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
- ii. Artan yaş ile çalışma deneyiminin arttığı tespit edilmiştir.

iii. Öz yeterliğin artması ile mobbinge maruz kalma arasında ters orantılı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

iv. Öz yeterlik algısı ile yaratıcı kişilik özellikleri arasında ise doğrusal bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

v. Mobbinge maruz kalmanın ise bireyin yaratıcı kişilik özellikleri üzerine herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda mobbing her demografik kesimden bireyi etkileyebilme potansiyeli olan ve sonuçta bireyin öz yeterlik algısını olumsuz etkileyen bir süreçtir.



## KAYNAKÇA

- Adams, James. L.(2001), “**Conceptual Blockbusting: A Guide to Better Ideas**”, Addison- Wesley Publlising Company Inc., Reading, Ma, USA
- Akdağ, Emin (2006), “**İllallah Dedirten Taciz Mobbing!**”, <http://www.aksiyon.com.tr> (Erişim Tarihi: 19.09.2018)
- Akdoğan, A. ve Kale, E. (2011), “**Konaklama İşletmelerinde Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik Ve Yaratıcılık Performansına Etkisi**”. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 1(1). 165-186.
- Akengin H.,Yıldırım G., İbrahimoglu Z., Arslan S.(2014),“**Öğrencilerin Coğrafya Dersine İlişkin Öz Yeterlik Alguları İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**”, Marmara Coğrafya Dergisi Sayı: 29,S. 150-167, Ocak.
- Akkaş, E. (2013), “**Bilim ve Sanat Merkezlerindeki Uyum ve Destek Eğitimi Programlarının Üstün Yeteneklilerde Yaratıcılığa Etkisi**”,Üstün Yetenekliler Eğitimi Araştırmaları Dergisi, 1(2), ss. 108-116.
- Akturan A.(2015), “**Algılanan Güçlendirme İklimi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Yaratıcı Performans Arasındaki İlişkilerin Saptanması**”, Doktora Tezi Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli
- Allen, Pat (1994), **Dil ve Şiddet**, (Çev: Özlem Koşar), Epsilon Yayıncılık, Kasım, İstanbul.
- Altuntaş, Ceren (2010), “**Çalışan Destek Programları**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 1.
- Amabile, T.M. (1988), “**A Model Of Creativity And Innovation In Organizations**”,In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.). Research in Organizational Behavior, 10:123-167.
- Arpacioğlu, Gülcan (2005),“**Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi...**”, **İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler**, Editör: Deniz Yalım, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Arpacioğlu, Gülcan(2009),**Mobbing**,<http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerinde-stresin-gizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/> ( Erişim Tarihi: 19.09.2018).
- Argyris, Chris, and Donald A. Schön.(1996), "**Organisational learning II: Theory, method and practice**"Reading: Addison-Wesley

- Aslı Beyhan Acar ve Gönen Dünder, "**İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**," İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 37, no. 2 (2008): 113,114.
- Aydemir, Muzaffer (2007),**İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı**, Ekin Yayınları, Bursa.
- Baltas, Acar ve Zuhale Baltas (1988), **Stres ve Basa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, 6. Basım, İstanbul.
- Bandura, A. (1986), **Social foundations of thought and action: a social cognitive theory**, Engle wood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994),**Self-Efficacy, In Ramachandran(Ed.)**, The Encyclopedia Of Human Behavior(pp. 71-81), Volume: 4, R-Z and Index, New York: AcademicPress.
- Bandura, A. (1995). **Self-Efficacy in Changing Societies**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A., Benight, C. C. (2004), "**Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy**", Behaviour Research and Therapy 42, pp. 1129–1148.
- Baggerly, J. & Osborn, D. (2006), **School Counselor's Satisfaction and Commitment: Correlates and Predictors**, Professional School Counseling, s:197-205.
- Başoğlu B. (2017),"**Grekoromen Yıldız Erkek Güreş Milli Takım Oyuncularının Başarı Algısı Ve Öz Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi**",Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt2-Sayı:1, Mart
- Bolat İnci O.(2011),"**Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi:Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi**",Ege Akademik Bakış Cilt: 11 • Sayı: 2 ,s. 255 – 266,Nisan
- Bjorkvist,K.,Osterman, K.,Hjet-Back, M. (1994),"**Aggression among university employees**", Aggressive Behaviour, 20(3), 173-184.
- Chu Yu, M., Lin C. C. ve Hsu, S.Y. (2009), "**Stressors And Burnout: The Role Of Employee Assistance Programs and Self-Efficacy**", Social Behavior And Personality, 37(3), 365-378.
- Comer G. Ve Vega G. (2005)"**Sticks and Stones may Break Your Bones, but Words can Break Your Spirit: Bullying in the Workplace**". Journal of Business Ethics58: 101–109

