



T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

İŞLETMELERDE KARŞILAŞILAN MOBBİNGİN YAŞAM
KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDEN
ÖRNEKLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Aynur BEREKE

Niğde
Haziran, 2018

**T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANA BİLİM DALI**

**İŞLETMELERDE KARŞILAŞILAN MOBBİNGİN YAŞAM
KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDEN
ÖRNEKLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
AYNUR BEREKE**

Danışman : Doç. Dr. BÜLENT KARA

Üye: Doktor Öğretim Üyesi MİNAFURAT

Üye :Doktor Öğretim Üyesi ÖZLEM ALTUNSU SÖNMEZ

**Niğde
Haziran, 2018**

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Dönem Projesi/Yüksek Lisans Tezi/Doktora tezi olarak sunduğum “İşletmelerde karşılaşılan mobbingin yaşam kalitesi üzerine etkisi: bankacılık sektöründen örnekler” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../...(Tarih)

AYNUR BEREKE

ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Bülent KARA danışmanlığında Aynur BERERİ tarafından hazırlanan " İŞLETMELERDE KARŞILAŞILAN MOBBİNGİN YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDE ETKİSİ; BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÖRNEKLER " adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

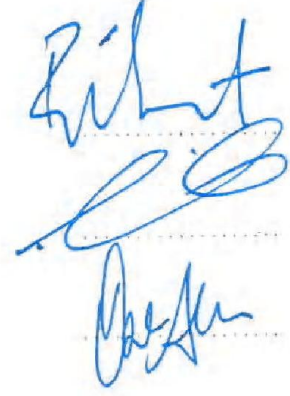
Tarih: 20/06/2018

JÜRİ :

Danışman : Doç. Dr. Bülent KARA

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mina FURAT

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Özlem ALTUNSU SÖNMEZ



ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun Tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Hünkar GÜLER
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalıŐmalarım sırasında bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan, motivasyon desteği ile süreci tamamlamamda önemli katkı sağlayan Sayın Doç. Dr. Bülent Kara'ya,

Yapmış olduğum bu çalışma için alan araştırması konusunda benden tecrübelerini esirgemeyen EŐim Abdurrahman Görkem ERYILDIRIM'a,

ÇalıŐmalarım boyunca maddi ve manevi destekleri ile beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme...

Sonsuz teŐekkürler...

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETMELERDE KARŞILAŞILAN MOBBİNGİN YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDEN ÖRNEKLER

AYNUR BEREKE

Sosyoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bülent KARA

Haziran 2018, 118 sayfa

Bütün işletmelerde, cinsiyet, yaş, kıdem veya konum ayrımı olmaksızın çalışanların tümünün karşılaşması mümkün olduğu görülen mobbing, sistematik olarak yürütülen bir işyeri problemidir. Mobbinge maruz kalan bir çalışanın başta kendi psiko-sosyal durumu olmak üzere yaşam kalitesinin yakinen etkilendiği görülür. Bu çalışmada işletmelerde karşılaşılan mobbingin yaşam kalitesi üzerine etkisi incelenmiştir. Niğde ilinin Bor ilçesinde bulunan bankalarda çalışan personellerle yürütülen bu araştırma Niğde bölgesin ile sınırlı tutulmuştur. Katılımcıların mobbing davranışları ve yaşam kalitesi ile ilgili görüşleri veri toplama yöntemi ile anket kullanılarak analiz yapılması ve araştırma sonuçlarının sadece akademik amaçlar ile kullanılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda mobbinge maruz kalan katılımcıların %31,58'inin sessiz kaldığı, %26,32'sinin ailesiyle paylaştığı, %26,32'sinin yöneticileriyle paylaştığı ve %23,68'inin aynı şekilde karşılık verdiği tespit edilmiştir. Mobbing algı düzeyi ile yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda "Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar düzeyi ile Emosyonel Rol Güçlüğü, Ruhsal Sağlık ve Sosyal İşlevsellik arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar düzeyi azaldıkça Emosyonel Rol Güçlüğü, Ruhsal Sağlık ve Sosyal İşlevsellik düzeyleri artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yaşam kalitesi, Çalışan.

ABSTRACT

MASTER THESIS

EFFECTS OF MOBBING IN ORGANIZATIONS ON LIFE QUALITY: SAMPLES IN BANKING SECTOR

AYNUR BEREKE

Business Administration

Supervisor: Associate Professor Bülent KARA

June 2018, 118 pages.

Mobbing to be seen as a possible situation that employees in all organizations can face with, regardless of gender, age, seniority or status, is a workplace problem that is systematically performed. It is seen that life quality, especially psycho-social status, of a employees exposed to mobbing is closely affected. In this study, the effects of mobbing in organizations were evaluated. The study, conducted with personnel working for banks in Bor, Nigde, was limited to Nigde city. It was aimed at analyzing the opinions of participants towards mobbing behaviors and life quality through surveys as data collection tool and at using the results of the study for academic purposes. At the end of the study, 31,58% of the participants exposed to mobbing stayed quiet, 26,32% of them shared it with their families, 26,32% shared it with their managers and 23,68% reacted as in the same way. Correlation analysis was conducted in order to assess the relationship between mobbing perception level and life quality. As a result, a negative and meaningful relationship was found between “Asserting Himself and Attacks Towards Communication” levels and “Emotional Role Power, Mental Health and Social Functionality”. As levels of Asserting Himself and Attacks Towards Communication decreased, Emotional Role Power, Mental Health and Social Functionality levels increased.

Key Words: Mobbing, Life Quality, Employee.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ	1
1.3. ALT PROBLEMLER	2
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	2
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	3

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ALAN YAZINI

2.1. MOBBİNGİN KAVRAMI VE KAPSAMI.....	4
2.1.1. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi	8
2.1.2. Mobbing İle İlgili Kavramlar	10
2.1.2.1. Mobbing ile Bullying (zorbalık) İlişkisi	10
2.1.2.2. Mobbing ve Çatışma İlişkisi	10
2.1.2.3. Mobbing ve Stres İlişkisi	11
2.1.2.4. Mobbing ve Şiddet İlişkisi	12
2.1.3. Mobbingin Çeşitleri	14
2.1.4. Mobbing Davranışları	15
2.1.5. Mobbingin Nedenleri	17
2.1.6. Mobbing Oluşumuna Etki Eden Faktörler	21
2.1.6.1. Çatışma ve Mobbing.....	22
2.1.6.2. Şiddet ve Mobbing	24
2.1.6.3. Duygusal Zeka ve Mobbing.....	25
2.1.7. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar	26
2.1.7.1. Mobbing Uygulayanlar	27
2.1.7.2. Mobbing Mağdurları	28
2.1.7.3. Mobbing İzleyicileri	29

2.1.8. Mobbingin Etkileri.....	29
2.1.8.1. Mobbinge Maruz Kalan Kişi Üzerine Etkileri.....	30
2.1.8.2. Mobbingin Kurum Üzerine Etkileri	31
2.1.9. Mobbingle Başa Çıkma Yolları.....	32
2.1.9.1. Mobbingle Bireysel Olarak Başa Çıkma Yolları	32
2.1.9.2. Mobbingle Kurumsal Olarak Başa Çıkma Yolları.....	33
2.1.10. Mobbingin Sonuçları.....	35
2.1.11. Türkiye’de Mobbing İle İlgili Gelişmeler	37
2.2. YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI.....	38
2.2.1. Yaşam Kalitesi İle İlgili Kavramlar	40
2.2.2. Yaşam Kalitesine Etki Eden Faktörler.....	41
2.2.3. Yaşam Kalitesinin Sınıflandırılması	42
2.2.4. Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	46
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	46
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	46
3.4. ARAŞTIRMA VARSAYIMLARI	48
3.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	48
3.6. VERİ ANALİZİ.....	48

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR	49
4.2. ANKET MADDELERİNE İLİŞKİN BULGULAR	52
4.2.1. Anket Maddelerine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	52
4.2.2. Cinsiyete Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi	53
4.2.3. Medeni Duruma Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi.....	55
4.2.4. Yaşa Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi	57
4.2.5. Çalışılan Düzeye Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi.....	61
4.2.6. Kıdem Yılına Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi.....	63

4.2.7. Eğitim Düzeyine Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi..... 67

4.3. MOBBİNG ALGI DÜZEYİNİN, YAŞAM KALİTESİ DÜZEYİ ÜZERİNE OLAN ETKİSİNİN REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ 69

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ 80

5.2. ÖNERİLER 85

KAYNAKÇA..... 87

EKLER..... 96

ÖZGEÇMİŞ 103

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar	6
Tablo 2.Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar	7
Tablo 3.Sağlıklı Çalışma Ortamı ve Mobbing Ortamı	8
Tablo 4.Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri	13
Tablo 5.İşyeri Şiddeti Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri.....	16
Tablo 6.İşyerinde En Çok Uygulanan Mobbing Davranışları	17
Tablo 7.Örgütlerde Mobbinge Sebep Olan Faktörler.....	21
Tablo 8.Örgütlerde Mobbinge Sebep Olan Faktörler.....	26
Tablo 9.Mobbing Uygulamalarının Etki Dereceleri.....	30
Tablo 10.Mobbingin Sonuçları	35
Tablo 11.Mobbingin Maliyetleri.....	36
Tablo 12.Flanagan'ın insan yaşamındaki önemli alanlar sınıflaması	42
Tablo 13.Yaşam Kalitesinin Kavramsal Çerçevesi	44
Tablo 14.Demografik Özelliklerin Dağılımı.....	49
Tablo 15.Bulunduğu Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Katılımcıların Dağılımları .	50
Tablo 16.Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmanın Kişisel Nedenleri.....	50
Tablo17.Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmanın Örgütsel Nedenleri.....	51
Tablo 18.Mobbing Davranışına Maruz Kalındığında Yapılan Eylemler	51
Tablo 19.Güvenilirlik Analizi	52
Tablo 20.Cinsiyete Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	53
Tablo 21.Cinsiyete Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	54
Tablo 22.Medeni Duruma Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	55
Tablo 23.Medeni Duruma Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	56
Tablo 24.Yaşa Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA.....	58
Tablo 25.Yaşa Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA.....	59

Tablo 26.Çalışılan Düzeye Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	61
Tablo 27.Çalışılan Düzeye Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	62
Tablo 28.Kıdem Yılına Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA.....	63
Tablo 29 .Kıdem Yılına Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA.....	65
Tablo 30.Eğitim Düzeyine Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	67
Tablo 31.Eğitim Düzeyine Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi	68
Tablo 32.Algılanan Mobbing Düzeylerinin Genel Sağlık Algısı Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	70
Tablo 33.Algılanan Mobbing Düzeylerinin Fiziksel Fonksiyon Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	71
Tablo 34.Algılanan Mobbing Düzeylerinin Fiziksel Rol Güçlüğü Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	72
Tablo 35 .Algılanan Mobbing Düzeylerinin Emosyonel Rol Güçlüğü Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	73
Tablo 36.Algılanan Mobbing Düzeylerinin Enerji/Canlılık/Vitalite Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	74
Tablo 37.Algılanan Mobbing Düzeylerinin Ruhsal Sağlık Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	75
Tablo 38.Algılanan Mobbing Düzeylerinin Sosyal İşlevsellik Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	76
Tablo 39.Algılanan Mobbing Düzeylerinin Ağrı Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi.....	77

Tablo 40.Mobbing Algı Düzeyi İle Yaşam Kalitesi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi İçin Yapılan Korelasyon Analizi	78
--	----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.Mobbing Modeli (Nedenleri, Süreci ve Sonuçları)	19
Şekil 2.Çatışma - Mobbing Etkileşimli Süreç.....	23

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Bir insanın ve insan hayatının nitelik bakımından nasıl olduğunu belirten, başka şeylerden ayırt eden üstünlüğünü ölçerek değerlendirebilen özellikler kalite adı altında toplanmıştır. Yaşam kalitesi kişilerin kendini geliştirmeleri, bireysel hayatlarını zenginleştirme ve hedeflerine ulaşmalarıyla ilgili bir kavramdır. Kaliteli yaşam, bir kişinin kendisini sorgulaması, kendini tanıması, hayatını dengeli, barışçıl ve uyumlu kılabilmesi olarak ifade edilebilir. Yaşam kalitesi, yaşanılan hayattan duyulan mutluluk ve hoşnutluk olarak tanımlanabilir. Bireylerin değer ve kültür sistemi içerisinde, kendi durumlarını algılama biçimidir. Bu kapsamda, insanların fiziki fonksiyonlarını, psikolojik durumlarını, aile içerisinde ve dışarındaki sosyal ilişkileri, çevre ile etkileşimleri ile inançları değerlendirilmektedir.

Bütün bunların yanında son dönemlerde, özellikle iş ortamlarında, çalışanların arasında ortaya çıkan çatışmaların değerlendirilmesi, çalışanların hoşnut olmadığı onlara zarar veren hareket ve davranışlarla ilgili çözüm yollarının önemli araştırma konuları arasında olduğu görülmektedir. Çalışanların arasında yaşanan bu tavır ve davranışlar, iş hayatının bir parçası olmasının karşısında, bu durumun işletmeyi yok eden, çalışanların sağlık ve iyi olma durumlarını etkileyen, verimliliği azaltan, bunların yanında ruhsal rahatsızlıklardan kaynaklanan işin bırakılmasına kadar gidebilen olaylar olduğunu belirtmek gerekir. Bu çalışmada mobbingin varlığının yaşam kalitesinin düşmesine etkilerinin olduğu kabul edilmiştir. Çalışmanın temeli bu kabulden yola çıkarak oluşturulmuştur. İşletmelerde karşılaşılan mobbingin yaşam kalitesi üzerine etkilerinin incelendiği bu çalışma bankacılık sektöründen örneklerle sınırlı tutulmuştur.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Araştırmanın problem cümleleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1. Mobbing algı düzeyleri ve yaşam kalitesi düzeyleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. İşletmelerde karşılaşılan mobbingin yaşam kalitesi üzerine etkisi nedir?
3. Mobbing algı düzeyleri ile yaşam kalitesi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. ALT PROBLEMLER

1. Mobbing algı düzeyleri ve yaşam kalitesi düzeyleri;
 - Cinsiyet
 - Medeni durumu
 - Yaş
 - Çalışılan düzey
 - Mesleki kıdem
 - Eğitim düzeyi

demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Algılanan mobbing düzeylerinin;
 - Genel sağlık algısı
 - Fiziksel fonksiyon
 - Fiziksel rol güçlüğü
 - Emosyonel rol güçlüğü
 - Enerji/canlılık/vitalite
 - Ruhsal sağlık
 - Sosyal işlevsellik
 - Ağrı

üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışma yaşamındaki gelişme ve değişimleri ele alan araştırmalara bakıldığında iş hayatı ve işverenlerin işgörenlere bakış açılarını değiştirmektedir. İşverenler, çalışan ve topluma karşı sorumluluklarının farkına varmaya başladıkları görülmektedir. Çalışanların iş tatminlerinin artması, kendilerini işyerinin bir parçası olarak hissetmelerini de beraberinde getirmektedir. Bunun neticesinde performanslarında ve iş

verimliliğinde olumlu olarak gelişmeler olabilmektedir. Bu gelişmelerle birlikte çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş memnuniyetleri ve yaşam kalitelerinin artırılmasını hedefleyen kurumlar da çoğalmıştır (Ünalın vd., 2006: 11).

Yaşam kalitesi, yaşam doyumu, mutluluk, öznel iyi olma, işlevsel yeterlilik ve sosyal iyilik gibi bileşenleri ön plana çıkarır. Yaşam doyumu ile öznel iyi olma duygusunun bir kişinin hayatının niteliği yada kalitesinin belli ölçütlere göre genel anlamda değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Müezzinoğlu, 2004: 26). Bütün bunların yanında iş ortamında yaşanan mobbingin de yadsınamaz düzeylere ulaştığı göz ardı edilmemelidir.

İş ortamında duygusal taciz, yıldırma veya daha yaygın kullanımıyla mobbing, bir bireyin veya bir grubun bir başka bireyi hedef alarak sistematik olarak uyguladığı aşağılayıcı, hakir görücü, haksız, ahlak dışı ve yıldırıcı söz ve/veya davranışlar olarak ifade edilmektedir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 62). Mobbinge maruz kalan kişi kendisini aşağılanmış, alt üst olmuş, tükenmiş, yaralanmış ve dışlanmış hissetmektedir. Kişinin kendisine olan güveni sarsılmaktadır. Kendisinden şüphe etmeye başlayarak, aşırı stres yaşayabilmektedir. Yaşadıklarının etkisi fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Hatta bazı durumlarda kişiler çalışamaz duruma bile gelebilmektedir. Mobbing eyleminin işten ayrılma ya da atılmayla sonuçlanabildiğini söylemek mümkündür (Arpacıoğlu, 2008: 4).

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Niğde ili bor ilçesi ile sınırlı tutulması, bu bölgedeki bankacılar üzerinde yapılması, katılımcıların mobbing davranışları ve yaşam kalitesi ile ilgili görüşleri veri toplama yöntemi ile anket kullanılarak analiz yapılması ve araştırma sonuçlarının sadece akademik amaçlar ile kullanılması amaçlanması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ALAN YAZINI

Günümüzde mobbingin, hiyerarşi ve cinsiyet farkı gözetmeden, bütün kültürlerde ve iş ortamlarında gerçekleşen bir olgu olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla da mobbingi yaşama riskinin herkes için geçerliliği söz konusudur. Önemli başarılarla imza atmış bir amir, yönetimin ya da müşterilerin takdirini alan bir çalışan, diğer çalışma arkadaşlarının kıskanmasına sebep olabilir. Bireylerin arkalarından her çeşit oyunların oynanması, söylentilerin çıkarılması ve çalışmalarının sabote edilmesi ciddi bir durumdur. İlk önceleri birinin veya kimilerinin, birine düşmanlığı şeklinde gelişen kurumsal psikolojik şiddetin sonucunda mağdurlar, önceden kendilerine ve ardından da çevrelerine karşı yabancılaşmaya başladıkları görülmektedir. Sürecin, işine karşı bıkkınlık, kayıtsızlık, yılgınlık ve performans düşüklüğüyle başlayarak; işlerinden istifa etmeye değin gidebildiği görülür. Kurum içerisinde iş tatmini ve kuruma karşı bağlılıkta azalmalar yaşanmaktadır. Mobbingten zarar görenlerde; iştahsızlık, uykusuzluk, depresyon, endişe, sıkıntı, hareketsizlik, unutkanlık, ağlama krizleri, alınganlık, suskunluk, ani öfkelenme, yaşama arzusunun kaybı gibi çeşitli düşünce ve davranış değişiklikleri gözlenebilmektedir. Taciz ve şiddetin yoğun bir şekilde yaşandığı durumlarda da mobbing mağdurlarının intiharı düşündükleri görülmüştür. Bu bilgilerden hareketle, bu bölümde mobbing v yaşam kalitesi kavramları ayrıntılı olarak aktarılacaktır.

2.1. MOBBİNGİN KAVRAMI VE KAPSAMI

Bilimsel anlamda iş hayatında mobbing ile ilgili olarak yapılan ilk çalışmalar Leymann'dır. 1984'de Leymann'ın yaptığı mobbingi tanımı ise; bir veya birkaç kişinin tek bir kişiye yönelttiği ahlak dışı ve düşmanca eylemler kısacası bir anlamda işyeri terörü şeklinde olmuştur (Özler ve Mercan, 2009: 1).