- Çabuk, Çağlar (2009), “**Mağdurun Mobbinge Mücadelesi ve Çözüm Üretme Süreci**” , Ceza Hukuku Dergisi, Yıl:4 Sayı:11, Aralık.
- Çakar, N. D.& Ceylan, A. (2005). **İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri.**
- Çekmecelioglu, G. H. (2006),“**Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma**”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(2): 295-310.
- Çetin, B. (2008), “**Marmara Üniversitesi Sınıf Öğretmeni Adaylarının Bilgisayarla İlgili Öz Yeterlilik Algularının İncelenmesi**”, D.U. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 11, ss.101-114.
- Çetin M., Özdemir N.A., Akpolat T.(2017), “**Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Değerleri Ve Etikliderlik Özellikleri Arasındaki İlişki Uluslararası**”, Eğitim Bilimleri Dergisi Yıl:4,Sayı:13 ,S:247-267,Ankara
- Çobanoğlu, Saban (2005),**Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- Çubukcu, Z., ve Girmen, P. (2007),**Öğretmen adaylarının sosyal öz- yeterlilik algularının belirlenmesi**,Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler EnstitüsüDergisi, Haziran, 8: 1, 1-18.
- Davenport, Noa; Schwartz, RuthDistler; ElliotGailPursell, (2003), **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz**, O.C. ÖnerToy, (Çev), Sistem Yayınları, İstanbul.
- Demiralay, R. (2008), “**Öğretmen Adaylarının Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanımları Açısından Bilgi Okuryazarlığı Öz-Yeterlilik Algularının Değerlendirilmesi**”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Demirel, Yavuz (2009), “**Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma**”, Tisk Akademi/1.
- Demirbaş Ö.(2014), “**Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-YeterlilikDüzeyleri İle Problem Çözme Düzeyleri Arasındakiİlişkinin İncelenmesi**”, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Demirdağ, S. (2015),**Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction: Middlechool teachers**, Journal Of Educational And Instructional Studies In The World,August, 5:3, 35-43.
- Desivilya, H. S., Yagil, D. (2004), “ **The Role of Emotions in Conflict Management: The Case of Work Teams**”, Submitted to the 17 Annual Conference of the International Association for Conflict Management, Pittsburg, PA.

- Durmaz, Irmak (2003), **İs Doymu ve Örgütsel Bağlılık: TSK Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Durna, Ufuk; Veysel Eren (2005), “**Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık**”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219
- Düren, Z. (2000), “**2000’li Yıllarda Yönetim**”,1.Basım, Alfa Basım Yayın Dağıtım,İstanbul.
- Elliott, GailPursell (2000), **DidYouHear Of Mobbing?**, <http://www.innovations-training.com/articles.html> gibi sonuçları vardır, (Erişim Tarihi: 03.09.2018).
- Elvan Okutan ve Nihal Sütütemiz, (2015),"**Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi "Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi** 10, no. 1.
- Engin Kanbur E., Özyer K.(2016), “**Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performanslarına Etkisi**”, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi - Cilt:14 Sayı:2,Mayıs
- Erdoğan, İ. (1991),“Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri”, İstanbul.
- Ertürk, Mümin (2000), **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**, 3. Basım, Eylül, İstanbul.
- Eren, Erol (2001), **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**, 7. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Eisner, Elliot W.(1966), “**David W. Ecker. Readings in art education**”, Blaisdell Pub. Co.
- Einarsen, S.,Raknes, B.I. (1997),“**Harassment in the work place and victimisation of men**”,Violence and Victims, 12(3), 247-263.
- Fracgp S.K.(2010), “**Academic Mobbing: Hidden Health Hazard At Workplace**”, Penang Medical College,Malaysian Family Physician, Volume 5, Number 2
- Getzels, J. W.(1975), “**Creativity: Prospects and Issues**”, Perspectives In Creativity, 975: 326-344
- Guilford, Joy Paul.(1967), "**The nature of human intelligence**", London: Mc Graw- Hill
- Gücenmez, Sinem (2007),“**Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle bir Mücadele Yöntemi Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gün, Hüseyin (2009), **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying)**, Lazer Yayıncılık, Ankara.



- Günel D.Ö.(2010), “İşletmelerde Yıldırma Olgusu Ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”,Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 3,Sayfa:37-65
- Heslin, P. A. & Latham, G.P. (2004). **The Effect of Upward Feedback on Managerial Behavior. Applied Psychology: An International Review**, 53 (1), 23–37.
- Heslin, P.A., Khele, U.C.,(2006),“**Self-efficacy. In S. G. Rogelberg (Ed.)**”, Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology Vol. 2, pp. 705-708.
- H. Nejat Basım ve Fatih Çetin (2011),“**Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması**,” Türk Psikiyatri Dergisi 22, no: 2
- Hirigoyen, Marie- France (2000), **Manevi Taciz (Günümüzde Sapkın Şiddet)**, Güncel Yayıncılık, 1. Basım, Haziran.
- HubbsMotin, Susan (2009), “**BullyingorMobbing: Is it Happening in YourAcademic Library?**” , ACRL FourteenthNational Conference, March 12–15, Seattle, Washington.
- İlhan Ö. İ.,Yıldırım F.,Dertli N.,Tarihçi S., Kaya B.(2010), “**Eylemdeki Tekel İşçilerinin Kaygı Ve Özyeterlilik Düzeyi**”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Sayfa:23-27
- İsmail Hakan Akgün H.İ.,Şimşek N.,Akgün M.(2015), “**Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Eğitimde Bilgisayar Kullanmaya İlişkin Öz Yeterlilik Algılarının İncelenmesi**”,K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi, 23 (2), S:711-722
- İşcan Faruk Ö.,Çakır S.(2016), “**Mentorluk Ve Psikolojik Güçlendirmenin Öz Yeterlilik Algısına Etkisi**”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi ,C.21, S.1, s.1-15.
- Janssen, O. ve Giebels, E. (2013), “**When and Why Creativity-Related Conflict with Coworkers can Hamper Creative Employees' Individual Job Performance**”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 22(5): 574-587.
- Kahraman N.(2012), “**Sosyo Kültürel Etkinin Öğrencilerin Öz- Yeterlilik İnancına Etkisi**”,Buca Eğitim Fakültesi Dergisi 33
- Kamışlı S., Yüce D., Küçükçoban Ş., Hayran M., Kılıçkap S., Çelik İ., Erman M. (2017), “**Bir Sigara Bırakma Polikliniğinde Uygulanan Psikoeğitimsel Sigara Bırakma Porogramının Etkinliği**”, Anadolu Hem Sağ Bil Derg ;20(4):235-243

- Karcıoğlu, F. ve Kaygın, E. (2013) **“Dönüştürücü Liderlik AnlayışınınYaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi”**, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(5): 99-111.
- Karatay H., Destebaşı F.,Tezel V.K., Pektaş S. (2018), **“Öğretmenlerin Okuryazarlık Öğretimi Öz yeterlilik Algısı Ölçeği Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”**, Millî Eğitim Sayı 220
- Karavardar G.(2009), **“İs Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi”**,İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul
- Koçel, Tamer (2003), **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayın Dağıtım, 9. Basım, Eylül, İstanbul.
- Korkmaz, Mehmet and Necati Cemaloglu (2010), **“Relationship between Organizational Learning and Work place Bullying in Learning Organizations”** , Educational Research Quarterly, vol33.
- Kuo, Y.,(1996), **“Taositic psychology of creativity”**,Journal Of Creative Behavior,30(3),197-212.
- Küçükoğlu S., Çelebioğlu A.(2014),**“Hasta Yeni Doğanların Annelerinin Emzirme Öz Yeterlilik Düzeyi Ve Emzirme Başarılarının İncelenmesi”**, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1
- Lai, M.-C. &Chen, Y.-C. (2012), **Self-efficacy, effort, Job performance, job satisfaction, and turn over intention: The effect of personal characteristics on organization performance**, International Journal of Innovation, Management and Technology, 3: 4, August, 387- 391.
- Lewis E. Sian ve JimOrford (2005), **“ Woman’sExperiences of WorkplaceBullying: Changes in SocialRelationship”**, Journal of Community&AppliedSocialPsychology, Vol: 15, 29-47.
- Leymann, H.(1996), **“The Content and Development of Mobbing at Work”**, EuropeanJournal of Work and Organizational Psychology, ss.165-184.
- Lombardo, T. (2006), **Thinking Ahead: The Value od Future Consciousness**,The Futurist, 40, 1, 45-50.
- Lowenfeld, Viktor(1947), **“Creative and Mental Growth”**, New York: Macmillan.
- Lubart, T. I. (2001), **“Models Of The Creative Process: Past, Present And Future”**,Creativity Research Journal, 13(3-4). 295-308.