Türk Dil Kurumu (TDK) (2016), mobbing kavramını bezdiri sözcüğü olarak kabul ederek; okullarda, iş yerlerinde vb. topluluklar içerisinde belli bir kişi hedeflenip, onun çalışmalarını sürekli olarak engellemek, huzursuz olmasına neden olup dışlama, yıldırma ve gözden düşürmek olarak tanımlar. Latince anlamıyla kararsız olan

kalabalıkların ifadesi için kullanılan mobile vulgus kelimelerinden türeyen mob kelimesi İngilizce toplu olarak saldırma ve toplanma anlamına gelmektedir. Mobbing kelimesinin kökü mob'dur ve İngilizce olarak eylem şeklini ifade eder ki psikolojik şiddet, taciz, kuşatma, rahatsız etmek ve sıkıntı vermek anlamlarında kullanılmaktadır (Tınaz, 2011: 7).

Uluslararası Çalışma Örgütü mobbingi; kişi veya bir grubun sabote olması amacıyla hareket edilerek yapılan, zalimce, intikam duygusu, aşağılayıcı tavırlar ve kötü niyetli davranışlarla kendisini gösteren davranış şekli olarak tanımlamıştır. Kurumlardaki mobbing çalışanların kişisel ya da beraber hareket edip düzenli olarak bir başka işgöreni kendini korumasız ve çaresiz hissettirmek için uygulanmaktadır. Mobbing kişi/kişileri toplumsal anlamda yalnızlaştırmak için kişiyle ilgili olarak olumsuz eleştirilerin ve görüşlerin ya da yanlış bilgilerin yayılmasını kapsar (ILO, 2008 aktaran Karavardar, 2009: 214).

Lorenz mobbingini tanımlayan Yücetürk, mağduru/mağdurları soyutlayan, umudunun kırılmasına sebep olan bazen de intihara kadar sürükleyebilen davranışları ifade etmede kullandığı bilinmektedir (aktaran Özler ve Mercan, 2009: 3)

Tınaz (2010: 17) mobbinge psikolojik taciz demiştir ve çalışan/çalışanlara eşit düzey(ler)deki, üst veya astları tarafından uygulanan aşağılama, tehdit, kötü davranışlar gibi eylemlerin ifadesi için kullanmıştır. Toker (2008: 25) ise bir ve/veya birkaç işgörenin kendilerine hedef olarak seçtikleri mağdur/mağdurlara sistematik bir şekilde her gün ya da birkaç ay süre ile duygusal açıdan yıpratmak amacıyla uyguladıkları davranışlara mobbing denir. Aşağıdaki tabloda işyerinde psikolojik tacize ilişkin literatürde kullanılan bazı sözcükler ve tanımlar bulunmaktadır.

Tablo 1

İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Leymann, 1996	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz / Psychological Terror Psikolojik Terör.	Bir yada birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	Bullying at Work: İş yerinde zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak ya da birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermektedir. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin iş yerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık, psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Tanımda ayrıca, psikolojik tacizin şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu ve bireyin bu sürecin sonucunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Buna göre, taraflarının eşit güçte olduğu bir tartışmanın da iş yerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilemeyeceği öne sürülmüştür.
Björ Lewist, Österman ve Hjet Back, 1994	Work Harassment: İş Yeri Tacizi / Aggression: Saldırganlık	Her hangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman da fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Hoel ve Cooper, 2000	Workplace Bullying: İş Yeri Zorbalığı	Bir ya da birden fazla bireyin belirli bir süre içerisinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Tanıma göre, madur bu davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir pozisyondadır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying: İş Yeri Zorbalığı	Bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Kezshly ve Jakatic, 2003	Workplace Bullying: İş Yeri Zorbalığı / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport, Schwarts ve Elliott, 2003	Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Tınaz, 2006	İş Yerinde Psikolojik Taciz / Yıldır Kaçır	İş yerinde diğer çalışanlar ya da işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları ya da eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

(Tınaz, 2011, s. 21-22)

Tabloda da görüldüğü gibi mobbing kelimesi farklı kelimelerle de aynı anlamlarda kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra kullanılan kelimelerin neredeyse hepsi mobbingin içerisinde kullanılabilir. Psikolojik yıldırma, baskı, psikolojik şiddet, psikolojik terör, kuşatma, sıkıntı vermek, rahatsız etme veya taciz gibi anlamları içerisinde barındırmaktadır. Ayrıca yine bu anlamlarda mobbing kavramının yerine kullanılabilir.

Türkçe 'de kullanılan mobbing kelimesi bütün yönleriyle karşılığını henüz bulamamıştır. Yakın anlamlar olarak Bullying “zorbalık”, mobbing ise “yıldırma” olarak kullanılmaktadır. Aşağıda mobbing teriminin Türkçe karşılıklarına yer verilmiştir (Çobanoğlu, 2005: 20):

- “İş yerinde psikolojik taciz
- İş yerinde psikolojik yıldırma
- İşyerinde yıldırma
- Duygusal taciz
- Psikolojik terör
- İşyeri zorbalığı
- Yıldırma
- İş yerinde psikolojik şiddet”

Aşağıdaki Tablo 2’de Türkiye’de kullanılan mobbing kavramının iş ortamlarında kullanma biçimleri ve bu kavramları tanımlayan yazarlara yer verilmiştir.

Tablo 2

Yurtiçinde Kullanılan Kavramlar

YAZAR	KAVRAM
Öner Toy (2003)	İş Yerinde Duygusal Taciz
Batlaş (2004)	İş Yerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İş Yerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İş Yerinde Psikolojik Şiddet
Çobanoğlu (2005)	İş Yerinde Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	İş Yerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İş Yerinde Psikolojik Taciz

(Ocak, 2008, s. 20).

Mobbingin temelinde iş ortamında kişi veya kişilerin üzerinde oluşturulan baskılar, ahlak dışı bazı yaklaşımlarla dayanma güçleri ve performanslarının zamanla yok olmasını sağlayarak onları istifaya etmeye zorlamaktır. Mobbingin yaşandığı iş ortamlarında, örgüt içindeki ilişkilerin belirsizliği ve tavırların düşmanca olduğu görülmektedir. Bu durumda sağlıklı bir iş ortamı ile mobbingin yaşandığı iş ortamı arasındaki ilişkiyi de aktarmak gerekir.

Tablo 3

Sağlıklı Çalışma Ortamı ve Mobbing Ortamı

Sağlıklı Çalışma Ortamı	Mobbing Ortamı
Roller ve iş tanımları açıktır. İşbirlikçi ilişkiler vardır.	Roller belirsizdir. İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çalışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma bir iletişim vardır.

(Tınaz, 2010, s.36)

2.1.1. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi

Mobbing kavramını 1960'da Avusturyalı bir bilim adamı olan Konrad Lorenz'in hayvanların kendilerine ait olan gruplarında ve/veya dışarıdan gruplara müdahale edilmesini isteyen hayvanlara karşın uyguladığı tacizi anlatmak için kullandığı bilinmektedir. İş ortamında mobbinge ilgili ilk yayını Dr. Carroll Brodsky'in yazdığı ve 1972 yılında yayınladığı *The Harassed Worker* yani *Yaralı Çalışan* isimli eserdir. Bu kitap ilk defa –Leymann'ın ardından- mobbingin bazı belirgin özelliklerinin tanımlandığı eser olmuştur. Bununla beraber Brodsky'nin doğrudan bu durumların analiziyle ilgilendiği görülmüştür (Çobanoğlu, 2005: 26).

İsveçli bir hekim olan Peter-Paul Heinemann da okul çağına gelen çocukların arasında görülen, güçsüz ve yalnız çocuklara küçük gruplar tarafından uygulanan zarar verici ve saldırgan, fiziksel şiddet kapsayan davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Bununla birlikte de insan davranışlarında mobbing kavramının kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Türkçe 'de karşılığı da zorbalık olan bullying kavramı; Alman bir endüstri psikoloğu olan Dr. Heinz Leymann'ın günümüzdeki bilim çevreleri tarafından genel olarak kabul gören haliyle 1980'lerde ortaya çıkmıştır. İş hayatında karşılaşılan kötü davranışların ifade edilmesi için ise mobbing kavramı özellikle Avustralya ve İngiltere'de kullanıldığı görülmüştür. 1980'lerde Dr. Heinz Leyman ile beraber işyerinde yetişkinlerin arasında yaşanan kötü ve aşağılayıcı davranışlar için kullanılan mobbing kavramıyla okul çağına gele çocukların arasında karşılaşılan ve fiziksel şiddet unsuru kapsayan bullying kavramlarının ayrışıp günümüzdeki anlamıyla kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Gün, 2009).

Norveç'te 1983'te ergenlik döneminde bulunan üç gencin intihar etmiştir. Milli Eğitim Bakanı da bu olayın araştırılmasını istemiştir. Araştırmayı Pr. Dr. Dan Olweus üstlenmiş ve okullarda bulunan mağdurların içerisinde bulunduğu durumu tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmada, zorbalık anlamını taşıyan bullying kavramının kullanıldığı görülmektedir. İlkokul ve ortaokul öğrencilerinin %15'inden fazlasının kurban veya zorba şeklinde bu durumun içerisinde yer aldığı görülmüştür. Araştırmanın sonunda da çocuk ve gençlerin korunması için yapılan programların 1990 yılında bu güne kadar Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İngiltere ve Almanya'da uygulanmaya başlanmıştır (Demirel, 2009: 2).

1998 yılında mobbing kavramı ilk kez Fransa'da tanımlayan bir araştırmacı olan Marie-France Hirigoyen tarafından; kötü anlamları olan her çeşit davranış, eylem, söz, hareket ve de yazıları kapsayan mağdurların onuruna, kişiliğine ve/veya ruhsal ya da fiziksel bütünlüklerine zarar veren, işlerini tehlikeye sokabilen ve çalışma ortamlarını bozan bir terim olarak ifade edilmiştir (Guerrero, 2004: 479).

Sonuç olarak 1960 yılından bu yana hayvanlar arasında yaşanan şiddet ile başlayarak insanların arasında görülen psikolojik şiddete kadar uzanmış olan mobbing kavramının kısa bir geçmişi vardır.

2.1.2. Mobbing İle İlgili Kavramlar

Mobbing ile ilgili olan kavramlar dört başlık altında incelenecektir: bullying (zorbalık), çatışma, stres ve şiddet ilişkisi.

2.1.2.1. Mobbing ile Bullying (zorbalık) İlişkisi

Zorbalık kavramı, İngiltere ve İngilizce konuşulan bazı ülkelerde, mobbing davranışları şeklinde isimlendirilen birçok davranışın ifadesi için kullanılmıştır. Okullarda ve askeriyede ya da bazı işyerlerinde, bireylerin duygusal açıdan incelenmesiyle ilgili yapılan araştırmalarda, çeşitli çalışma gruplarının farklı kavramlar kullandığı bilinmektedir. Ancak bütün bunların ayırt edilmesinde bullying at school yani okulda zorbalık ve bullying at workplace -işyerinde zorbalık- gibi zorbalığın meydana geldiği yerler belirtilir. ABD'deki bazı araştırmalardaysa; okullarda zorbalık kavramının, işyerlerindeyse mobbing kavramının kullanıldığı görülür (Tınaz vd., 2008: 17).

Zorba denilen eylemler sergileyen kişilerin bu eylemleri zamanla öğrendikleri bilinmektedir. Özellikle sorunlu çocukluk dönemi geçirenler, aile içinde şiddete maruz kalanlar, kültürel ve sosyal anlamda zor ve kötü şartlarda yetişenlerde görülmektedir. Yaşları ilerlediğinde de mobbing eylemi artmaktadır (Vartia, 2003: 35). Okul çağındaki çocukların, okuldaki arkadaşlarından bireysel ya da grup olarak yaşadıkları saldırıları ileride bu kişilerin zorbalık eylemi başlatıcıları oldukları görülmüştür. Fiziksel zorbalık yaşa ilgili bir düşme eğilimi göstermekte, söz ile yapılan zorbalığınsa aynı şekilde kaldığı görülmektedir. Ancak ergenlik dönemiyle birlikte 14 ile 17 yaş grubunda olan erkeklerde zorbalık eylemlerinin yükselişe geçerek; yüzde 90 oranların da arttığı tespit edilmiştir. Özellikle öğrencilerde şiddet kapsayan eylemlerde hem saldırgan hem de kurban olabildikleri görülmüştür (Tekarslan, 2000: 23-25).

2.1.2.2. Mobbing ve Çatışma İlişkisi

Mobbingin anlık bir eylem olmamakla birlikte bir süreci kapsar. Mobbingin başlangıcı, gelişmesi, büyümesi ve çöküş evrelerinin olduğu görülmektedir. Çatışma

seviyesinin çalışma performansını olumsuz olarak etkilemeye başladığı zaman gereken tedbirlerin alınması gerekir. Çatışmanın da mobbing'in ilk evresi olduğu tespit edilmiştir. Bu çatışmalar sözlü ve sözsüz olarak başlayabilir. Her çatışmanın da mobbing olmadığını belirtmek gerekir. Ancak, her çatışmanın başlangıç aşamasında mobbing olgusunun varlığını da kabul etmek gerekir. Leymann (1996: 180) iş ortamlarındaki çatışmayı beş aşamada inceler. Bu aşamalar da 6 evrede gerçekleşir. İlk aşama çatışmanın oluşuyla başlar, ardından çatışmanın yararları, çatışmanın gelişimi, çözümü ve yönetimi evresiyle devam ederek çatışmanın sonucuyla da son bulur.

İşletme ilişkilerinde, çatışmayla iş ortamında yaşana zorbalık ve şiddet arasında güçlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bu anlamda iş ortamında duygusal zorbalık, iş ile ilgili çatışmalara aracılık etmesi veya tetiklemesi, aşama aşama geliştiği görülen bir süreç şeklinde değerlendirilmesi gerekir. Çatışma sürecinde yoğunluk görüldüğü noktada avantajı olmayan çalışanlar, diğerlerinin saldırgan tavırlarına maruz kalırlar. Bu davranışların, kurbanları kalıcı olarak utandırma, korkutup kaçırma, sindirme ya da cezalandırmak için yapıldığı görülmektedir (Solmuş, 2005: 7). Yaşanan böyle olaylarda işletme çalışanları, farklılıkların oluşturduğu bir gerginlik ile karşı karşıya kalırlar. Genel olarak beklentilerle ilgili şüphe ve amaç farklılıklarıyla davranışsal ve düşünsel çelişkilerin, işletme içi ilişkilere şiddet ve zorbalık olarak yansıdığı görülür.

2.1.2.3. Mobbing ve Stres İlişkisi

Bireyleri etkileyen ve onların tavır ve davranışlarını, insanlarla ilişkilerini ve verimliliklerini etkileyen olguya stres denilmektedir. Stres, kendiliğinden oluşan bir olgu değildir. Stresin oluşmasında, kişinin içerisinde bulunduğu veya yaşamış olduğu çevrede oluşan değişiklikler ve farklılıkların kişiyi/kişileri etkilemesi gerekmektedir. Bu değişikliklerin bazılarını daha fazla ve daha çabuk etki etmesi, bazılarını da daha az ve daha yavaş etkilenmesi söz konusudur. Bu durumda da stresin, kişinin yaşamış olduğu çevrede oluşmuş bir değişim ve/veya bireylerin ortamını değiştirmesi yine kişiyi etkilemesi ile ilgili bir durumdur (Berksun, 2003: 8-9).

Mobbing uygulamalarının ilerlemesi özellikle hizmet sektöründe çalışanların çeşitli hormonların etkisi ile birlikte sempatik bir sinir sistemi tarafından uyarılarak;

genel olarak savaş-kaç şeklinde adlandırılan kronik stres tepkisinin ortaya çıkmasına neden olur. Tehlike ya da tehdit durumlarında da uyarılan savaş-kaç tepkisinin kısa dönem içinde yararlı olduğunu söylemek mümkündür. Sık aralıklarla ya da sürekli uyarılan birinin kendisine belirsizlik ve güvensizlik ve duygusu sanki devamlı bir şeyler olacakmış duygusunu yaşatması olasıdır (Clinic, 2000: 156).

2.1.2.4. Mobbing ve Şiddet İlişkisi

Şiddet kavramının, bireye baskı ve güç uygulayıp onun iradesinin dışında davranışlarda bulunmaya zorlamak, fiziksel güç veya kuvvetin, bir kişi ya da grubun üzerinde psikolojik rahatsızlık, sakatlık, gelişim bozukluğu ve ölüm gibi sorunlara yol açabilecek biçimde bir kişi ya da bir gruba karşı kasıtlı bir şekilde kullanılması olarak ifade etmek mümkündür (Tınaz, 2006: 37). Duygusal, fiziksel, cinsel ve maddi şiddet gibi çeşitleri vardır (Tel, 2002: 4).

Bir şiddet türü olan psikolojik şiddet süreci içinde, bireyin saygınlığına, mesleki yeterliliğine ve güvenilirliğine saldırılmakta; aşağılayıcı, negatif, hırpalayıcı ve kötü niyetli mesajlar verilmektedir. Bir ya da daha çok kişinin gerçekleştirdiğini söylemek mümkündür. Ayrıca sürekli ve sistematik olarak uygulanmakta, kurban sanki kusurluymuş gibi düşünülür, kurban durumuna boyun eğmeye zorlanarak istifa etmeye mecbur edilmektedir. Bunun yanında bu durum da, kurbanın sanki kendi tercihi gibi gösterilmektedir (Baltaş, 2007).

Tablo 4

Leymann'ın Psikolojik Terör Envanteri

1. Mağdurun iletişimine karşı yapılan eylemler	2. Mağdurun sosyal ilişkilerine karşı yapılan eylemler	3. Mağdurun itibarına karşı yapılan eylemler
<ul style="list-style-type: none"> - Psikolojik şiddetçi mağdura iletişim sağlamaz - Sürekli olarak sözü kesilir - Meslektaşları mağdurun iletişimini engeller. - Meslektaşları mağdura bağırır. - Yaptığı iş sürekli eleştirilir. - Özel yaşamı sürekli eleştirilir. - Telefonla rahatsız edilir. - Yazılı tehditler alır. - Mağdurun varlığı görmezden gelinir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Psikolojik şiddetçi mağdurla konuşmaz. - Mağdur psikolojik şiddetçi ile konuşmaz. - Çalıştığı oda diğerlerinden izole edilir. - Meslektaşları mağdurla konuşmaz. - Sanki odada değilmiş gibi davranılır. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mağdur hakkında asılsız söylemler çıkartılır. - İnsanlar mağdurun arkasından kötü konuşur. - Gülünç durumlara düşürülür. - Psikolojik testlerden geçirilmeye çalışılır. - Dini veya siyasi görüşü ile alay edilir. - Özel yaşamı ile alay edilir. - Aşağılayıcı işler yapmaya zorlanır. - Kararları sürekli olarak sorgulanır. - Çabaları ve başarıları küçümsenir.
4. Mağdurun mesleki konumuna yapılan eylemler	5. Mağdurun sağlığına yönelik yapılan eylemler	
<ul style="list-style-type: none"> - Mağdura belirli görevler verilmez. - İş yerinde olduğu zamanlarda yapılan faaliyetlerde mahrum bırakılır. - Kapasitesinin çok altında işler verilir. - Sürekli yeni işler verilir. - Aşağılayıcı işler verilir. - Kapasitesinin çok üstünde zor işler verilir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mağdura tehlikeli işler verilir. - Fiziksel tehdiye maruz bırakılır. - Gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır. - Ciddi sağlık sorunlarına yol açabilecek fiziksel saldırıya maruz kahr. - Birikimlerini harcamaya zorlanır. - Ev veya iş ortamlarında kazalara sebep olunur. - Cinsel saldırıya maruz bırakılır. 	