- Luszczynska, A., Gutie´Rrez-DonˆA, B. & Schwarzer, R. (2005). **General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries**. International Journal of Psychology, 40, 2, 80–89.
- MacKinnon, Donald W.(1962), **“The Nature and Nurture of Creative Talent”**,American Psychologist, 17, 7, 484.
- Magaletta PR, Oliver JM (1999),**“The hope construct, will, and ways: their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being”**, J ClinPsychol, 55: 539-551.
- Mair, J. (2002), **Entrepreneurial Behaviour in A Large Traditional Firm**, Research Paper No:466, University of Navarra.
- Martinaityte, I. ve Sacramento, A. C. (2013), **“When Creativity Enhances Sales Effectiveness: The Moderating Role of Leader–Member Exchange”**, Journal of Organizational Behavior, 34: 974–994.
- Nejat H.,Korkmazıyrek H.,Tokat Osman A.(2008), **Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi - Sayı 19
- Niedl, Klaus (1996),**“Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications”**, European Journal of Work and Organizational Psychology, Editor: Peter Herriot, Vol:5, No:2, 239-249
- Onaran Yüksel, Melek (2000),**Türk İş Hukukunda Kadın-Erkek Eşitliği**, Beta Yayınları, İstanbul.
- Onur D.,Zorlu T.(2017), **“Yaratıcılık Kavramı İle İlişkili Kuramsal Yaklaşımlar”**, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt / Vol: 6, Sayı/Issue:3, sayfa:1535-1552
- Oğuz Başol O., Dursun S., Aytaç S. (2011), **“Kişiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Üniversiteli Gençler Üzerine Bir Uygulama”**, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt/Vol: 13, Sayı/Num:4, Page: 7-22, Ekim.
- Ömer Turunç (2015),**“İş Stresi - Kaytarma İlişkisinde Liderin Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma”** Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 1, no. 2
- Özerden T.S.(2010),**“Turizm İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Öz Yeterlilik AlgılarınınPsikolojik Şiddet (Mobbing) Olgusu Üzerindeki Etkisi: K.K.T.C.’de Bir Uygulama”**, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya
- Öz, İsaoglu, G. (2008),**“Özel Sektör Çalışanlarında İş Güvencesizliğinin Öz Yeterlilik ve İş Performansı İle İlişkisi”**, İş ve Özel Yasama Psikolojik Bakışlar, Epsilon Yayınevi, İstanbul.

- Özkan V.G.(2017), “**Çalışanların Özyeterlilik Düzeyinin Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren Örgütler Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme**”, Journal of Yasar University, ,12/47, s:181-191
- Özpulat F., Özvarış B.Ş.(2019), “**Akşehir Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Özyeterlilik Düzeyleri Ve Toplumsal Cinsiyet Algılarının Belirlenmesi**”,Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, Cilt 28, Sayı 2, S:98-107
- Plsek, P.E. (1996),“**Working Paper: Models for the Creative Process**”, <http://www.directedcreativity.com/pages/WPModels.html>. Erişim tarihi: 05/01/2014.
- Pintrich, R. P. (1999),“**The role of motivation in promoting and sustaining selfregulated learning**”,International Journal of Educational Research, 31, 459-470
- Pınar Tınaz ve Işıl Karatuna (2010), “**İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- Prabhu, V., Sutton, C. ve Sauser, W. (2008), “**Creativity and Certain Personality Traits: Understanding The Mediating Effect Of Intrinsic Motivation**”. CreativityResearch Journal, 20(1). 53-66.
- Ramazan G., Tonus H.Z., Kağncıoğlu D., Benligiray S., Baraz B.A., Özler E.D.(2013), “**İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenmesi**”, Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Rosner, Bob (2001), **İşyeri Gazileri**, (Çev: Gürol Koca), Sistem Yayıncılık: 270, 1. Basım, Ocak, İstanbul.
- Salanova, M., Grau, M. R., Martinez, I. M. (2006), “**Job Demands And Coping Behaviour: The Moderating Role Of Professional Self Efficacy**”, Psychology in Spain, Vol.10. No 1, pp. 1-7.
- Semadar, A., Robins, G. & Ferris, G.R. (2006), **Comparing the Validity of Multiple Social Effectiveness Constructs in the Prediction of Managerial JobPerformance**,Journal of Organizational Behaviour, 27, s:443–461.
- Schunk, H. D. (2004), “**Learning theories: An educational perspective**”,Ohio: PearsonMerill Prentice Hall.
- Süral Özer, Pınar ve Topaloğlu, Tayfun (2012),“**Motivasyonda Kapsam Kuramları**”, (Ed.) C. Serinkan Liderlik ve Motivasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, F., Danışman, Ş., (2017),“**Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması**”, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, 7(2), 750-763.

- Şimşek, M.Ş. (2001), **Yönetim ve Organizasyon**, 6.Baskı, Günay Ofset, Konya. 438s.
- Taberner, C., Wood, R. E. ve Atkins P. B. (2000), **“Self efficacy and strategy on complex tasks”** Applied Psychology: An International Review 49 (3) 430-446.
- Tınaz, P. (2006),**İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)**, Beta Yayınları, 1.Baskı, İstanbul.
- Tınaz, P., Gök, S., Karatuna, I. (2010),**“Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”**, Öneri Dergisi, 9(34), 1-11.
- Tınaz, Pınar (2013), **“Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar”**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tınaz Pınar, **“Mobbing Tanısı ve Olguyla Mücadele”**, Mess Mercek Dergisi, [http://pinartınaz.com/makale1\\_mercek\\_pınar\\_tınaz.pdf](http://pinartınaz.com/makale1_mercek_pınar_tınaz.pdf) (Erişim Tarihi: 12.09.2018)
- Tınaz, Pınar (2006), **“Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing”**<http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2006-71-pinartınaz.pdf>(Erişim Tarihi:10.09.2018)
- Torrance, Ellis Paul.(1972), **"Predictive validity of the Torrance tests of creative thinking"**,The Journal of Creative Behavior 6.4: 236-262.
- Torrance, E. P. (1968), **“Education and Creative Potential: Modern School Practices Series (5)”**, Minneapolis: The University of Minnesota Press.
- Tutar, H. (2004),**İşyerinde Psikolojik Şiddet**, Platin Yayınları, 3.Baskı, Ankara.
- Ulusoy Y., H., Koroğlu Ö., (2019), **“Turist Rehberlerinin Kültürel Zekâ Düzeyi ve Öz yeterlilik İnançlarının Hizmet Sunumuna Etkisi”**,GaziantepUniversity Journal of Social Sciences, 18 (1), 328-347
- Ural, A. (2007). **“İşbirlikli Öğrenmenin Matematikteki Akademik Başarıya, Kalıcılığa, Matematik Öz Yeterlilik Algısına ve Matematiğe Karşı Tutuma Etkisi”** ,Gazi Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Orta Öğretim Fen ve Matematik Alanlar Eğitimi Ana Bilim Dalı,Doktora Tezi.
- Unnever, James D.(2005), **“Bullies, Aggressive Victims and Victims: Are They Distinct Groups?”**, AggressiveBehavior, Vol:31, 154-168
- Üngüren E., Ercan A. (2015), **“Sessizleşen Örgütlerde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Alanya’daki Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”**, İşletme Araştırmaları Dergisi, issn:1309-0712, sayfa:115-156