(Karcioğlu ve Akbaş, 2010, s. 143).

Sonuç olarak psikolojik şiddet olgusu, bireylere etkisinin üzerinde kadar işletmeye de tahrip edici bazı sonuçlara neden olmaktadır. Bu sebeple bir işverenin, psikolojik şiddetin örgütüne verebileceği tahribatın ne kadar ağır olabileceğini bilmesi ve ortaya çıkabilecek olası sonuçlarıyla ilgili bilgiler ile donanmış dahi olsa, bununla

mücadele ederek ve bunu bitirmek için acil bir şekilde ne gerekiyorsa yapacaktır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 144).

2.1.3.Mobbingin eşitleri

Gazi Üniversitesi'nde oluşturulan Mobbing Birimi'nin mobbing'in türlerini üç ayrı şekilde değerlendirdiği görölür (<http://mobbing.gazi.edu.tr>, 2013):

1. Düşey Psikolojik Taciz: Üst kademede bulunan yöneticilerin, alt kademelerde bulunan çalışanlara karşı uyguladıkları psikolojik tacizdir. Üst kademedekilerin elinde tuttuğu kurumsal güçleri kullanarak, alt kademeleri ezip, o çalışanları işletmenin dışına çıkarmasıyla gerçekleşmektedir.

2. Yatay Psikolojik Taciz: İşletmelerde mobbingin fail/failleri mağdurla benzer olan işlerde eşit derecelerde olan iş arkadaşlarından oluşur. Örneğin, şartları eşit çalışanların çıkar atışması, kıskançlığı ile rekabetleri yatay psikolojik tacize örnek olarak gösterilebilir. Üstten alta doğru olabildiği gibi alttan üste doğru da uygulanabilen şiddet, genel olarak açık ve net olarak görünür, yatay mobbing ise belirsizdir ancak eşit olanların arasında özellikle uygulanan mobbing'i kabul etmemeleri söz konusudur. Bu durum ise karşılıklı olarak işe karşın bağımlılıklarından kaynaklı bir çekişme şeklinde görülebilmektedirler (Tutar, 2005).

3. Dikey Psikolojik Taciz: Bir işletmede bulunan çalışanların kendi yöneticilerine uygulamış olduğu şiddettir. Nadir olarak karşılaşılan bir tarz olmasıyla beraber, çalışanların yöneticilerinin kabullenememeleri ya da eski yöneticiye karşı bağlılık ve/veya kıskançlık gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir.

Dikey mobbing, işletmede çalışan birinin gücünün ve yapması gereken işin farkında, ihtiyaç duyulduğunda gücünü acımasızca kullanma eğilimindeyse, bu kişinin her daim mobbing uygulayıcı olma özelliğini taşıdığını söylemek mümkündür (Tınaz, 2006: 117). Yaygın ve bilinen nedenlerini ise aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Yavuz, 2007: 43):

- Sosyal imajın tehdit altında olması.
- Yaş farkı,
- Torpil,
- Politik sebepler.

2.1.4. Mobbing Davranışları

Örgütün mobbing eylemlerini dikkate almaması, biraz daha ileriye giderek teşvik etmesi bu tarz eylemlerin artmasına neden olur. Böyle durumlarda anlaşmazlıklar yaşanır ve mağdurlar sorunlarını kimseye anlatamaz hale gelirler. Aşağıda örgütlerde mobbing davranışları maddeler halinde sıralanmıştır (Tınaz, 2006: 51):

1. Çalışanların kullandığı eşyalar aniden kaybolmaya veya bozulmaya başlar.
2. İş arkadaşlarıyla aralarında çıkan bazı sorunlar zamanlar artmaya başlar.
3. Mağdurların rahatsızlık duyduğu durumlar sürekli bilinçli olarak tekrarlanır.
4. Mağdur olan kişi, diğer çalışanların yanına geldiği zaman konuşmalar hemen bitirilir, bazen de konu değiştirilir.
5. Mağdur kişinin, genellikle işle ilgili çoğu gelişmeler ya da haberlerden haberi olmaz.
6. Mağdurun arkasından konuşulur ve kulaktan kulağa konuşulanlar yayılmaya başlanır.
7. Mağdurun yeteneği ve becerisinin ya çok üstünde ya da çok altında işler verilir.
8. Mağdurun yaptığı işler devamlı olarak gözetlenir ve bu durum ona hissettirilir.
9. Çalışma gidiş saatlerinin, molaları, telefon konuşmalarıyla özellikle kontrol edilmekte ve kişiler bu durumdan bir süre sonra rahatsız olurlar.
10. Mağdurlar diğer çalışanların sürekli küçümsemesine ve olumsuz eleştirilerine maruz kalırlar.
11. Mağdurun sorduğu sorulara genellikle cevap verilmez.
12. Mağduru birileri devamlı kışkırtır.
13. Mağdur, örgüt içerisinde yapılan kutlamalar ve ya diğer faaliyetlere bilinçli olarak çağırılmaz.
14. Mağdurun giyimi ya da dış görünüşü devamlı eleştirilir.
15. Mağdurun işle ilgili olan önerileri dikkate alınmaz.
16. Kendinden alt düzeyde bulunanlardan daha düşük ücret alabilmektedir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında mobbing fizyolojik olarak da bazı belirtiler göstermektedir (Tınaz, 2006: 52).

1. Beyin: Depresyon, sıkıntı, panik atak, hafıza kaybı, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, dikkat dağınıklığı ve uykusuzluk,
2. Deri: kaşınma, pullanma ve döküntü gibi bazı deri hastalıkları,
3. Göz: göz kararması ve bazı görme sorunları,
4. Boyun ve sırt: boyun, sırt ve kaslarda ağrılar,
5. Kalp: hızlı ve düzensiz çarpıntılar ve kalp krizi,
6. Eklemler: titreme, bacaklarda halsizlik hissetme ve terleme,
7. Sindirim sistemi: ekşime, ülser, yanma ve hazım sorunu,
8. Solunum: nefes alamama ve nefessiz kalma,
9. Bağışıklık sistemi: organizmada zayıflama ve hastalıklara çabuk yakalanma.

İşyeri şiddeti şeklide tanımlanan davranış şekillerini Tablo 5’de görmek mümkündür:

Tablo 5

İşyeri şiddeti Olarak Tanımlanan Davranış şekilleri

- Soygun - Silahlı yaralama - Tecavüz	- Din ve ırkla ilgili taciz - Zorbalık ve kabadayılık - Eziyet etmek
- Cinayet	- Yıldırma
- Sinir gösterileri	- Tehdit etmek
- Düşmanca davranışlar	- Dışlama
- Fiziksel saldırı	- İş araç ve gereçleri kullandırma
- Tekmeleme - İsrma - Yumruklama	- Küfür etmek - Bağırma - İsim takmak
- Tükürme	- Kasıtlı sessizlik
- Tırnaklama	- Dolaylı imalar
- Sıkıştırma	- Sinsice yaklaşma

(Tınaz, 2006, s.44).

İşyeri şiddetinin yalnızca fiziksel şiddet şeklinde sınırlamak yanlış olur. Psikolojik şiddetin etkisinin fiziksel şiddetten daha ağır ve fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6

İşyerinde En Çok Uygulanan Mobbing Davranışları

Acımasız ve zalimce davranış sergilemek,
Gereksiz sorularla karşısındakini rahatsız etmek,
Sürekli olarak birilerini eleştirmek,
Kendi bildiğinin yanlışta olsa, doğru olduğunda ısrar etmek,
Çalışanlara güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,
Çalışan kişiyi sarsmak,
Azarlayıp küçük düşürerek iş yaptırmak,
Bilerek kötü niyetli davranışlar sergilemek,
Nefret ve kin gütmek,
Sürekli aşağılayıcı davranışlar sergilemektedirler.

(Tınaz, 2006, s.45).

Psikolojik şiddeti uygulayan birey veya grubun, işlerini gereği gibi yapanlara karşı çalışma hayatlarını zorlaştıran bazı davranışlarda buldukları görülmektedir. Böyle davranışların bazıları Tablo 6'da gösterilmiştir.

2.1.5. Mobbingin Nedenleri

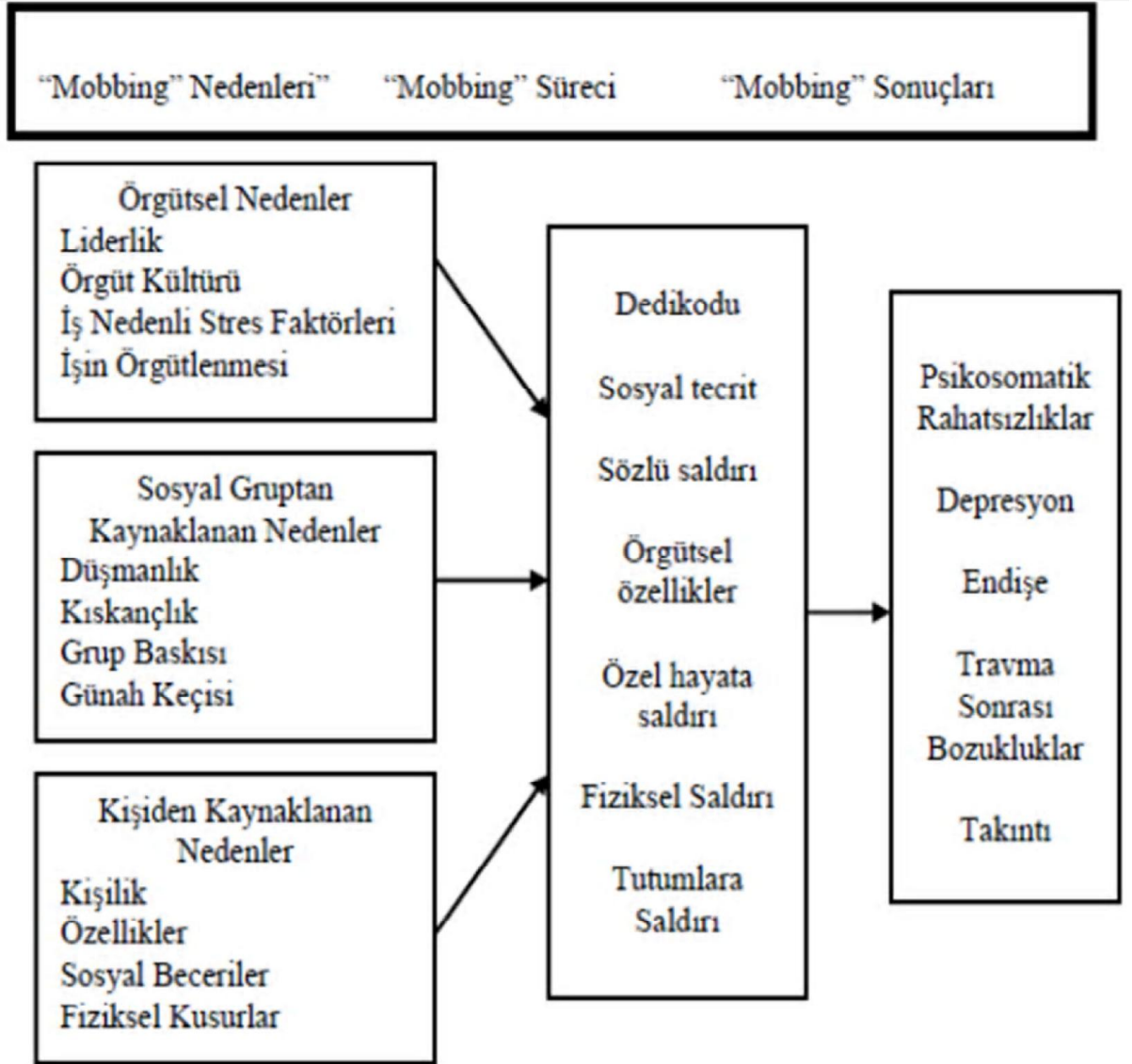
İşletmelerde mobbing sadece bir sebepten uygulanmaz. Bir etkileşim neticesinde, mağdurun iş ortamındaki durumu, bireysel özellikleri, örgütsel ve sosyo-ekonomik durumunun ortaya çıktığı kabul edilir (Özen, 2007: 10). Leymann'ın, mobbing mağdurlarıyla yapmış olduğu görüşmelerinden hareket ederek, iş ortamlarında mobbinge sebebiyet veren dört temel özellikten bahsetmek mümkündür (Einarsen, 1999: 19):

1. İşin belirsizliği,
2. Liderin yetersizliği,
3. Mağdurun sosyal anlamdaki yetersizliği,
4. İşletmede bulunan etik faktörlerin düşüklüğü.

Zapf (1999: 228), oluşturduğu mobbing modelinde, mobbinge neden olan unsurları zorbalıktan hareket ederek dört ayrı gruba ayırır ve Şekil 1’de bütün bunlar ayrıntılı şekilde gösterilmiştir. Kısacası, iyi yapılandırılmamış örgüt kültürü, yetersiz olan liderlik, işletmelerde yaşanan sorunlar ve stresli iş ortamı gibi örgüt temelli olan nedenler, düşmanlık, kıskançlık ve toplumun etkisi altında kalma gibi bazı sosyal toplumdan kaynaklanan nedenler ve kişilik, becerilerle fiziksel faktörler gibi kişilerden kaynaklı sebepler olarak üçe ayrılır. Mobbing süreci, kendini genellikle dedikodu, sözlü ve fiziksel saldırı ve yalnız bırakma şeklinde göstermektedir. Bunun yanı sıra endişe, depresyon, takıntı ve psikosomatik rahatsızlıklar gibi bazı sonuçlara neden olabilmektedir (Özgen ve Mimaroglu, 2007: 208).

Şekil 1

Mobbing Modeli (Nedenleri, Süreci ve Sonuçları)



(Özgen ve Mimaroglu,2007, s. 208)

Örgütlerde genellikle, bazı çalışanlara karşı gruplaşmaya neden olan faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Özgen ve Mimaroglu, 2007: 209):

1. **Etik değerlerin yok olması:** Bazı değerlerin kaybedildiği işletmelerde, etik dışı davranışların normal karşılanması mobbingin uygulanmasına idealdir.
2. **Örgüt yapısında görülen radikal farklılıklar:** Örgütün yönetsel yapısında bir anda ya da beklenmedik bir zamanda yapılan değişiklikler, çalışanlara verilen

yeni statüler bazı gerginliklere neden olabilmektedir. Bazı durumlarda işten çıkarılmalar ve yeni alımlar personellerin arasında sıkıntı oluşturabilir. Böyle zamanlarda mobbingin yaşanma olasılığı fazladır.

3. **İşlevsel ve görevsel bağlılık:** Örgütlerdeki bazı işler ve bu işleri yapanlar arasında işlevsel bağlılık söz konusudur. Bu örgütsel ve işlevsel üstünlük, kimi birim ve çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlıklar sonucunda da çatışmalara sebep olabilmektedir.
4. **Kaynakların paylaşımı:** İşletmelerin çalışanların kaynak paylaşımları konusunda birbirleriyle sürekli rekabet içinde olmaları çatışmalara sebep olabilmektedir. Böyle ortamlarda mobbinge zemin hazırlar.
5. **Amaç farklılıkları:** Çalışanların ve departmanların çeşitli amaçlarının olması örgütsel çatışmalara sebep olabilmektedir. Bu da psikolojik şiddetin oluşumunu hızlandırır.
6. **Algılama ve yorumlama farklılıkları:** Örgütte çalışanların ve oluşturulan grupların, örgütsel sorunları farklı algılamalarıyla yorumlamaları da çatışma yaratır. Bu durumda psikolojik şiddet oluşumuna katkı sağlar.
7. **İletişim engelleri:** İletişimin engellenmesine neden olan faktörler, amaçlardaki farklılaşmalar ve aynı amaçları paylaşanların gruplaşmaları ve çatışmalarına sebep olabilmektedir.
8. **Yönetimsel belirsizlikler:** Örgütlerde yönetici ve yönetilen ilişkisi, görev ve sorumlulukların net olarak belirlenmemesi gibi durumlar çalışanlar ile departmanların arasında bazı çatışmalara neden olabilmektedir.
9. **Yönetim şekli:** Yöneticilerin uygulamış olduğu yönetim biçimleri, dikey mobbinge, demokratik yönetim şekli de yatay mobbinge temel hazırlar.
10. **Duygusal zekâdan yoksunluk:** Liderlik görevini üstlenen bireylerin çalışanlara karşı tutum ve davranışlarında başarılı olamamaları örgütlerde gerginliklere ve sıkıntılara neden olacaktır.
11. **İşletmede maruz kalınan yüksek derecede stres:** İş ortamında yapılan işlerin strese sebep olması, çalışanların arasında bulunan ilişkilerin gerilimine sebep olabilmektedir. Çalışanların yapması gereken işleri aksatması, diğer çalışanlar tarafından tepki almakta veya başarılı olanlara karşı tavır alınabilmektedir.

12. **İş ortamında monotonluk:** İş yerine her gün gidip aynı işleri yapmaktan sıkılanların, dedikodu malzemesi çıkarmak, rutin hayatlarına renk gelmesi için bir şeylerle meşgul olmak adına psikolojik şiddet uygulamaları söz konusu olabilmektedir.
13. **Çalışan kişilerin genel özellikleri:** Örgütlerde psikolojik şiddet profillerine bakıldığında, genellikle kadınların erkeklerden daha çok psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmüştür. Bununla beraber mobbingin psikolojik etkileri daha fazla yaşadıkları görülmüştür.

Yukarıdaki nedenlerin dışında, örgütlerde görülen psikolojik şiddet faktörlerin belirlenmesiyle ilgili Amerika’da yapılan bir araştırmanın bulguları Tablo 7’de gösterilmiştir (Özgen ve Mimaroglu, 2007: 211).

Tablo 7

Örgütlerde Mobbinge Sebep Olan Faktörler

Mobbing Faktörleri	Önemsiz %	Önemli %	Çok Önemli %
Yetersiz performans	44,9	42,1	12,9
İş görenlerin yetersiz eğitimi	47,6	40	12,4
Stresli yöneticiler	43,3	43,6	13
Stresli iş arkadaşları	46,5	42,4	11,1
İş gören yetersizliği	52,5	36,5	11
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54,1	32,3	10
Mobbing aktörünün zihinsel dengesizliği	57,8	32,3	10
Aşırı iş yükü	58,8	32,5	8,7
Zayıf yönetim yeteneği	69,9	23,4	6,7

(www.library.psa.org, 2013)

2.1.6. Mobbing Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Mobbingin oluşumda etkisi olan faktörler mobbingin, çatışma, şiddet ve duygusal zekâ ile olan ilişkileri irdelenecektir.