- Ünsal, Pınar (2009), “**İş Stresi Algısı ve Başaçıkmanda Bireysel Farklılıkların Rolü**” , **Çalışma Yaşamında Davranış**, 1. Basım, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Vveinhardt J., Zukauskas P. , Rivera M. (2014), “**Testing Hypotheses Concerning Correlations Between Mobbing As Discrimination in Employee Relations And Organizational Climate**”,*Problems And Perspectives in Management*, 12(3)
- Yahyagil, M.Y. (2001),“**Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçilik**” , İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü, Yönetim Dergisi, 38(1).7-16.
- Yalçın, İbrahim (2003), **Yeniden Yapılanma Stratejileri**, Nobel Yayın Dağıtım, Eylül, Ankara.
- Yaman, Erkan (2009), **Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing**, 1. Bası, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Yavuz Temizel (2013),“**Mobbing Ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri,**” *Adalet Dergisi* 45
- Yavuz, Ercan ve Berkan Başar (2014),“**Örgütlerde Psikolojik Şiddet, Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme.**”*Journal of RecreationandTourismResearch*1, 17-28.
- Yenal K, Tokat M.A., Ozan D.Y., Cece Ö., Abalın B.F.(2013), “**Annelerin Emzirme Öz-yeterlilik Algıları İle Emzirme Başarıları Arasındaki İlişkininİncelenmesi**”, *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi* 10 (2): 14-19
- Yıldırım, F., İlhan, İ.Ö. (2010),“**Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**” *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4): 301-308.
- Young, J.W.(2008), “**İyi Fikir Bulma Tekniği**”, *Mediacat Kitapları*, 2. Baskı, 23.
- Yüçetürk, E. ve ÖKE, M. K.(2005),“**Mobbing and Bullying: Legal Aspects Relating To Work place Bullying In Turkey**”, *South-East Europe Review*, 2/;61-70,
- Zapf, Dieter (1999), “**Organizational, WorkGroupRelatedand Personel Causes of Psikolojik siddet7Bllying at Work**”,*International Journal of Manpower*, Vol:20, No:1/2, 75-80
- Zhou, Q., Hirst, G. ve Shipton, H. (2012) ,“**Context Matters: Combined Influence of Participation and Intellectual Stimulation on The Promotion Focus–Employee Creativity Relationship**”, *Journal of Organizational Behavior*, 33: 894-909.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., ve Griffin, R. W. (1993), “**Toward A Theory Of Organizational Creativity**”,*Academy Of Management Review*, 18(2). 293-321.

Wolters, A. C., ve Pintrich, R. P. (1998), “**Contextual differences in student motivation and self-regulated learning in mathematics, English, and socialstudies classrooms**”, *Instructional Science*, 26, 27-47.

Qian, M.,Plucker, J.M.,Shen, J. (2010),“**A Model of Chinese Adolescents' Creative Personality**”, *Creativity Research Journal*, 22(1), 62–67.



## EKLER

### EK 1

#### Anket Soruları

Sayın katılımcı;  
Bu araştırma Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ABD için hazırlanan “İşletmelerde Mobbing'in Çalışanların Öz-Yeterlik Algıları ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerine Etkileri Üzerine Bir Alan Araştırması” başlıklı yüksek lisans tezi için gerçekleştirilmektedir. Ankete vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Şimdiden zaman ayırdığınız ve içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederim.

**Anıl ÇAMSARI**  
**Yüksek Lisans Öğrencisi**

Cinsiyetiniz belirtiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek
Medeni durumunuzu belirtiniz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar
Eğitim durumunuzu belirtiniz	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise
	<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/> Yüksek lisans ve üstü
Yaşınızı belirtiniz	.....	
Deneyim yılınızı belirtiniz	.....	