2.1.6.1. Çatışma ve Mobbing

Yaşanan kritik olaylarda ya da herhangi bir anlaşmazlık durumlarından tabir edilebilir. Her yaşanan olumsuzluğun mobbing olduğu düşünülmemelidir. Ancak uygulamalardan sonra ve çözüm bulunmadığı takdirde mobbing'e dönüşebilmektedir. Baysal ve Tekarslan (1996) göre çatışma, geniş anlamda insanların yapılarında var olan kalıtsal olabilen saldırganlığın içten kaynaklı güdülerin, insanlar tarafından teker teker ya da topluluklar şeklinde ortaya konmasının sonucudur. Daha basit bir tanımdaysa, bir sosyal ve biçimsel topluluklarda bulunan grup ve kişiler arasında oluşan düşmanlık – anlaşmazlık; kişilerin anlaşmazlıkları algılayarak meydana gelebilecek sorunların çözümlenmesine olan yeteneksizlikleri ifade eder.

Özellikle örgüte olan bağımlılıklardan kaynaklanan çatışmalar aşağıda sıralanmıştır (Yavuz, 2007: 45):

- Sınırlı olan kaynaklara hissedilen karşılıklı bağımlılık,
- Aktivite süresince gerçekleşen içsel bağımlılık,
- İşletmelerde verilen görevlerde ve yüklenen sorumluluklardaki karışıklıklar

İnsanın olduğu her yerde, gerek iş yaşantısı gerekse özel yaşantısında birlikte yaşanan hemen her yerde çatışmalar da olağandır. Burada önem arz eden konu ise çatışmalardan ders alınması ve çatışmaların tekrarlanmaması için önlemlerin alınmasıdır. Ders alınamayan sorunların zaman içinde daha fazla büyüyerek daha çeşitli sorunlar oluşabilmekte ve iş yaşantısında oluşan olumsuz tepkilerin giderek artması da söz konusu olacaktır. Bu noktada henüz mobbingin yaşandığını söylemek yanlış olur ancak ilerleyen safhasında mobbinge kuşkusuz dönüşecektir (Çoroğlu, 2003).

İş yerinde amaç ve hedeflere endeksli olarak çıkabilecek çatışmaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Yavuz 2007: 23):

- a) İşletme içindeki çalışanların rekabetlerinden kaynaklı çatışmalar,
- b) İş yerindeki ödüllendirme yöntemlerinden kaynaklı çatışmalar,
- c) Kişisel amaç ve hedeflerde olabilecek farklılıklarda,
- d) Örgütsel amaçlar doğrultusunda subjektif çalıştırmalardan kaynaklı çatışmalar.

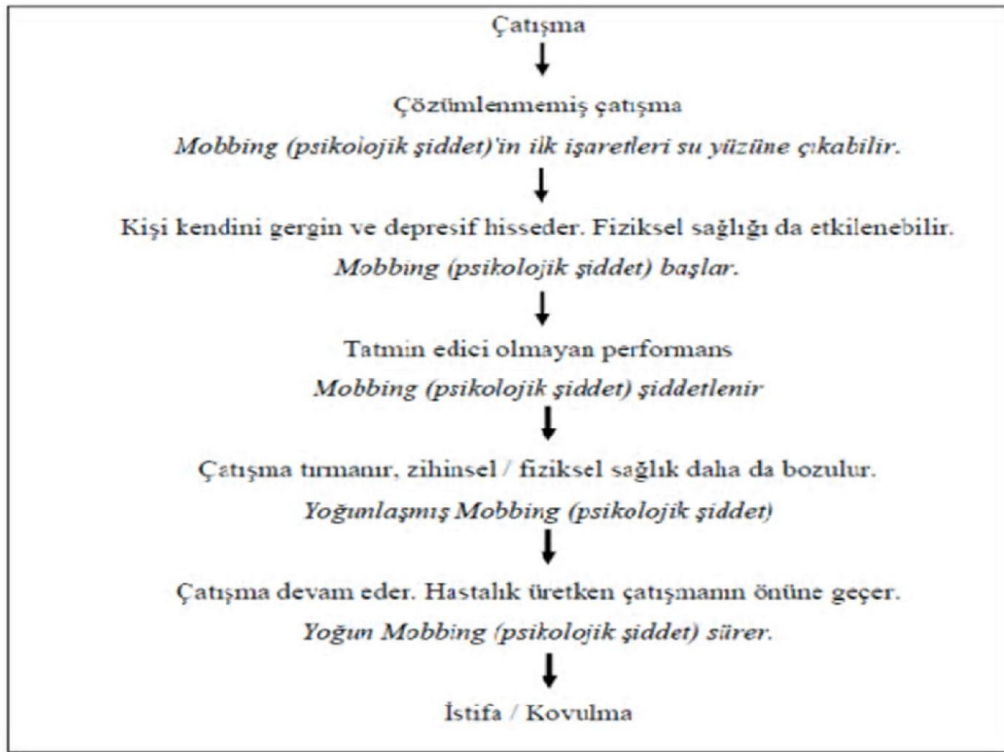
Algılamalardaki farklılıklardan çıkabilecek çatışmaları ise aşağıdaki gibi maddelemek mümkündür (Yavuz, 2007: 23):

- a) Bilgi gönderimlerinde görülen farklılıklar,
- b) Bilgi almadaki bağımsızlık,
- c) Zamanlama farklılıkları,
- d) Departmanlar arasındaki amaç ve hedeflerde görülen farklılıklar,
- e) Yöneticilerin ve liderlerin öneri ve görüşlerindeki farklılıklar,
- f) Yeniliklerden kaynaklanan yeni fikir ve bilgilerden doğabilecek anlaşmazlıklar.

Bütün bu bilgilerden hareketle çatışma ve mobbingin arasındaki etkileşimli süreci aşağıdaki şekildeki gibi özetlemek mümkündür.

Şekil 2

Çatışma - Mobbing Etkileşimli Süreç



(Davenport vd. 2003)

Bütün bu süreç içinde bireylerin kavranmaları, mobbing mağdurlarının kendileri için harekete geçmeleri ve bazı tercihleri de görmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

2.1.6.2. Şiddet ve Mobbing

İnsanoğlunun var olduğu tarihten bu yana şiddet olgusu hep yaşanmıştır. Birçok kişisel ve toplumsal öğelerle beraber karmaşık bir yapıya sahip olan şiddetin, fiziksel güç ve kuvvetin bir kişi ya da grubun üzerinde bazı sakatlık, psikolojik rahatsızlık, ölüm ve gelişim bozuklukları gibi bazı sorunlara neden olabilecek biçimde bir kişi ya da gruba karşılık kasıtlı bir şekilde kullanılması olarak tanımlamak mümkündür (Barrios ve Sleet, 2002: 112).

Şiddet algısının, toplumlarda ve farklı kültürlerde değiştiğini söylemek mümkündür. Şiddetin nasıl algılandığı önemlidir. Çünkü şayet toplumun kabul gördüğü bir şiddet olgusu söz konusu ise bu durum da şiddetin meşrulaşmasına neden olur. Şiddeti bir yaşam tarzı gibi benimseyenler için, bu olguyu bir sorun gibi görmeme ve yaşanan sorunların çözümünde de bir araç gibi görme söz konusudur (Ergil, 2001: 40). Bütün bu yargıların değerlendirilmesi durumunda, en önemli durum ise hangi durumların şiddet kapsamında sayılacağıdır. Toplum içinde bazı bölümlerin bu davranışları şiddet gibi görerek onunla savaşmayı tercih ettiği bilinirken; bazı bölümlerin de bunları şiddet gibi görmeyip, onları olağan şekilde değerlendirip; söz konusu olan davranış ve tutumlara yasallık kazandırmaktadır. Bir işletmede hangi tavır ve davranışların şiddet olarak görüldüğü çalışanların inanç ve kültürel yapılarında, değer yargılarında ve bireysel niteliklerine göre farklılıklar gösterebilmektedir (Tutar, 2004: 14).

Baskı ve güç uygulayarak insanların ruhsal ve bedensel olarak zarar görmelerine sebep olabilecek hareketlerin hepsi şiddetin kapsamında değerlendirilir. Şiddet yolu ile kişi veya gruba baskı ve güç uygulayarak, istekleri dışında bir şeyler yapılabilenkte veya yaptırılabilir. Bir şeye şiddet demek için önemli olan iki öğe vardır.

1. Güç bulundurma,
2. Zorlama ve zorbalıktır.

Bunların yanı sıra şiddet, fiziksel olabildiği gibi psikolojik yani aşağılama ve hakaret şeklinde de olabilir. Duygusal, kültürel ve cinsel şiddetin de var olduğunu belirtmek gerekir (Yaman, 2009: 17).

Bilindiği gibi, mobbing kelimesinde bulunan mob kavramı kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık ve/veya çete anlamında kullanılır. Bir şiddet çeşidi olan psikolojik şiddet de mobbingdir. Bu süreçte; kişilerin güvenilirliğine, saygınlığına ve mesleki yeterliliğine saldırılır. Olumsuz, hırpalayıcı, aşağılayıcı ve niyeti kötü olan mesajlar verilir bir ya da daha çok kişi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bütün bunlar sürekli ve sistematik bir şekilde uygulanmaktadır. Kurbanın kusurlu durumlara düşürüldüğü, boyun eğmeye zorlandığı, işi bırakmaya mecbur edildiği ve bu durumun kurbanın kendi seçimiymiş gibi gösterildiği görülmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 141-142).

2.1.6.3. Duygusal Zekâ ve Mobbing

İş ortamından kişiye yönelik ve sistematik şekilde uygulanan psikolojik şiddetin temelinde duyguların kötüye kullanımında önemli bir sebep olmaktadır. Bütün bu kötüye kullanılan duygusal zekâsı yüksek hassas kişilikler bu durumdan daha fazla etkilenebilmektedir. Bir başka açıdan bir nevi taciz durumu olan bu duruma karşı koyabilme konusunda önemli araçlardan biri de yüksek duygusal zekâdır. Olarak belirtilebilir. Buradan hareketle işletme yöneticilerine, çalışanlara yönelik olan psikolojik şiddetin sebeplerinden ortadan kaldırılması konusunda ve çalışanların sağlıklı bir duygu yönetimine sahip olmasında önemli işlevleri vardır (Töremen ve Çankaya, 2008: 35-42).

İş ortamında duygusal saldırıların önemli sebepleri arasında mobbing kurbanlarının kendi psikolojik yapı ve karakterleri de yer almaktadır. Konuyla ilgili olarak tatmin edici araştırmaların yapılmadığı görülmektedir. Ancak duygusal anlamda tacize uğramış olan kişilerin duygusal açıdan oldukça zeki oldukları görülmektedir. Hassas, esnek ve kendi davranışlarını değerlendirebilen, başkalarının davranışlarını ve duygularını oldukça yüksek düzeyde hisseden, yeni olan fikirlere açık olan ve üretebilen, çeşitli bakış açılarıyla dünyayı yorumlama kabiliyeti olan insanların da

mobbing kurbanı oldukları görülmüştür. Eğitim, entelektüel birikim ve dış görünüş bakımından parlak olan kimseler, çalışanlar, bencil kişiliğe sahip olan ve rekabetçi kimseler için kolayca hedef olabilirler (Çobanoğlu, 2005: 57-58).

Bu unsurların dışında aşağıdaki tabloda önemsiz, önemli ve çok önemli sırasına göre mobbinge neden olan faktörler sıralanmıştır:

Tablo 8

Örgütlerde Mobbinge Sebep Olan Faktörler

Mobbing Faktörleri	Önemsiz %	Önemli %	Çok Önemli %
Yetersiz performans	44,9	42,1	12,9
İş görenlerin yetersiz eğitimi	47,6	40	12,4
Stresli yöneticiler	43,3	43,6	13
Stresli iş arkadaşları	46,5	42,4	11,1
İş gören yetersizliği	52,5	36,5	11
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54,1	32,3	10
Mobbing aktörünün zihinsel dengesizliği	57,8	32,3	10
Aşırı iş yükü	58,8	32,5	8,7
Zayıf yönetim yeteneği	69,9	23,4	6,7

(Özgen ve Mimaroglu, 2007, s. 201-226)

2.1.7. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar

Mobbingin uygulanması için herhangi bir yarım gözetilmez. Neredeyse bütün iş ortamlarında uygulanabilen bir olgudur. Mobbing mağduru olan aday kişilerin tanımlamasını yapan bir sınıflama geliştirilememiştir. Hemen hemen herkesin mobbing mağduru olabilme potansiyelinin olduğunu söylemek gerekir. İş ortamında gerçekleşen mobbingi üç tip rol olarak tanımlanmıştır (Tezcan vd. 2009: 34):

- a) Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler).
- b) Mobbing mağdurları (kurbanlar).
- c) Mobbing izleyicileri.

2.1.7.1. Mobbing Uygulayanlar

Leyman (1996), mobbing uygulayanları, kendinde eksik görülen olguların telafisinin yapılması için bu şekilde davrandıklarını söylemiştir. Kendilerinin, bulunduğu konumları için hissettikleri korku ve güvensizlik gibi duygularının onları başka birine veya birilerine psikolojik şiddet uygulamaya iter. Bu bakımdan mobbing eylemi kompleksli bir kişilik problemidir. Gerçek mobbingcilerin, hiçbir kişiliğe uygun olmadığı görülmektedir. Tanımlanabilen durumlar kapsamında sergiledikleri bazı davranışlar vardır (Tınaz, 2006: 57). Sık rastlanılan mobbingci tiplerini aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür (Tezcan vd., 2009: 35);

- a) **Fesat mobbingci:** Başkalarında bulunan eksikleri bulmaya çalışırlar ve genellikle iftiralar atarak çevresindekileri incitme eğilimi gösterirler.
- b) **Hiddetli mobbingci:** Bireysel özellikler nedeniyle fevri tavırlar sergilerler. Sürekli bağırma ve beddua etme gibi çeşitli söylemlerde bulunurlar. Sınır krizleriyle işyerlerini bir nevi çekilmez duruma getirirler. Genellikle başkalarının duygu ve düşüncelerini aşağılama eğilimi gösterirler.
- c) **Megaloman mobbingci:** Bu kişiler kendilerini diğerlerinden üstün ve farklı düşünürler. Kendisine karşılık olan güvensizliği başka kişi/kişilerden nefret, saldırganlık ve kıskançlık olarak yansıtır. Bu bireylerin düşüncelerine bakıldığında zaman tüm kaynakların kontrollerini kendisinin elinde olduğunu düşünürler. Kendilerinin uydurduğu ve koydukları kurallara personellerin hepsinin uymalarını sağlarlar.
- d) **Sadist mobbingci:** bu kişiler kendilerinden başkalarını sıkıştırmakta ve mahvetmekten dolayı zevk duyarlar. Bu bireylerin sapkın narsist şeklinde de isimlendirdikleri görülür. Kariyerleri de yükseltmek için her yola başvurabilirler
- e) **Dalkavuk mobbingci:** Yöneticilerin iyi görünme ve gözlerine girmek için devamlı yaranma halinde ve bunun içinde her şeyi yapma eğilimindedirler.
- f) **Zorba mobbingci:** Sadist olan mobbingcilerle benzerlik gösterirler. Acımasız ve zalimce davranırlar. İnsanları köle gibi görürler.
- g) **Korkak mobbingci:** Başkasının başarılı olacağı düşüncesini taşırlar ve bu düşünce onları paniğe sürükler. Mobbinge başvurma nedenleri ise kendilerini korumaktır. .

- h) **Eleştirici mobbingci:** Başkalarının yapmış olduğu işleri eleştirirler ve hiç memnun olmazlar. İş yerinde oluşan gergin havanın nedeni genellikle eleştirici mobbingcilerdir.
- i) **Hayal kırıklığına uğramış mobbingci:** İş yaşantısının dışında da yaşanan tüm yetersizlikler bütün negatif duygular ya da yaşanan olumsuz tecrübeler bu tarz mobbingcilerin iş ortamlarında başkalarına yansıtılmaları sonucunda ortaya çıkar. Genellikle kıskançlık ve hasetlik duyguları içerisinde hareket ederler.

2.1.7.2. Mobbing Mağdurları

Mobbing kurbanı olma riskinin, tüm işletmelerde ve kültürlerde geçerliliği kabul görmüştür. Bu mekanizmanın, işletmelerde farklı biçimlerde olduğu görülse de, genel anlamda bu zamanla benzer ve tipik bir yol izlendiği tespit edilmiştir. Mobbing kurbanı olan kişileri genel bir tipi yoktur ancak örgütlerde dört farklı tipteki kişilere mobbing uygulandığı görülmüştür (Brigitte, 1994: 24-25)

- a) **Yalnız bir kişi:** Bireyin yalnız olması mağdur olma ihtimalini de arttırmaktadır. Örneğin erkek çalışanların daha çok olduğu örgütlerde bir tek bayan çalışan olmak ya da aksine bayanların çoğunlukta olduğu bir örgütte bir tek erkek çalışan olmak gibi.
- b) **Acayip bir kişi:** Diğerlerinden biraz farklı olan ve kimseyle arkadaşlık etmeyen bireylerde uygulandığı görülmektedir. Örneğin, giyimlerinin farklı olması, yabancı uyruklu olmak, engelli olmak gibi. Karışılan başka bir durumun da medeni haller olduğu görülmektedir. Yalnızca evlilerin çalışmış olduğu bir örgütte tek bekâr olma ya da yalnızca bekârların olduğu bir örgütte tek bir evli olması da mobbing mağduru olmaya yeterli olabilir.
- c) **Başarılı bir kişi:** Başarılı olan kişilerin genel olarak yöneticilerin takdirlerini kazanmaları söz konusudur. Başarılı olanların yalnızca yöneticilerin değil müşterilerin de takdirini kazanmaları bu kişileri yalnızlaştırmakta ve diğer çalışanların onları kıskanmasına neden olmaktadır. Böyle durumlarda da, başarılı olan çalışanların arkasından oynanan çeşitli oyunlarla, çıkarılan söylentiler ciddi sıkıntılar doğurabilmektedir.

- d) **Yeni gelen kişi:** örgüt içinde sevilen bir personelin yerine başka bir personel alındığında yeni personelin yeteneklerinin sevilen ve gönderilen personelin çalışanlarından üstünse mobbing kurbanı olmasının riski de artar.

2.1.7.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing süreci içinde izleyici gibi rol alanların, bu mobbing sürecine doğrudan karışamayan, ancak yaşayanları algılayan, yansımalarının bir şekilde gören, bazen bu durumlara direkt katılabilen bireylerden oluşur. İzleyici çeşitlerinden, sergilemiş oldukları davranışlara bakılarak aşağıdaki gruplandırıldığı görülmektedir (Tetik, 2010: 85);

- a) **Diplomatik İzleyici:** Bir çatışma olgusunun karşısında uzlaşmayı isteyen kişiler diplomatik izleyicilerdir. Genellikle aracı olmaları sebebiyle başkalarının nefret ettiği ya da sevilen tiplerdendir.
- b) **Yardakçı İzleyici:** Bu tarz tiplerin, mobbingci ile bağları vardır. Ancak bu özelliklerinin fark edilmesini ve bilinmesini istemedikleri görülmektedir.
- c) **Fazla ilgili İzleyici:** Fazla ilgili izleyiciler ise başkaları ile hatta onların sorunlarıyla yakından ilgilenen tipleridir. Başkalarının özel sorunlarına karışmak için devamlı ısrar ettikleri görülmektedir. Böyle durumlarda yardım arayışı içinde olan kurbanın da zaman içinde rahatsız olduğu bilinmektedir.
- d) **Bir Şeye Karışmayan İzleyici:** Bu tarz izleyiciler, dikkat çekerek, herhangi bir şeylere karışmak istememektedirler. Tüm yaşananlardan uzak kalmaya çalışırlar ve konuyla ilgili olarak herhangi bir düşünce de bildirmezler. Mobbing uygulayanlara da yardım etmezler ve uygulanan mobbinge karşı da tamamen duyarsızdırlar.
- e) **İki Yüzlü Yılan İzleyici:** Yaşanılan ya da yapılan hiçbir şeye karışmıyor gibi görünseler de, gerçekte her şeyin farkındadırlar ve iki taraflı davranmaktadırlar. Burada bulunan izleyiciler, mobbing uygulayanlara yardım ederler. Kendine yapılacaklarından korktuğu için kurbanı/kurbanlara yardım etmek istemezler.

2.1.8. Mobbingin Etkileri

Bu konuda mobbingin etkileri iki başlık altında incelenecektir: mobbinge maruz kala kişiler ve kurumlar üzerindeki etkileri.

2.1.8.1. Mobbinge Maruz Kalan Kişi Üzerine Etkileri

Mobbingin oluşturmuş olduğu sonuçlar incelendiğinde, mobbinge maruz kalanların sosyal halleri incinmiş, depressif davranışlardan bunalmış oldukları görülür. Ayrıca çevrelerinden uzaklaşma eğilimi gösterdikleri de dikkat çekmektedir. Çevresinde bulunan diğer çalışanların bu kişi damgalanmış oldukları görülür. Onların başarısız olduklarının düşünülmesi olağandır. Dolayısıyla, iş ortamında dışlanmış olan ve başarısızlığa uğratılmış olan kişi(ler) kendi çevre ve aile içinde de huzursuzluğa kapılırlar. Yaşam kalitesiyle ilgili etkilere bakıldığında, bireylerin kendisine olan güveni kaybetmesine, bununla birlikte aile, iş çevresi ve sosyal ilişkilerinden de uzaklaşmak kaçınılmaz olduğu görülmektedir. İspanya 'da bu konu ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada, iş ortamında Mobbing uygulanan bireylerin mide ağrıları ve uyku bozuklukları gibi şikâyetlerinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında mağdurdaki şaşkınlık, beceriksizleşme, korku, utanma ve çekinme gibi durumlarında yaşandığı görülmüştür (Carnero, 2005).

Bunun yanında, mobbing mağduru olan kişilerde görülen, depresyon, uykusuzluk, iştahsızlık, halsizlik, endişe, ani öfkelenmeler, unutkanlık, sıkıntı, sık sık ağlama krizleri, sessizlik, alınganlık, yaşamak istememe gibi bazı düşünceler ve davranışlarda değişiklikler gözlenebilmektedir. Şiddet ve tacizin yaşanan olayların ağırlığına bağlı olarak mobbing kurbanlarında intihar fikri dahi oluşabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 52).

Tablo 9

Mobbing Uygulamalarının Etki Dereceleri

1. DERECE	2. DERECE	3. DERECE
Ağlamak	Yüksek tansiyon	Şiddetli depresyon
Uyku bozuklukları	Kalıcı uyku bozuklukları	Panik ataklar
Alınganlık	Mide ve bağırsak sorunları	Kalp krizleri
Konsantrasyon bozukluğu	Konsantrasyon bozukluğu	Diğer ciddi rahatsızlıklar
	Aşırı kilo alma ve verme Depresyon Alkol ve ilaç alışkanlığı İş yerinden kaçma	Kazalar İntihar girişimleri Üçüncü kişilere yönelik şiddet
	Alışılmadık korkular	

(Devenport, 2000, s.15).

2.1.8.2. Mobbingin Kurum Üzerine Etkileri

Mobbing süreci içinde kişilerin etkilendiği kadar, kurumda etkilendiği görülmektedir. İşverenlerde ortaya çıkması muhtemel zararların en büyüğünün maddi olacağı kuşkusuzdur. Bunun yanında sosyal sonuçların da doğacağı muhtemeldir. Örgütlerde yaşanan mobbing, yetişmiş olan personellerini kaybetmeleri, işgücü devrinin artması, birliğin, beraberliğin ve en önemlisi de morallerin bozulmasıyla sonuçlanabilecektir. Yaşanan problemler çözülmez ise daha sonradan daha karışık bir duruma gelmesi söz konusu olacaktır (Tınaz, 2006: 157).

Kurumlar bakımından başka bir sorunun da sosyal bedellerin ağırlığı görülmektedir. Bir iş ortamında çalışanlar, çalışma koşullarından memnun olmazlarsa ve taciz eden davranış ve tutumlara şahit olurlarsa, iş yerindeki yaşananların dışarıda anlatılmaları gibi durum karşısında bu durumun normal karşılanması söz konusu olabilmektedir. Özellikle rekabetin acımasızlaştığı günümüzde, bir işletmenin içerisinde grup çalışması ve birlikteliklerin bozulmasıyla başarılı sonuçların engellenmesiyle kurumun saygınlığı ve isminin de kirlenmesi olası görülmektedir (Tınaz, 2006: 158). Tetik (2010: 85), kurum yönetimlerinde uygulanmış olan mobbinge göz yumulması durumunda kimi kilit olan bireyleri yitirmek ile beraber, işgücü devir oranlarının da artacağını ve olumsuz olan örgüt ikliminin oluşacağını belirtmiştir. Bunun yanı sıra saygınlıklarının da azalması örgüt kültüründeki değerlerin çökmesi de kaçınılmaz görülmektedir.

Mobbingin işletmelerde verimliliği azaltarak; işgörenlerde de iş tatmini düşüşlerine neden olduğunu söylemek mümkündür. İş tatminin düşüklüğü çalışanlarda oluşan isteksizlik durumu beraberinde yaratıcılığı da kısıtlamaktadır. İşyerinde yaşanan mobbing sonrasında çalışanın dikkati dağılmakta, örgütün hedef ve işlevlerinin bulunduğu önemden uzaklaştığı görülmektedir. Gelişen olay ve olguların doğal bir sonucu kuruma karşı olan bağlılık, yapılan işe karşı bağlılık ile birlikte davranış ve tutumlarında öneminin vurgulanması gerekir ki mobbing örgütsel bağlılığı düşmesine neden olur. Böyle durumlarda da çalışanların arasındaki uyumun bozulması ve güvensizlik ortamının olması söz konusu olur (Tetik, 2010: 84).

2.1.9. Mobbinge Başa Çıkma Yolları

İnsanlara uygulanan şiddet giderek artan tahribatlara neden olur. Bu tahribatlardan kurtulma konusunda kurumsal, bireysel ve yasal anlamda geliştirilen mücadele etme yöntemlerinin tahribatları azaltması ve yok etmesi söz konusudur (Karatuna ve Tınaz, 2010: 88). Bütün bu tahribatlara karşın alınacak olan önlemler kişilerin eğitimi, karakteri, yaşı ve milliyetine göre değişebilmektedir. Ancak yine de alınacak olan önlemlerin ortak bir paydası vardır ve etkileri azaltmaktadır. Bu önlemleri iki başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar da kişinin kendisinin ve kurumların alabileceği önlemler açıklanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 105).

İş ortamında mobbingin yol açtığı psikolojik gerilim bireylere, kurum ve topluma karşı faturasının yükselmesi, mobbing ile mücadeleyi zorunlu kılmıştır. Bunun için de her çeşit psikolojik şiddetin ortadan kaldırılması, kurumların iş tatmini, çalışmalarındaki barış ve bağlanmanın sağlanmasıyla birlikte sosyal yapılara dönüştürmek gerekmektedir (Tutar vd. 2010).

2.1.9.1. Mobbinge Bireysel Olarak Başa Çıkma Yolları

Çalışanların mobbing ile kişisel anlamda mücadele etmeleri için öncelikli olarak haklarının iyi bilmesi ve haklarını arama konusunda çekingenlik göstermemeleri gerekir. Kişilerin mesleki özelliklerini geliştirip özgüvenlerini yaratmaları gerekir ki; bu açıdan kişilerin kendisini kurban fikrinden kurtararak, kontrollü davranması, önündeki bütün seçenekleri de değerlendirmeleri gerekir (Kapıkıran ve Fiyakalı, 2006: 16).

Mobbing mağduru olan kişilerin öncelikli olarak bu süreçte sakin olması ve sağlıklı düşünebilmesi önemlidir. Ardından da kendine bir yol haritası belirleyerek bu süreçte aşağıdaki maddeleri uygulayarak; tacizcilerden kurtulmalıdır (ÇSGB, 2014: 22):

1. Mağdurun öncelikle çatışma ortamına girmemesi gerekir ve sakin olması gerekir.
2. Mobbingin yöneticisi konumunda olan kişilere yaşanan bu durum aktarılmalıdır.

3. Mobbing mağduru olduğunu ispat edecek belge, mesaj veya maillerin saklanması gerekir.
4. Mobbingin uygulanmaya başlandığı süre boyunca yaşananlarla ilgili notlar alınmalıdır.
5. Mobbingi bilen, gören ve duyan arkadaşlar ile görüşülmesi gerekir ve şahit olabilecekleri ihtimali değerlendirilmelidir. Gerektiğinde de şahit olmaları istenilebilir.
6. Sendikaya bağlılık söz konusu ise sendikalardan destek talep edilebilir.
7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İletişim Merkezi'nin numarası olan Alo 170'i aranmalı ve mobbinge ilgili uzmanlardan psikolojik yardım alınmalıdır.
8. Gerekli durumlarda hukuki ve tıbbi destek alınmalıdır.
9. Mobbinge ilgili olarak izlenen bu yollar işe yaramaz ise bu konu yargıya kadar taşınmalıdır.

2.1.9.2. Mobbing Kurumsal Olarak Başa Çıkma Yolları

Mobbing neredeyse her kurumda görülebilmektedir. Bir başka ifadeyle her kurum kendisine özgü olan psikolojik tacizleri üretme yeteneğine sahiptir. Bu sebeple de kurumların psikolojik tacizi yönetme yeteneğine sahip olmalı gerekir (Tutar, 2004: 145). Kurumların bu konuda ilk yapması gereken ise oluşturdukları örgüt kültürünün sağlam olmasıdır. Bu aşamada is uzman psikologlardan yardım istenmelidir (Tınaz, 2006: 188). Kurum içinde huzurlu bir atmosferin yaratılması da psikolojik tacizleri önleyici tedbirler arasındadır. Çalışanların eğitilip mobbing konusunda farkındalıklarının artırılması gerekir. Bilhassa da kurumların mobbinge karşı yaptırımlarının kesin bir şekilde ortaya koyulması önemlidir.

Mobbingin engellenmesi için yapılması gereken ilk hareket, kurum bünyesinde yaşanan rahatsızlıkların zaman içinde belirleme işlemidir. Bunun için yöneticilerin, mobbing eylemleri ile ilgili olarak erken uyarı belirtilerinin izlenmesi ve gerekli olan önlemlerin alınması gerekmektedir. Kurumlarda yaşanan mobbinge çözüm aranmaya

başlanması için aşağıdaki sorulara “evet” cevabının verilmesi gerekir (Kirel, 2007: 323):

1. Kurumda bir problem çıktığı zaman, sorumluluk her zaman aynı kişiye veya kişilere mi veriliyor?
2. Önemli görevler üstlenen çalışan(lar) aniden kurumdan ayrılıyorlar mı?
3. Genel anlamda çalışan devir hızı artıyor mu?
4. Çalışanların izne çıkmak istemeleri arttı mı?
5. Kurumda çalışanlar genellikle mutsuz mu?
6. Sorunları çıkardığı görülen çalışanın önceki performansları yüksek miydi?
7. Yöneticiler oldukları mevki için deneyimsiz ve yeteneksiz midir?
8. Çalışanların arasında işbirliği ve iletişim eksikliği mi var?

Bu ve buna benzer erken belirtilerin, her düzeydeki yöneticiler için dikkatli bir şekilde üzerinde durulması gereken konular arasındadır. Firma, kuruluş ve kurumların bunlarla ilgili alacağı bazı önlemlerin mobbing riskini ciddi oranlarda azalttığı görülmektedir.

Bütün bu bilgilerden hareketle kurumsal olarak mobbingin önlenmesi için aşağıdaki yöntemler uygulanmalıdır (Bingöl, 2007: 96-97):

- 1) Mobbing ile mücadelenin başında kurumsal çatışmanın kaynaklarından olan liderlik kurumsallaştırılmalı,
- 2) Yönetimin stres ve çatışma yönetimi gibi bazı mesleki beceri ve bilgi gerektiren hususlarda yeterliliği sağlanmalı,
- 3) İnsan kaynakları departmanının işe yerleştirmeleri, kariyer ile diploma durumunun yanında kişilerin işlere uyumu ve duygusal zekâ durumlarının göz önüne alınması,
- 4) Kişi ile rolleri arasında kurulan ilişki, kişilerin kabul sınırlarının kapsamında olması ve kişilerin rollerinin benimsemesini sağlamak,
- 5) Kurum vizyonunun paylaşılır duruma getirilmesi, kurumsal ve kişisel gereksinimlerinin tatmin edilmesi, çalışanların arasında işbirliği ve uyumun sağlanmasını sağlayacak örgüt kültürü ve ikliminin oluşturulması,

- 6) Kurumsal sağlığın geliştirilmesi ile beraber çalışanların örgütsel ve kişisel ihtiyaçlarının karşılandığı, çalışanların arasında işbirliği, uyum ve karşılıklı olarak nezaketin bulunduğu sağlıklı bir kurumsal ortam oluşturulmalı,
- 7) Kurumsal empati sağlanarak; mobbing uygulayanların, mağdurun gözü ile olaylara bakması sağlamak,
- 8) Yönetim için açıklığın sağlanarak; açık kapı politikası uygulanmalı,
- 9) alışma hayatının insancillaştırılması, işleri çalışanların konumu, kişiliği, beklenti ve yeteneklerine uygun duruma getirilmeli,
- 10) Kurumsal bütünleşme sağlanmalı, kurumun hem kişisel imajı, hem de toplumsal imajının kişilerin beklentilerini karşılamalıdır.

2.1.10. Mobbingin Sonuçları

Mobbingin kurum üzerindeki etkilerinin son derece önemli olduğu görülmüştür. Bu süreçte, en tepede çalışandan en aşağıda çalışana kadar kurumun tümünü etkilemesi ve birçok huzursuzluğa, çatışmaya ve karışıklığa yol açması söz konusudur. İş kalitesinin ve miktarlarının da azalmasına neden olduğu ve verimliliği düşürdüğu görülmektedir. Mobbing süreci yalnızca hedefleri etkilenmemektedir. Aynı zaman içinde çalışma gruplarını da yakından etkilemektedir. Sonuç olarak işlerde başarılı olabilmek için birlikte çalışmak gerekir ancak mobbing bunu engeller. Oluşturulan huzursuzluk ve kargaşa kurumun imajına yansımaktadır ve olumsuz olarak tanınmasına neden olmaktadır (www.aktuelpsikoloji.com 2008).

Tablo 10

Mobbingin Sonuçları

ETKİ ALANI	SONUÇ
MAĞDUR	Aşırı strese bağlı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar ve intihar ile sonuçlanabilen travmalar.
AİLELER	Mutsuz ebeveynler ve çarpık yetişen çocuklar, artan boşanmalar.
ÖRGÜTLER	Anlaşmazlıklar, hastalıklı şirket kültürü, düşük moral ve kısıtlanmış yaratıcılık.
TOPLUM	Mutsuz bireyler ve politik kaygısızlık.

Kurumdaki iş gücü devri artar ve giderek arttığı görülen huzursuzluk ortamı ve çatışmalardan uzaklaşmak isteyenler çeşitli arayışlara başlarlar. Bireylerin, kurumlarına

aidiyet duygularında azalmalar olur ve daha iyi çalışma ortamına sahip olan işyerleri için fırsat kollanır. Yetişmiş olan bireylerin ayrılmasıyla kurumda kazanılan tecrübeler yitirilmekte ve bunun neticesinde de eğitim maliyetlerinde artmalar olur. Mobbing süreci içerisinde kuruma sonuçlarından biri de işçilerin tazminat taleplerinin olmasıdır (Çobanoğlu, 2005: 28).

Mobbinge maruz kalanların, öncelikle kendilerine ardından da çalıştıkları kurumlara verdikleri zararların neticesi ciddi sıkıntılar doğurmaktadır. Bunun yanı sıra topluma da maliyetinin yüksek olduğu görülmektedir. Mobbing'in maliyetleri Tablo'da özetlenmiştir:

Tablo 11

Mobbingin Maliyetleri

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK MALİYETLER		PARASAL MALİYETLER	
BİREYLER	- Stres - Kazalar - Sakatlıklar - Tecrit edilme - Ayrılık acıları	- Duygusal rahatsızlıklar - Fiziksel rahatsızlıklar - Mesleki kimlik kaybı - Arkadaşların kaybı - İntihar/cinayet	- Terapi - İşsizlik - İş arama - Taşınma - Kaza masrafları	- İlaçla ayakta tedavi - Doktor, hastane faturaları - Sigorta primleri - Avukat ücretleri - Kapasite altı çalıştırılma
AİLELER	- Ayrılık/boşanma acısı - Çocuklara etkileri	- Çaresiz kalma acısı - Karmaşa ve çatışmalar	- Ailenin gelir kaybı - Terapi	- Ayrılma/boşanma masrafları
ÖRGÜTLER	- Anlaşmazlıklar - Hastalıklı şirket kültürü	- Düşük moral - Kısıtlanmış yaratıcılık	- Hastalık izinlerinin artması - Yüksek işgücü devri - Düşük verim - Düşük iş kalitesi - Uzmanlık kaybı	- Çalışanların tazminatı - İşsizlik maliyetleri - Yasal işlem - Erken emeklilik - Yükselen personel maliyetleri
TOPLUM	- Mutsuz bireyler	- Politik kayıtsızlık	- Sağlık masrafları - Sigorta masrafları - İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları	- Kamu yardım programlarına talebin artması - Zihinsel sağlık programlarına talebin artması - Malulen emeklilik taleplerinin artması

(Kırel, 2003, s. 146-148)

2.1.11. Türkiye’de Mobbing İle İlgili Gelişmeler

11.01.2011 tarihinde kabul edilen ve 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi şu şekildedir (<http://www.resmigazete.gov.tr> 2012):

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

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

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

Mobbing Genelgesi kapsamında 26.04.2011’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde, konuyla ilgili kamu kurumları ve sosyal taraflar ile yapılan ilk toplantı da Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu hazırlık çalışmaları başlatılmıştır. 21.05.2012 tarihli Bakanlık Oluru “*Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu* oluşturulmuştur. Bu Kurul, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014) hazırlamıştır. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu yılda iki kez toplanır. Kurul içerisinde oluşturulmuş olan teknik komiteyse gereken durumlarda toplanıp çalışmaları sürdürmektedir. Kurulun hazırladığı “*İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*”ne Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sitesinden ulaşılabilir.