No	Lütfen ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2	Sorunlarımdan biri bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5
3	Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam başarana kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5
4	Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5
5	Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5
6	Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7	Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5
8	Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
9	Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girerim.	1	2	3	4	5
10	Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11	Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5
12	Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5
13	Başarısızlık benim azmimi artırır.	1	2	3	4	5
14	Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5
15	Kendine güvenen biriyim.	1	2	3	4	5
16	Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5
17	Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5
18	Sadece bana etkisi olacak sorunları çözmek için uğraşırım.	1	2	3	4	5
19	Sadece problemler beni doğrudan etkilediği zaman problemler hakkında düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
20	Yeni şeyler denemeyi sadece sonucunun ne olduğunu bilmek amacıyla severim.	1	2	3	4	5
21	Sadece kolay olan problemler hakkında düşünmek isterim.	1	2	3	4	5
22	Bir şey yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim.	1	2	3	4	5
23	Yeni oyun ve etkinlikleri denemek ilgimi çeker.	1	2	3	4	5
24	Bilmecce türü zeka oyunları oynamayı severim.	1	2	3	4	5
25	Yeni şeyler yapmayı severim.	1	2	3	4	5
26	Doğal güzellikler ve sanat ilgimi çeker.	1	2	3	4	5
27	Bir çok şeyi kendim denemek isterim.	1	2	3	4	5
28	Toplumun geneli ile kıyasladığımda kendi yeteneklerimden şüphe duyarım.	1	2	3	4	5
29	Çoğu zaman, bir çok insanın sahip olduğu yeteneklere sahip olmadığımı düşünürüm.	1	2	3	4	5
30	Daha önceden kolaylıkla başa çıkmış olduğum durumlarla karşılaştığımda bile kendime güvenmem.	1	2	3	4	5
31	Kuralların beni sınırlamasından hoşlanmam.	1	2	3	4	5
32	İnsanlara beklemediği sorular sormayı severim.	1	2	3	4	5
33	Bazı müzik türleri derin hayallere dalmama neden olur.	1	2	3	4	5
34	Başkalarının bilmediği şarkıları söylemeyi severim.	1	2	3	4	5

No	Lütfen ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Yaptığım her iş, ince ince izleniyor.	1	2	3	4	5
2	Mesleki becerilerimin altında veya özsaygıma zarar veren işler yapmam isteniyor.	1	2	3	4	5
3	Yaptığım her iş eleştiriliyor, hatalarım tekrar tekrar yüzüme vuruluyor.	1	2	3	4	5
4	İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya saklanıyor.	1	2	3	4	5
5	Soru ve taleplerim yanıtız bırakılıyor.	1	2	3	4	5
6	Yetiştirilmesi imkansız, mantıksız görev ve hedefler veriliyor.	1	2	3	4	5
7	İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor veya sözüm kesiliyor.	1	2	3	4	5
8	Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.	1	2	3	4	5
9	İşle ilgili öneri ve görüşlerim reddediliyor.	1	2	3	4	5
10	Benimle bağırılıp çağırılarak veya kaba bir tarzda konuşuluyor.	1	2	3	4	5
11	İşe ilişkin kararlarım sorgulanıyor.	1	2	3	4	5
12	Olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor.	1	2	3	4	5
13	Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor.	1	2	3	4	5
14	Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor.	1	2	3	4	5
15	Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya kusurlarımla alay ediliyor.	1	2	3	4	5
16	Özel yaşamımla alay ediliyor.	1	2	3	4	5
17	İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu tutuluyorum.	1	2	3	4	5
18	İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor.	1	2	3	4	5
19	İşyerinin kutlamalarına benim dışımda herkes çağırılıyor.	1	2	3	4	5
20	Başarılarım, başkalarıncı sahipleniliyor.	1	2	3	4	5
21	İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor.	1	2	3	4	5
22	İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
23	Özel yaşamıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapılıyor.	1	2	3	4	5
24	Siyasi ve dini görüşlerim nedeniyle sözlü veya sözsüz saldırılara hedef oluyorum.	1	2	3	4	5
25	Ofis içinde veya dışındayken gereksiz telefon çağrıları ile rahatsız ediliyorum.	1	2	3	4	5
26	Cinsel içerikli söz ve bakışlar yöneltiliyor.	1	2	3	4	5
27	Tehditkar söz veya davranışlar yöneltiliyor.	1	2	3	4	5
28	E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor.	1	2	3	4	5

*Kıymetli zamanınızı ayırdığınız ve içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederim.*

**Anıl ÇAMSARI**

**Yüksek Lisans Öğrencisi**

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Anıl ÇAMSARI  
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara - 08.07.1990

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği  
Bildiği Yabancı Diller :İngilizce

### İş Deneyimi

Stajlar : Roketsan A.Ş.  
Çalıştığı Kurumlar : Emek İnşaat ve İşletme A.Ş.

### İletişim

E-Posta Adresi :anilcamsari@gmail.com

Tarih :20.05.2019