Alo 170

Mobbing Genelgesinin 4. maddesinde iş hayatında yaşanan bütün sorun ve şikâyetlerin dinlenmesi için çağrı merkezi niteliğinde Alo 170 hattı kurulmuştur. 19.03.2011 tarihinden sonra mobbing şikâyetlerini almaya başlamışlardır. Bunun için

merkez görevlendirdikleri psikologlar bulunur. Bu psikologların mobbing şikâyetleri ile doğrudan ilgilenererek şikâyet eden kişilere destek olarak yardım ettikleri görülür.

2.2. YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI

Yaşam kalitesi kavramını daha iyi anlamak için öncelikle kalite kavramını tanımlamakta yarar vardır. Kalite kavramı da farklı biçimlerde tanımlandığı görülmektedir. Bu kelimenin üzerinde birçok araştırmalar yapılmış ve yapılan çalışmaların neticesinde birbirinden farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Buna göre her araştırmacının bir tanımı olduğunu söylemek mümkündür. Kalite konusunda ismi sıkça duyulan Juran, kaliteyi; kullanmaya ve standartlara uygun olmak olarak ifade etmiştir. Amerikan Kalite Kontrol Derneği'ne göre kalite, bir ürün ya da hizmetin belirli bir ihtiyacı karşılama yeteneklerini ortaya koyan özellikler bütünüdür. Bu tanımlamalardan da anlaşıldığı gibi birçok kişi ve kuruluş tarafından kalite kendi standart ve kıstaslarına uygun olarak tanımlama yapmışlardır (Yıldırımçakar, 2015: 7).

Kalite kavramına yüklenen anlamları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Tengilimoğlu, 2011: 308):

- a) Kalite, bir mal ya da hizmete verilen değerdir.
- b) Kalite, daha önceden belirlenen özelliklere uygunluğu ifade eder.
- c) Kalite, gereksinimlere uygunluktur.
- d) Kalite, eksiklik olanlardan kaçınmaktır.
- e) Kalite, kullanımlara uygun olmaktır.
- f) Kalite, şart ve koşullara uygunluktur.
- g) Kalite, bir malın ya da hizmetin belirlenmiş olan ve/veya olabilecek ihtiyaç ve gereksinimleri karşılama kabiliyetlerine dayalı özelliklerin tümüdür.
- h) Kalite, mal ya da hizmetlerin ekonomik olarak üreten ve tüketicilerin istediklerine cevap veren üretim sistemine denir.

Kalite ve yaşam kalitesi ile ilgili toplumun bu duruma alışması için belli bir zamana gereksinim vardır. Yaşam kalitesi kavramını günümüzde sıkla kullanıldığını ve birçok konunun bu kavramla ilişkilendirilerek açıklandığını söylemek gerekir. Yaşam

kalitesi ölçümünün sağlık hizmeti teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin değerlendirilmesi konusunda standart uygulama durumunu alması buna örnek olarak verilebilir (Öksüz ve Malhan, 2005: 9).

Yaşam kalitesi kavramının, yaşamın etkilenmesine neden olan birçok ögeyi farklı yönleri ile ve çeşitli bakış açıları ile değerlendirmeyi hedefleyen, aynı zamanda, hemen hemen her bilim dalının, toplumdaki faaliyetleriyle ilgili olan çok boyutlu bir anlamı kapsadığı görülmektedir (Kabadayı, 2008: 17). Bu kavramın toplumun ve kişilerin tatmini ve onların toplumsal ilişkilerinde önemli olup, özellikle bu yönleriyle de tatmin ve mutluluğu tanımlayan, hayatı ve hayatın alt alanlarıyla ilişkili mutluluk ifadelerini niteliğini belirleyen ortak boyutu kapsamaktadır (Tüzün ve Eker, 2003: 3).

Dünya sağlık örgütü, yaşam kalitesinin kapsamı ile ilgili olarak bazı sınıflandırmalar yapmıştır. Fiziksel sağlık kategorisinde rahatsızlık, ağrı, halsizlik, uyku, yorgunluk ve dinlenmek gibi kişilerin iş yapmalarını, gündelik hayatlarını etkileyen çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Psikolojik durumdaysa beden imajı, hafıza, olumlu veya olumsuz düşünce, kendine güven ve konsantrasyon unsurları kişilerin yaşam kalitesini yakinen etkilemektedir. Yaşam kalitesinin bir başka kategorisi ise bağımsızlık düzeyidir. Bu düzeyde kişilerin kendi kendilerine çalışabilmeleri, hareketlilik, kapasiteleri, ilaç ve/veya tedaviye bağımlılık dikkate alınır. Sosyal ilişkiler içindeyse, sosyal ve seksüel ilişkiler ve sosyal aktivite yer alır. Çevresel özelliklerde, ev çevresi, finansal kaynaklar, güvenlik, fiziksel çevre kalitesi, belgelere ulaşma, yeni bilgi, sağlık hizmetlerine ulaşma imkânları şeklinde değerlendirilmektedir. İnanç ve bireylerin inancını özgür bir şekilde yaşaması tüm bu faktörler gibi yaşam kalitesi algısının etkilenmesine neden olan önemli unsurlardır (Gülgün, 2014: 20).

Mc Daniel ve Bach'ın, yaşam kalitesi dört özellikle değerlendirmişlerdir (aktaran Perim, 2007: 10):

- a) Dinamik özelliği (zaman içerisinde değişim gösterme)
- b) Çok boyutluluk
- c) Bireyin beklenti ve hayatında olan olaylara uyum gösterme “yaşam kalitesi = doğal gereksinimler,

d) İnteraktif olması (kişilerin ve çevreyle olan etkileşimlerden etkilenmeleri).

Bireylerin hayatında kendileri adına önemli alanlarda mutluluğu ve doyumunu, yaşam kalitesi şeklinde değerlendirmek mümkündür (Cooley, 1998). Yaşam doyumunu ve/veya öznel iyilik durumu şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Daha önceden toplam yaşam kalitesi kavramı olarak da kullanılmaktadır. Yaşamın ödüllendirme ve zenginlik ağrı ve mutluluk gibi çeşitli yönleri yaşam kalitesini etkiler. Yaşam kalitesi bir anlamda sağlık terimini de kapsamakta ancak sadece bu kavram ile de sınırlandırılmaz. İnsan hayatındaki önemli alanlarda, hasta ve sağlıklı gruplarda yapılan çalışmalar neticesinde çeşitli biçimlerde sınıflandırılır.

2.2.1. Yaşam Kalitesi İle İlgili Kavramlar

Sağlık durumu, sağlık algılaması: Fizyolojik, biyolojik ve/veya işlevsel bazı bozukluklarla belirtilerin dikkate alınması kişinin göreceli hastalık veya iyilik durumuna sağlık denir. Sağlık algısı ve/veya algılanmış olan sağlık kişinin sağlıktan etkilendiği görülen öznel değerlendirmelerdir (Muldoon vd. 1998). Kimi insanların bir ve/veya daha fazla kronik hastalıklar sebebiyle sıkıntılar çekerken kendisini sağlıklı saymaktadır, bazılarıysa nesnel hastalık belirtileri görülmezken kendisini hasta olarak algılamaktadırlar.

İşlevsel Durum: Bireylerin her daim sürdürülen temel gereksinimlerini sürdürmede ve sağlıklı durumunu devam ettirmede başarılarıdır. Bireyler sağlıklı olarak yaşamına devam edebilmeleri için önemli ve temel olan gereksinimlerini karşılamak durumundadır. İşte bu ihtiyaç ve gereksinimler ele alınıp; elde edilen durumlara işlevsel durum adı verilir. İşlevsel kapasite; bireylerin kendilerini ve çevresi ile ilgili alanların belirlenerek, kişinin sosyal, psikolojik, fiziksel ve ruhsal alanlarda günlük ihtiyaç ve gereksinimlerini yerine getirmede maksimum kapasite göstermektedirler. İşlevsel performans, bireyin günlük hayatını sürdürebilmesi için yapması gerekli olan işlevlerden oluşur (Güler, 2006: 6).

Ruhsal durum: Kişinin ruhsal durumlarını anlatırken gündelik hayatın da önemi büyüktür. Bireylerin ruhsal durumlarını etkileyen ve bu durumdan etkilenen unsurlar bireylerin günlük hayatında karşılıklarına çıkan birçok etkenden oluşur. Günlük yaşamda davranışları yönlendiren üç duygu çeşidi bulunmaktadır.

1. Olumlu duygular: sevgi sözcüğüyle ifade edilir, güven, saygı, inanç, dostluk ve kabullenme gibi duyguları içermektedir.
2. Olumsuz duygular: kin, küçük görme, güvensizlik, düşmanlık ve kıskançlık gibi zararlı olan duyguları kapsamaktadır.
3. Nötr duygular. Hoşgörüye yardımcı olsalar da, daha çok bir yararı olmayan duyguları içerir (Demirkıran, 2012: 24).

Sağlıkla ilişkili yaşam kalitesi: kişinin sağlığının etkilenmesine neden olan ve/veya sağlığından etkilenmiş olan yaşam alanlarında bulunan mutluluk ve doyumdur. Sağlık hizmet durumu alanında etkenler ile doğrudan ilişkileri sebebiyle yaşam kalitesinden ayrılmaktadır. Genel anlamda sağlıkla ilişkili yaşam kalitesi değerlendirilmeleri, sağlık ile ilgili olan değişkenlerin ki bunlar tedavi veya hastalık olabilir, genelde veya belirli bir hastalığı olanların da önemli olan yaşam olayları ile ilişkilerini yansıtmaya çalışır (Eser, 2006: 5).

2.2.2. Yaşam Kalitesine Etki Eden Faktörler

Yaşam kalitesinin etkilenmesine neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin kişilere göre değişiklikler gösterdiği bilinmektedir. Bu faktörlerden bazılarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Turgut, 2010: 41):

1. Demokrasi ve özgürlük adına kabul edilen ekonomik anlamda zengin olan ülkelerde yaşama, yaşam kalitesini yükseltmektedir.
2. Politik anlamda istikrar olan ve güvenli bir gelecek vaat edilen yerlerde yaşam kalitesi yüksektir. Bu bakımdan kişilerin güven içerisinde ve gelecek kaygısı olmadan yaşamının sürdürmesi önemlidir.
3. Azınlıktan öte çoğunluğun bir parçası olma, itibar görme, saygınlık kazanma kişilerin yaşam kalitesi algısını etkiler.

4. Toplumda görülen sosyal katmanın üst tabakasında olmak yaşam kalitesini yükseltir.
5. Evli olma, aile ve arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde bulunma, sağlıklı çevre anlamını taşımaktadır. Bu durum da psikolojik olarak bireyin kendini iyi hissetmesini sağlar.
6. Ruhsal ve fiziksel anlamda sağlam olma, bireyin kendi başına başarılı olması ve doyumunu için ciddi anlamda önem taşımaktadır.
7. Açık fikir ve aktif olma, bireyin kendini iyi hissetmesi bakımından önemlidir. Düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilen herkes için stres ortamının kolaylıkla yok olacağı aşikârdır.
8. Kendi yaşamının kontrolünün kendisinde olduğunu hissetme, öz yeterlilik ve özgüven açısından önemlidir.
9. Para kazanmak ve politik anlamda muhafazakâr olmanın yerine maddi ve sosyal değerlere sahip olmak için istekli olmanın yaşam kalitesi algısını etkilediğini söylemek mümkündür.

2.2.3. Yaşam Kalitesinin Sınıflandırılması

Yaşam kalitesinin sağlık kavramını kapsadığı daha önce belirtilmişti. İnsan hayatındaki önemli alanların, hasta ve sağlıklı gruplarda yapılan araştırmaların neticesinde çeşitli biçimlerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Literatürde özellikle Flanagan'ın yaşam kalitesini on beş yönde 5 temel dalda sınıflandırdığı görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 12

Flanagan'ın insan yaşamındaki önemli alanlar sınıflaması

Fiziksel ve maddesel iyilik 1. Maddesel iyilik hali ve finansal güvenlik 2. Sağlık ve kişisel güvenlik	Kişisel gelişme ve görevleri yerine getirme 1. Entelektüel gelişim 2. Anlama ve planlama 3. Mesleki rolü sürdürme 4. Yaratıcılık ve kendini ifade etme
Diğer insanlarla ilişkiler 1. Eş ile ilişkiler 2. Çocuk sahibi olma ve büyütme 3. Ana-baba, torun veya diğer akrabalarla ilişkiler 4. Arkadaşlarla ilişkiler	Eğlence, dinlenme 1. Başkalarıyla sosyal ilişkiler 2. Pasif ve gözlemsel eğlence, dinlenme eylemleri 3. Aktif eğlenceye katılım
Sosyal, toplumsal ilişkiler 1. Diğerlerine yardım ve destek	2. Yerel ve idari işlere katılım

(Musaoğlu, 2008, s. 29).

2.2.4. Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi

Yaşam kalitesi, bireylerin ve toplumun ferah düzeyi, sahip olunan ve tüketilmiş olan nesnelerin miktarlarını nicel özellikleriyle ölçülmesini sağlayan yaşam standardı kavramı alternatif anlamda 1970'lerin 2. yarısından sonra modern endüstri toplumlarında değerlendirmeye alınmıştır (Sucan, 2012). İçerik ve önceliklerinin zamanla değiştiği görülen yaşam kalitesi kavramı, genel anlamda iki unsur barındırır:

1. İnsanın sosyal ve fiziki varoluşun güvenlik içerisinde bulunmasıdır. Toplumsal haklara ve toplumsal hayata aktif bir şekilde katılma sürecinden oluşan bu unsurun, her bireyde kaçınılmaz olduğu görülmektedir.
2. İnsan hayatının her döneminde kişisel gelişim olanaklarının olduğu görülür (Oktiler, 2004; Akt. Perim, 2007: 20-21). Zamanın değişmesiyle birlikte yaşam kalitesi kavramının da değişen durum ve kişilerin bu sürece uyumları, pozitif-negatif tepkileri ve algılamaları gibi faktörlerin topyekûn ele alınması önemlidir. Kavramın, yalnızca kişinin geçimini sağlayabilecek gelire ve/veya daha çoğuna sahip olmak, gerekli olan ev eşyalarını almak gibi anlamları tamamlamaz (İkizoğlu, 2001: 186).

Tablo 13

Yaşam Kalitesinin Kavramsal Çerçevesi

Varlık	Fiziksel	Fiziksel sağlık, Kişisel hijyen, Beslenme, Spor ve fiziksel aktiviteler, Dış görünüş ve giyim, Genel fiziksel görünüş.
	Psikolojik	Psikolojik sağlık ve uyum, Bilinç, Duygular, Kendine güven, Kendilik algısı ve oto kontrol.
	Manevi	Kişisel değerler, Davranışın kişisel standartları, Manevi inançlar.
Kişinin sahip oldukları	Fiziksel olarak sahip olunan	Ev, İş yeri / okul Komşuluk, Toplum.
	Sosyal olarak sahip olunan	Diğer insanlarla yakın ilişkiler, Aile, Arkadaş, İş arkadaşları / yardımcıları, Komşuluk ve toplum.
	Toplumsal olarak sahip olunan	Yeterli gelir, Sağlık ve sosyal hizmetler, İş durumu, Eğitim programları, Eğlence programları, Toplumsal olaylar ve aktiviteler.
Geleceğe ilişkin düşünceler	Günlük uygulamalar	Günlük olarak yapılan aktiviteler, İş durumunun yükseltilmesi / korunması, Okula ilişkin veya gönüllü aktiviteler, Sağlık veya sosyal ihtiyaçları görmek.
	Boş zaman aktiviteleri	Rahatlamayı artıran ve stresten kurtulmayı sağlayan aktiviteler.
	Gelişmeye yönelik düşünceler	Bakımı destekleyen aktiviteler veya bilgiyi ve yetenekleri geliştirme, değişmeye uyum sağlama.

Yaşam kalitesinin değerlendirmesinde her bilimin, kendi disiplini dikkate alarak vurguladığı görülmektedir (Kaya, 1997: 15-16). Bazı bilimlerin, konuyla ilgili değerlendirmelerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Pınar, 1995):

1. Ekonomistler, esenlik kavramıyla yaşam kalitesini özdeşleştirmişlerdir. Ulusal üretim gibi bazı göstergeleri, satın alma ve gelir gücünü kullanarak aktarmışlardır.
2. Sosyologlar, ekonomistlerin üretim, satın alma gücü ve gelir gibi göstergelerle yaşam kalitesinin açıklanmasının yetersiz olduğunu, bunların yanı sıra çalışma, barınma ve sosyal durumlarda ele alınmasının gerektiğini vurgulamışlardır.
3. Psikologlar, toplumsal durumunun iyi olması daha iyi subjektif esenlikle muhakkak paralellik göstermeyeceği, subjektif esenliğinse; objektif barınma ve çalışma şartlarının ötesinde, bu şartlardan doyum sağlayarak, sağlamamayla ilgili olduğunu belirtirler.
4. Tıp Bilimcileri, bir hastalık ve/veya tedaviyle bağlantılı duyuşal, fiziksel ve toplumsal öğeleri içeren çok boyutlu kavram şeklinde kabul ederler. İş ortamları, ev ve benzeri unsurlara bağılı olarak yaşam kalitesine sosyal rolleri de dâhil edip sağılık durumlarının işlevler üzerinde görülen etkileri üzerinde durmaktadırlar.

Sonuç olarak kaliteli bir yaşamın sağılanması yolları düzenli ve hareketli bir yaşam, düzenli beslenme, düzenli uyku, gündelik yaşamda stres ile başa çıkabilme, zaman yönetimi ile çalışma ortamlarının güvenli olması şeklinde sınıflamak mümkündür (Perim, 2007: 18-19).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma nicel verilere dayalı genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle değiştirmeden betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. (Karasar, 2014).

Tarama modelleri iki türdedir; genel tarama modelleri ve ilişkisel tarama modelleridir. Genel tarama modelleri evren hakkında bir yargıda bulunabilmek için evrenden seçilmiş örneklem üzerinde yapılan betimleyici çalışmalardır. İlişkisel tarama modelleri, iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçladığı gibi iki değişken arasında karşılaştırmayı da amaçlayan çalışmalar olabilir. (Karasar, 2014).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Niğde ilinin Bor ilçesinde bulunan bankalarda çalışan personellerinden oluşmaktadır, Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 38 kişiden oluşmaktadır. Katılımcı bireyler tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilerek araştırmaya katılmaları istenmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada katılımcılardan veri toplamak amacıyla anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından araştırmanın amacı doğrultusunda literatür taraması yapılarak, araştırmacı tarafından oluşturulan 6 demografik soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadığını belirlemek amacıyla 5 alt düzey, toplam 23 maddeden oluşan mobbing ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar ile ilgili 6, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile ilgili 4, itibara yönelik saldırılar ile ilgili 3, mesleki duruma yönelik saldırılar ile ilgili 7 ve kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar ile

ilgili 3 soru yer almaktadır. Ölçeğin puanları 23 ile 115 arasında değişmektedir. Maddeler “(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her Zaman” biçiminde 5’li likert tipine göre derecelendirilmiştir. Büyüköztürk vd. (2009)’ne göre dört veya beş ölçek noktası sunmanın güvenilir bir sonuca varmada yeterli olduğu söylenebilir. İkinci bölümün son kısmında ise mobbinge maruz kalma ile ilgili 6 soru sorulmuştur. Anket sorularının hazırlanması için Çögenli ve Asunakutlu (2014) kaynağından yararlanılmıştır.

Üçüncü bölümde 1992 yılında geliştirilmiş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır ve Aydemir (1997) ve Arat (2006) kaynaklarından yararlanılmıştır. 1990 yılında ölçek 149 madde ile tasarlanmış ve faktör analizi ile 20 maddelik SF-20 formu bulunmuş. Psikometrik özelliklerin ve kapsadığı alanın artırılması hedefiyle 16 madde daha eklenerek 36 maddelik SF-36 oluşturulmuş. Ülkemizde Koçyiğit ve arkadaşları 1999 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır. Ölçek 8 boyuttan oluşmaktadır ve bu boyutlar aşağıda verilmiştir.

- Fiziksek fonksiyon (10 madde)
- Sosyal fonksiyon (2 madde)
- Fiziksel sorunlara bağlı rol kısıtlılıkları (4 madde)
- Emosyonel sorunlara bağlı rol kısıtlılıkları (3 madde)
- Mental sağlık (5 madde)
- Enerji/vaitalite (4 madde)
- Ağrı (2 madde)
- Sağlığın genel algılanması (5 madde)

Sağlıktaki değişim algısını içeren bir madde bulunmaktadır. Bu madde ölçüm sırasında kullanılmamaktadır ve bu madde dışında kalan maddeler son 1 ay göz önünde bulundurularak değerlendirilmektedir.

Ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliği Koçyiğit vd. (1999) tarafından yapılmıştır (101, 102). SF-36 kişisel değerlendirme için uygun olmakla birlikte bilgisayar ortamında veya yetiştirilmiş bir personel yoluyla yüz yüze veya telefon görüşmesi ile de 14 yaş ve üzerindeki kişilere uygulanabilmektedir. SF-36’nın özelliklerinin başında bir kendini değerlendirme ölçeği olması gelmektedir. Ölçek adından da anlaşılacağı gibi 36

maddeden oluşmaktadır ve bunlar 8 boyutun ölçümünü sağlamaktadır; fiziksel fonksiyon (10 madde), sosyal fonksiyon (2 madde), fiziksel sorunlara bağlı rol kısıtlılıkları (4 madde), emosyonel sorunlara bağlı rol kısıtlılıkları (3 madde), mental sağlık (5 madde), enerji/vitalite (4 madde), ağrı (2 madde) ve sağlığın genel algılanması (5 madde). Ayrıca son 12 ayda sağlıktaki değişim algısını içeren bir madde de bulunmaktadır ve bu şu an için ölçümde kullanılmamaktadır. Adı geçen madde dışında ölçek son dört haftayı göz önüne alarak değerlendirmektedir.

3.4. ARAŞTIRMA VARSAYIMLARI

Araştırmaya katılan bireylerin kendilerine yöneltilen ifadeleri doğru anladıkları ve sorulara samimi cevaplar verdikleri araştırmanın varsayımları arasındadır.

3.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Veri toplama sürecinde evrende yer alan banka şubelerinden gerekli izinler alınarak katılımcılar ile yüz yüze görüşülmüş öncelikle çalışmanın amacı ve sonuçların nerede kullanılacağı aktarılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar araştırmacı tarafından kayıt altına alınmıştır.

3.6. VERİ ANALİZİ

Yapılan bu çalışmada katılımcı bireylerden elde edilen nicel veriler SPSS 23 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin için frekans, yüzde ve ortalama değerler verilmiştir. Veri setinin güvenilirlik analizi Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Katılımcı bireylerin demografik özelliklerine göre yaşam kalitesi ve mobbing algı düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Daha sonra mobbing algı düzeyinin, yaşam kalitesi düzeyi üzerine olan etkisinin incelenmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Son bölümde ise mobbing algı düzeyi ile yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 14

Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Erkek	21	55,26
	Kadın	17	44,74
Medeni durum	Evli	28	73,68
	Bekâr	10	26,32
Yaş	29 ve altı	11	28,95
	30-39	21	55,26
	40-49	6	15,79
	50-59	0	,00
	60 ve üzeri	0	,00
Çalışılan Düzey	Çalışan	17	45,95
	Alt Düzey Yönetici	7	18,92
	Orta Düzey Yönetici	10	27,03
	Üst Düzey Yönetici	3	8,11
	Prof. Dr.	0	,00
Kıdem Yılı	1-5 yıl	12	31,58
	6-10 yıl	17	44,74
	11-15 yıl	6	15,79
	16-20 yıl	3	7,89
	21 ve daha fazlası	0	,00
Eğitim Düzeyi	Lise Mezunu	3	8,11
	Ön Lisans	12	32,43
	Lisans	18	48,65
	Yüksek Lisans	4	10,81
	Doktora	0	,00

Katılımcı bireylerin demografik özelliklerine ilişkin dağılım tablosu incelendiğinde %55,26'sının erkek, %55,26'sının 30-39 yaş aralığında ve %73,68'inin evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %45,95'i çalışan, %44,74'ü 6-10 yıl kıdem yılına sahip ve %48,65'inin eğitim düzeyinin lisans olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15

Bulunduğu Kurumda Mobbinge Maruz Kalan Katılımcıların Dağılımları

		n	%
Bulduğunuz kurumda Mobbing'e maruz kalma	Evet	9	23,68
	Hayır	13	34,21
	Kısmen	16	42,11
Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişinin veya kişilerin cinsiyeti	Kadın	1	3,33
	Erkek	12	40,00
	İkisi de	17	56,67
Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişi veya kişilerin yöneticilik görevleri var mıydı?	Evet	25	80,65
	Hayır	6	19,35

Katılımcı bireylerin %42,11'i kısmen bulunduğu kurumda mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Mobbinge maruz kalan katılımcıların %56'sının hem erkek hem kadınlardan mobbing uyguladığını düşündüğü görülmüştür. Katılımcıların %80,65'inin mobbing uyguladığını düşündüğü kişi veya kişilerin yöneticilik görevleri olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16

Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmanın Kişisel Nedenleri

	n	%
Kıskançlık	18	47,37
Kişisel başarılarım	14	36,84
Girişimci ve sosyal oluşum	8	21,05
Medeni Durumum	5	13,16
Dini İnançlarım	0	0,00
Siyasi Görüşüm	4	10,53
Dış Görünüşüm	4	10,53
Cinsiyetim	8	21,05
Diğer	2	5,26

Katılımcıların %47,37'si kıskançlık, %36,84'ü kişisel başarısı, %21,05'i girişimci ve sosyal oluşum, cinsiyet gibi nedenlerin mobbing davranışa maruz kalmanın kişisel nedeni olabileceğini düşündükleri tespit edilmiştir.

Tablo17

Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmanın Örgütsel Nedenleri

	n	%
Örgüt içindeki İletişimsizlik	6	15,79
Örgüt içi dayanışma eksikliği	7	18,42
Yetersiz Yöneticiler	15	39,47
Sağlıklı olmayan Örgüt Kültürü	7	18,42
Mükemmeliyetçilik	8	21,05
Kayırmacılık	12	31,58
Diğer	2	5,26

Katılımcıların %39,47'si yetersiz yöneticiler, 31,58'i kayırmacılık, %21,05'i mükemmeliyetçilik gibi durumların mobbing davranışlarına maruz kalmanın örgütsel nedenleri olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir.

Tablo 18

Mobbing Davranışa Maruz Kalındığında Yapılan Eylemler

	n	%
Sessiz kaldım	12	31,58
İzin/Rapor aldım	1	2,63
Sabahları işe gitmek istemedim	2	5,26
Aynı şekilde karşılık verdim	9	23,68
Ailemle paylaştım	11	28,95
Yöneticilere bildirdim	10	26,32
Mobbing uygulayan ile yüzleştim	6	15,79
İşimi bırakmayı düşündüm	3	7,89
Psikolojik destek aldım	0	0,00
İntihar etmeyi düşündüm	0	0,00
Hukuki yollara başvurdum	3	7,89
Diğer	1	2,63

Mobbinge maruz kalan katılımcıların %31,58'inin sessiz kaldığı, %26,32'sinin ailesiyle paylaştığı, %26,32'sinin yöneticileriyle paylaştığı ve %23,68'inin aynı şekilde karşılık verdiği tespit edilmiştir.

4.2. ANKET MADDELERİNE İLİŞKİN BULGULAR

4.2.1. Anket Maddelerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılım tablosu incelendiğinde %55,26'sının erkek olduğu, %55,26'sının 30-39 yaş aralığında ve %44,74'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bu katılımcıların %45,95'inin çalışandır ve kıdem yıllarına bakıldığında %44,74'ünün 6-10 yıl arası çalıştığı tespit edilmiştir.

Cronbach alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirlik sınırları aşağıdadır. (Özdamar, 1999).

$0.00 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirdir.

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 19

Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N
Fiziksel Fonksiyon	0,647	10
Fiziksel Rol Güçlüğü	0,781	4
Emosyonel Rol Güçlüğü	0,603	2
Enerji/Canlılık/Vitalite	0,729	4
Ruhsal Sağlık	0,710	5
Sosyal İşlevsellik	0,782	2
Ağrı	0,951	2
Genel Sağlık Algısı	0,870	5

Fiziksel fonksiyon (0,647), fiziksel rol güçlüğü (0,781), enerji/canlılık/vitalite (0,729), ruhsal sağlık (0,710) ve sosyal işlevsellik (0,782) ölçek düzeylerinin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Ağrı (0,951) ve genel sağlık algısı (0,870) ölçek düzeylerinin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Emosyonel rol güçlüğu ölçek düzeyinin ilk yapılan güvenilirlik analizinde - 0,247 değeri ile ölçeğin güvenilir olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple ölçek maddelerinden 19. Soru çıkarılmıştır. Yeniden yapılan güvenilirlik analizinde, emosyonel rol güçlüğu(0,603) ölçek düzeyinin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.2.2. Cinsiyete Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi

Araştırma Sorusu 1: Cinsiyete göre yaşam kalitesi düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 20

Cinsiyete Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Fiziksel Fonksiyon	Erkek	21	81,77	12,04	-1,700	35	0,098
	Kadın	16	88,44	11,51			
Fiziksel Rol Güçlüğu	Erkek	21	67,86	37,20	-0,074	35	0,941
	Kadın	16	68,75	34,76			
Emosyonel Rol Güçlüğu	Erkek	20	45,00	39,40	0,309	34	0,759
	Kadın	16	40,63	45,53			
Enerji/Canlılık/Vitalite	Erkek	20	46,50	16,71	-0,372	34	0,712
	Kadın	16	48,44	13,87			
Ruhsal Sağlık	Erkek	20	47,60	17,74	-0,346	34	0,731
	Kadın	16	49,38	11,42			
Sosyal İşlevsellik	Erkek	21	48,21	24,78	-3,311	35	0,002
	Kadın	16	74,22	22,11			
Ağrı	Erkek	21	56,55	29,21	-2,023	35	0,051
	Kadın	16	75,00	25,00			
Genel Sağlık Algısı	Erkek	21	54,05	22,95	-1,557	36	0,128
	Kadın	17	65,59	22,42			

Cinsiyete göre yaşam kalitesi düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Fiziksel Fonksiyon”(p=0,098), “Fiziksel Rol Güçlüğü” (p=0,941), “Emosyonel Rol Güçlüğü” (p=0,759), “Enerji/Canlılık/Vitalite” (p=0,712), “Ruhsal Sağlık” (p=0,731), “Ağrı” (p=0,051) ve “Genel Sağlık Algısı” (p=0,128) düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle erkek ve kadınların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdir. Cinsiyet yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

“Sosyal İşlevsellik”(p=0,002) yaşam kalitesi düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılım düzeylerini incelediğimizde kadınların(\bar{X} =74,22) erkeklerden(\bar{X} =48,21) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma Sorusu 2: Cinsiyete göre mobbing algı düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 21

Cinsiyete Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşıp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Erkek	20	1,91	0,86	1,858	35	0,072
	Kadın	17	1,46	0,54			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Erkek	21	1,44	0,70	1,068	36	0,293
	Kadın	17	1,22	0,53			
İtibara Yönelik Saldırıları	Erkek	20	2,22	1,07	1,012	32,907	0,319
	Kadın	17	1,92	0,69			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Erkek	19	1,71	0,79	1,288	34	0,206
	Kadın	17	1,42	0,54			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Erkek	21	1,22	0,43	0,700	36	0,488
	Kadın	17	1,14	0,29			

Cinsiyete göre mobbing algı düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” (p=0,072), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” (p=0,293), “İtibara Yönelik Saldırıları” (p=0,319), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” (p=0,206) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” (p=0,488) düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle erkek ve kadınların mobbing algı düzeyleri birbirine benzerdir. Cinsiyet yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

4.2.3. Medeni Duruma Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığının İncelenmesi

Araştırma Sorusu 3: Medeni duruma göre yaşam kalitesi düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 22

Medeni Duruma Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşıp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Fiziksel Fonksiyon	Evli	27	84,63	11,84	-0,020	35	0,984
	Bekâr	10	84,72	13,51			
Fiziksel Rol Güçlüğü	Evli	27	75,00	36,03	1,967	35	0,057
	Bekâr	10	50,00	28,87			
Emosyonel Rol Güçlüğü	Evli	26	46,15	44,55	0,714	34	0,480
	Bekâr	10	35,00	33,75			
Enerji/Canlılık/Vitalite	Evli	26	49,04	15,49	1,061	34	0,296
	Bekâr	10	43,00	14,76			
Ruhsal Sağlık	Evli	26	51,00	13,04	1,721	34	0,094
	Bekâr	10	41,60	18,49			
Sosyal İşlevsellik	Evli	27	63,43	26,39	1,508	35	0,140
	Bekâr	10	48,75	25,99			
Ağrı	Evli	27	68,06	27,59	1,240	35	0,223
	Bekâr	10	55,00	30,73			
Genel Sağlık Algısı	Evli	28	62,50	23,67	1,490	36	0,145
	Bekâr	10	50,00	19,86			

Medeni duruma göre yaşam kalitesi düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Fiziksel Fonksiyon”(p=0,984), “Fiziksel Rol Güçlüğü”(p=0,057), “Emosyonel Rol Güçlüğü”(p=0,480), “Enerji/Canlılık/Vitalite”(p=0,296), “Ruhsal Sağlık”(p=0,094), “Sosyal İşlevsellik”(p=0,140) “Ağrı”(p=0,223) ve “Genel Sağlık Algısı”(p=0,145) düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle evli ve bekâr katılımcıların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdi. Medeni durum, yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

Araştırma Sorusu 4: Medeni duruma göre mobbing algı düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 23

Medeni Duruma Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşıp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Evli	28	1,58	0,66	-1,744	35	0,090
	Bekâr	9	2,07	0,94			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Evli	28	1,22	0,41	-1,406	10,133	0,190
	Bekâr	10	1,68	0,99			
İtibara Yönelik Saldırıları	Evli	27	1,98	0,90	-1,162	35	0,253
	Bekâr	10	2,37	0,95			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Evli	26	1,42	0,52	-1,844	11,279	0,092
	Bekâr	10	1,99	0,92			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Evli	28	1,13	0,36	-1,514	36	0,139
	Bekâr	10	1,33	0,38			

Medeni duruma göre mobbing algı düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”(p=0,090), “Sosyal

İlişkilere Yönelik Saldırıları”(p=0,190), “İtibara Yönelik Saldırıları”(p=0,253), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları”(p=0,092) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları”(p=0,139) düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle evli ve bekar katılımcıların mobbing algı düzeyleri birbirine benzerdi. Medeni durum, mobbing algı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

4.2.4. Yaşa Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklaşım

Farklaşmadığının İncelenmesi

Araştırma Sorusu 5: Yaşa göre yaşam kalitesi düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 24

Yaşa Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA

f , \bar{X} ve $S.S.$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	$S.S.$	Var. K.	$K.T.$	$s.d.$	$K.O.$	F	p
Fiziksel Fonksiyon	29 ve altı	11	85,35	13,47	G.Arası	10,851	2	5,426	,035	,966
	30-39	20	84,17	12,49	G.İçi	5277,637	34	155,225		
	40-49	6	85,00	10,00	Toplam	5288,488	36			
	Toplam	37	84,65	12,12						
Fiziksel Rol Güçlüğü	29 ve altı	11	68,18	38,88	G.Arası	4270,091	2	2135,046	1,747	,189
	30-39	20	61,25	35,79	G.İçi	41540,720	34	1221,786		
	40-49	6	91,67	20,41	Toplam	45810,811	36			
	Toplam	37	68,24	35,67						
Emosyonel Rol Güçlüğü	29 ve altı	11	36,36	32,33	G.Arası	7934,343	2	3967,172	2,478	,099
	30-39	20	37,50	42,53	G.İçi	52829,545	33	1600,895		
	40-49	5	80,00	44,72	Toplam	60763,889	35			
	Toplam	36	43,06	41,67						
Enerji/Canlılık/Vitalite	29 ve altı	11	46,36	15,18	G.Arası	30,506	2	15,253	,061	,941
	30-39	19	47,37	14,56	G.İçi	8193,800	33	248,297		
	40-49	6	49,17	20,35	Toplam	8224,306	35			
	Toplam	36	47,36	15,33						
Ruhsal Sağlık	29 ve altı	11	50,91	16,88	G.Arası	276,489	2	138,244	,593	,558
	30-39	19	45,79	15,16	G.İçi	7690,067	33	233,032		
	40-49	6	52,00	11,87	Toplam	7966,556	35			
	Toplam	36	48,39	15,09						
Sosyal İşlevsellik	29 ve altı	11	55,68	27,02	G.Arası	1320,344	2	660,172	,919	,409
	30-39	20	57,50	27,33	G.İçi	24431,345	34	718,569		
	40-49	6	72,92	24,26	Toplam	25751,689	36			
	Toplam	37	59,46	26,75						
Ağrı	29 ve altı	11	68,18	25,84	G.Arası	2252,566	2	1126,283	1,404	,260
	30-39	20	58,13	30,69	G.İçi	27282,907	34	802,438		
	40-49	6	79,17	23,27	Toplam	29535,473	36			
	Toplam	37	64,53	28,64						
Genel Sağlık Algısı	29 ve altı	11	55,45	21,15	G.Arası	3079,779	2	1539,889	3,218	,052
	30-39	21	55,24	23,10	G.İçi	16746,537	35	478,472		
	40-49	6	80,00	17,89	Toplam	19826,316	37			
	Toplam	38	59,21	23,15						

Yaşa göre yaşam kalitesi düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Fiziksel Fonksiyon”(p=,966), “Fiziksel Rol Güçlüğü” (p=,189), “Emosyonel Rol Güçlüğü”(p=,099), “Enerji/Canlılık/Vitalite”(p=,941), “Ruhsal Sağlık”(p=,558), “Sosyal İşlevsellik”(p=,409) “Ağrı”(p=,260) ve “Genel Sağlık Algısı”(p=,052) düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle tüm yaş gruplarına mensup katılımcıların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdi. Yaş, yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

Araştırma Sorusu 6: Yaşa göre mobbing algı düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 25

Yaşa Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA

f , \bar{X} ve $s.s.$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	$s.s.$	Var. K.	$K.T.$	$s.d.$	$K.O.$	F	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	29 ve altı	11	2,29	0,83	G.Arası	6,283	2	3,142	7,510	,002
	30-39	20	1,56	0,60	G.İçi	14,224	34	,418		
	40-49	6	1,11	0,27	Toplam	20,508	36			
	Toplam	37	1,70	0,75						
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	29 ve altı	11	1,66	0,85	G.Arası	1,905	2	,953	2,585	,090
	30-39	21	1,27	0,54	G.İçi	12,897	35	,368		
	40-49	6	1,00	0,00	Toplam	14,803	37			
	Toplam	38	1,34	0,63						
İtibara Yönelik Saldırıları	29 ve altı	11	2,21	1,01	G.Arası	1,609	2	,805	,960	,393
	30-39	20	2,15	0,93	G.İçi	28,481	34	,838		
	40-49	6	1,61	0,61	Toplam	30,090	36			
	Toplam	37	2,08	0,91						
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	29 ve altı	10	2,20	0,81	G.Arası	6,047	2	3,023	9,389	,001
	30-39	20	1,42	0,50	G.İçi	10,626	33	,322		
	40-49	6	1,05	0,07	Toplam	16,673	35			
	Toplam	36	1,58	0,69						
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	29 ve altı	11	1,27	0,33	G.Arası	,187	2	,094	,675	,515
	30-39	21	1,17	0,43	G.İçi	4,856	35	,139		
	40-49	6	1,06	0,14	Toplam	5,044	37			
	Toplam	38	1,18	0,37						

Yaşa göre mobbing algı düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”(p=,090), “İtibara Yönelik Saldırıları”(p=,393) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları”(p=,515) düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle tüm yaş gruplarına mensup katılımcıların mobbing algı düzeyleri birbirine benzerdi. Yaş, mobbing algı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

“Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”(p=,002) mobbing algı düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek için yapılan Post-Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” alt boyutunda 29 yaş ve altı grubu ile 30-39 yaş(p=0,015) ve 40-49 yaş (p=0,03) arasında 20-29 yaş(\bar{X} =2,29) lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

“Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları”(p=,001) mobbing algı düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek için yapılan Post-Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” alt boyutunda 29 yaş ve altı grubu ile 30-39 yaş(p=0,044) ve 40-49 yaş (p=0,004) arasında 20-29 yaş(\bar{X} =2,20) lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

4.2.5. Çalışılan Düzeye Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi

Araştırma Sorusu 7: Çalışılan düzeye göre yaşam kalitesi düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 26

Çalışılan Düzeye Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

	Çalışılan Düzey	<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Fiziksel Fonksiyon	Çalışan	17	86,41	12,20	0,809	34	0,424
	Yönetici	19	83,07	12,49			
Fiziksel Rol Güçlüğü	Çalışan	17	66,18	41,40	-0,185	34	0,854
	Yönetici	19	68,42	31,00			
Emosyonel Rol Güçlüğü	Çalışan	17	44,12	39,06	0,371	33	0,713
	Yönetici	18	38,89	43,91			
Enerji/Canlılık/Vitalite	Çalışan	17	48,24	14,68	0,877	33	0,387
	Yönetici	18	44,17	12,75			
Ruhsal Sağlık	Çalışan	17	51,29	14,78	1,416	33	0,166
	Yönetici	18	44,33	14,30			
Sosyal İşlevsellik	Çalışan	17	61,76	26,32	0,650	34	0,520
	Yönetici	19	55,92	27,44			
Ağrı	Çalışan	17	68,38	22,15	0,987	31,646	0,331
	Yönetici	19	59,21	33,03			
Genel Sağlık Algısı	Çalışan	17	57,65	21,66	-0,145	35	0,885
	Yönetici	20	58,75	24,05			

Çalışılan düzeye göre yaşam kalitesi düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Fiziksel Fonksiyon”(p=0,424), “Fiziksel Rol Güçlüğü”(p=0,854), “Emosyonel Rol Güçlüğü”(p=0,713), “Enerji/Canlılık/Vitalite”(p=0,387), “Ruhsal Sağlık”(p=0,166), “Sosyal İşlevsellik”(p=0,520) “Ağrı”(p=0,331) ve “Genel Sağlık Algısı”(p=0,885) düzeylerinde çalışılan düzeye göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışan ve yöneticilerin yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdi. Çalışılan düzey, yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

Araştırma Sorusu 8: Çalışılan düzeye göre mobbing algı düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 27

Çalışılan Düzeye Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

Çalışılan Düzey		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	Çalışan	17	1,86	0,86	1,057	34	0,298
	Yönetici	19	1,60	0,64			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Çalışan	17	1,32	0,62	-0,241	35	0,811
	Yönetici	20	1,38	0,67			
İtibara Yönelik Saldırıları	Çalışan	16	2,06	0,98	-0,283	34	0,779
	Yönetici	20	2,15	0,88			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Çalışan	16	1,82	0,80	1,863	33	0,071
	Yönetici	19	1,40	0,54			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	Çalışan	17	1,24	0,35	0,688	35	0,496
	Yönetici	20	1,15	0,40			

Çalışılan düzeye göre mobbing algı düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”(p=0,298), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”(p=0,811), “İtibara Yönelik Saldırıları”(p=0,779), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları”(p=0,071) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları”(p=0,496) düzeylerinde çalışılan düzeye göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle çalışan ve yöneticilerin mobbing algı düzeyleri birbirine benzerdi. Çalışılan düzey, mobbing algı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

4.2.6. Kıdem Yılına Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi

Araştırma Sorusu 9: Kıdem yılına göre yaşam kalitesi düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 28

Kıdem Yılına Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA

f , \bar{X} ve $S.S.$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	$S.S.$	Var. K.	$K.T.$	$s.d.$	$K.O.$	F	P
Fiziksel Fonksiyon	1-5 yıl	12	84,77	17,69	G.Arası	87,591	2	43,795	,286	,753
	6-10 yıl	17	85,88	7,55	G.İçİ	5200,898	34	152,968		
	11 yıl ve üzeri	8	81,88	11,00	Toplam	5288,488	36			
	Toplam	37	84,65	12,12						
Fiziksel Rol Güçlüğü	1-5 yıl	12	68,75	37,12	G.Arası	7805,296	2	3902,648	3,491	,042
	6-10 yıl	17	55,88	35,94	G.İçİ	38005,515	34	1117,809		
	11 yıl ve üzeri	8	93,75	17,68	Toplam	45810,811	36			
	Toplam	37	68,24	35,67						
Emosyonel Rol Güçlüğü	1-5 yıl	12	50,00	42,64	G.Arası	15889,939	2	7944,970	5,843	,007
	6-10 yıl	17	23,53	31,21	G.İçİ	44873,950	33	1359,817		
	11 yıl ve üzeri	7	78,57	39,34	Toplam	60763,889	35			
	Toplam	36	43,06	41,67						
Enerji/Canlılık/Vitalite	1-5 yıl	12	42,92	14,05	G.Arası	418,576	2	209,288	,885	,422
	6-10 yıl	16	48,44	13,99	G.İçİ	7805,729	33	236,537		
	11 yıl ve üzeri	8	51,88	19,63	Toplam	8224,306	35			
	Toplam	36	47,36	15,33						
Ruhsal Sağlık	1-5 yıl	12	42,33	16,92	G.Arası	836,389	2	418,194	1,935	,160
	6-10 yıl	16	49,50	14,08	G.İçİ	7130,167	33	216,066		
	11 yıl ve üzeri	8	55,25	12,00	Toplam	7966,556	35			
	Toplam	36	48,39	15,09						
Sosyal İşlevsellik	1-5 yıl	12	55,21	28,93	G.Arası	2465,078	2	1232,539	1,800	,181
	6-10 yıl	17	55,15	25,41	G.İçİ	23286,612	34	684,900		
	11 yıl ve üzeri	8	75,00	23,15	Toplam	25751,689	36			
	Toplam	37	59,46	26,75						
Ağrı	1-5 yıl	12	56,25	36,35	G.Arası	2306,613	2	1153,306	1,440	,251
	6-10 yıl	17	63,97	23,34	G.İçİ	27228,860	34	800,849		
	11 yıl ve üzeri	8	78,13	23,86	Toplam	29535,473	36			
	Toplam	37	64,53	28,64						
Genel Sağlık Algısı	1-5 yıl	12	56,67	25,26	G.Arası	4826,643	2	2413,321	5,631	,008
	6-10 yıl	17	50,59	17,84	G.İçİ	14999,673	35	428,562		
	11 yıl ve üzeri	9	78,89	19,00	Toplam	19826,316	37			
	Toplam	38	59,21	23,15						

Kıdem yılına göre yaşam kalitesi düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Fiziksel Fonksiyon” (p=,753), “Enerji/Canlılık/Vitalite” (p=,422), “Ruhsal Sağlık”(p=,160), “Sosyal İşlevsellik” (p=,181) ve “Ağrı” (p=,251) düzeylerinde kıdem yılına göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle tüm kıdem yılı gruplarına mensup katılımcıların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdi. Kıdem yılı, yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

“Fiziksel Rol Güçlüğü” (p=,042) yaşam kalitesi düzeyi ile kıdem yılı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek için yapılan Post-Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda “Fiziksel Rol Güçlüğü” alt boyutunda 6-10 kıdem yılı (\bar{X} =55,88) ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılı (\bar{X} =93,75) arasında (p=0,037) 11 yıl ve üzeri lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

“Emosyonel Rol Güçlüğü” (p=,007) yaşam kalitesi düzeyi ile kıdem yılı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek için yapılan Post-Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda “Emosyonel Rol Güçlüğü” alt boyutunda 6-10 kıdem yılı (\bar{X} =23,53) ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılı (\bar{X} =78,57) arasında (p=0,007) 11 yıl ve üzeri lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

“Genel Sağlık Algısı”(p=,008) yaşam kalitesi düzeyi ile kıdem yılı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek için yapılan Post-Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda “Genel Sağlık Algısı” alt boyutunda 6-10 kıdem yılı (\bar{X} =50,59) ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılı (\bar{X} =78,89) arasında (p=0,006) 11 yıl ve üzeri lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma Sorusu 10: Kıdem yılına göre mobbing algı düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 29

Kıdem Yılına Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin ANOVA

f , \bar{X} ve $s.s.$ Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	\bar{X}	$s.s.$	Var. K.	$K.T.$	$s.d.$	$K.O.$	F	p
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	1-5 yıl	12	2,04	0,86	G.Arası	3,008	2	1,504	2,922	,067
	6-10 yıl	16	1,69	0,74	G.İçi	17,500	34	,515		
	11 yıl ve üzeri	9	1,28	0,39	Toplam	20,508	36			
	Toplam	37	1,70	0,75						
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	1-5 yıl	12	1,48	0,75	G.Arası	1,400	2	,700	1,828	,176
	6-10 yıl	17	1,43	0,67	G.İçi	13,403	35	,383		
	11 yıl ve üzeri	9	1,00	0,00	Toplam	14,803	37			
	Toplam	38	1,34	0,63						
İtibara Yönelik Saldırıları	1-5 yıl	12	2,22	1,05	G.Arası	2,044	2	1,022	1,239	,302
	6-10 yıl	16	2,21	0,92	G.İçi	28,046	34	,825		
	11 yıl ve üzeri	9	1,67	0,65	Toplam	30,090	36			
	Toplam	37	2,08	0,91						
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	1-5 yıl	12	2,01	0,78	G.Arası	3,997	2	1,998	5,202	,011
	6-10 yıl	15	1,48	0,62	G.İçi	12,676	33	,384		
	11 yıl ve üzeri	9	1,16	0,28	Toplam	16,673	35			
	Toplam	36	1,58	0,69						
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	1-5 yıl	12	1,17	0,30	G.Arası	,337	2	,169	1,254	,298
	6-10 yıl	17	1,27	0,47	G.İçi	4,707	35	,134		
	11 yıl ve üzeri	9	1,04	0,11	Toplam	5,044	37			
	Toplam	38	1,18	0,37						

Kıdem yılına göre mobbing algı düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için ANOVA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Kendini

Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar” (p=,067), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar” (p=,176), “İtibara Yönelik Saldırılar” (p=,302) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” (p=,298) düzeylerinde kıdem yılına göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle tüm kıdem yılı gruplarına mensup katılımcıların mobbing algı düzeyleri birbirine benzerdi. Kıdem yılı, mobbing algı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

“Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” (p=,011) mobbing algı düzeyi ile kıdem yılı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın kaynağını tespit edebilmek için yapılan Post-Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar” alt boyutunda 1-5 kıdem yılı ($\bar{X} = 2,01$) ile 11 yıl ve üzeri kıdem yılı ($\bar{X} = 1,16$) arasında (p=0,011) 1-5 kıdem yılı lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

4.2.7. Eğitim Düzeyine Göre Yaşam Kalitesi ve Mobbing Algı Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi

Araştırma Sorusu 11: Eğitim düzeyine göre yaşam kalitesi düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 30

Eğitim Düzeyine Göre Yaşam Kalitesi Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

Eğitim Düzeyi		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Fiziksel Fonksiyon	Lise ve ön lisans	15	87,93	12,21	1,350	34	0,186
	Lisans ve üzeri	21	82,38	12,11			
Fiziksel Rol Güçlüğü	Lise ve ön lisans	15	63,33	38,81	-0,657	34	0,516
	Lisans ve üzeri	21	71,43	34,72			
Emosyonel Rol Güçlüğü	Lise ve ön lisans	14	50,00	39,22	0,658	33	0,515
	Lisans ve üzeri	21	40,48	43,64			
Enerji/Canlılık/Vitalite	Lise ve ön lisans	15	48,33	17,90	0,203	33	0,840
	Lisans ve üzeri	20	47,25	13,71			
Ruhsal Sağlık	Lise ve ön lisans	15	49,07	16,46	-0,088	33	0,931
	Lisans ve üzeri	20	49,50	12,76			
Sosyal İşlevsellik	Lise ve ön lisans	15	62,50	30,62	0,515	34	0,610
	Lisans ve üzeri	21	57,74	24,84			
Ağrı	Lise ve ön lisans	15	73,33	26,67	1,339	34	0,189
	Lisans ve üzeri	21	61,31	26,49			
Genel Sağlık Algısı	Lise ve ön lisans	15	65,00	22,52	1,169	35	0,250
	Lisans ve üzeri	22	55,91	23,69			

Eğitim düzeyine göre yaşam kalitesi düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Fiziksel Fonksiyon” (p=0,186), “Fiziksel Rol Güçlüğü” (p=0,516), “Emosyonel Rol Güçlüğü” (p=0,515), “Enerji/Canlılık/Vitalite” (p=0,840), “Ruhsal Sağlık” (p=0,931), “Sosyal İşlevsellik” (p=0,610) “Ağrı” (p=0,189) ve “Genel Sağlık Algısı” (p=0,250) düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle lise ve ön lisans ile lisans ve üzeri eğitim düzeyi olan katılımcıların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdi. Eğitim düzeyi, yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

Araştırma Sorusu 12: Eğitim düzeyine göre mobbing algı düzeyi farklılık göstermekte midir?

Tablo 31

Eğitim Düzeyine Göre Mobbing Algı Düzeyinin Farklılaşp Farklılaşmadığının İncelenmesi İçin Bağımsız Örneklem T Testi Analizi

Eğitim Düzeyi		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar	Lise ve ön lisans	14	1,90	0,80	1,211	34	0,234
	Lisans ve üzeri	22	1,59	0,73			
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	Lise ve ön lisans	15	1,30	0,59	-0,399	35	0,692
	Lisans ve üzeri	22	1,39	0,68			
İtibara Yönelik Saldırılar	Lise ve ön lisans	15	2,27	0,90	0,865	34	0,393
	Lisans ve üzeri	21	2,00	0,92			
Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	Lise ve ön lisans	15	1,64	0,64	0,337	33	0,738
	Lisans ve üzeri	20	1,56	0,74			
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar	Lise ve ön lisans	15	1,18	0,28	-0,152	35	0,880
	Lisans ve üzeri	22	1,20	0,43			

Eğitim durumuna göre mobbing algı düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi için bağımsız örneklem t testi ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar”(p=0,090), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar”(p=0,692), “İtibara Yönelik Saldırılar”(p=0,393), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar”(p=0,738) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar”(p=0,880) düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle lise ve ön lisans ile lisans ve üzeri eğitim düzeyi olan katılımcıların mobbing algı düzeyleri birbirine benzerdi. Eğitim düzeyi, mobbing algı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir.

4.3. MOBBİNG ALGI DÜZEYİNİN, YAŞAM KALİTESİ DÜZEYİ ÜZERİNE OLAN ETKİSİNİN REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

Katılımcı bireylerin algıladıkları mobbing düzeyinin yaşam kalitesi düzeyi üzerine olan etkisini tespit etmek amacıyla bağımlı değişkenin yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları ve bağımsız değişkenlerin mobbing ölçeği alt boyutlarının olduğu regresyon modelleri oluşturulmuş ve analiz yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi stepwise yöntemi ile yapılarak anlamsız olan bağımsız değişkenlerin model dışında bırakılması ve anlamlı olanların yer alması sağlanmıştır.

Regresyon modelindeki çoklu doğrusal bağlantı sorununun saptanması için bağımsız değişkenlerin VIF değerleri hesaplanmış ve bu değerlerin istenilen sınırlar (1-3) içinde olduğu görülmüştür. Bu sebeple bağımsız değişkenlerin çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Modelin bağımsız değişkenlerinde otokorelasyon olup olmadığının incelenmesi için Durbin-Watson değerine bakılmıştır. Değerin 2 civarında olduğu ve bağımsız değişkenlerde otokorelasyon olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma Sorusu 13: Algılanan mobbing düzeylerinin genel sağlık algısı üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 32

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Genel Sağlık Algısı Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar			
	B	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
(Sabit)	91,279	19,118		4,775	0	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	-10,009	10,403	-0,314	-0,962	0,344	2,355
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	-4,2	9,439	-0,106	-0,445	0,66	1,795
İtibara Yönelik Saldırıları	-3,872	5,099	-0,15	-0,759	0,454	1,228
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	7,777	11,94	0,234	0,651	0,52	2,064
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	-9,912	15,497	-0,125	-0,64	0,528	1,209
Bağımlı Değişken: Genel Sağlık Algısı						
Bağımsız Değişkenler: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları, Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları						

Algılanan mobbing düzeylerinin genel sağlık algısı üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin genel sağlık düzeyi ve bağımsız değişkenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”, “İtibara Yönelik Saldırıları”, “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları”, “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” olduğu regresyon modelinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. ($R^2=0,111$, $F(5,28)=0,698$, $p=0,630$).

Bağımsız değişkenlerden “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,314$, $t=-0,962$, $P =0,344$), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,106$, $t=-0,445$, $P =0,66$), “İtibara Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,15$, $t=-0,759$, $P =0,454$), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ($\beta = 0,234$, $t=0,651$, $P =0,52$) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,125$, $t=-0,64$, $P =0,528$)

bağımlı değişken olan genel sağlık algısı düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında yordayıcılık ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma Sorusu 14: Algılanan mobbing düzeylerinin fiziksel fonksiyon üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 33

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Fiziksel Fonksiyon Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar			
	B	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
(Sabit)	87,741	11,213		7,825	0,000	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırımlar	5,208	6,023	0,296	0,865	0,395	3,343
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırımlar	-0,332	5,569	-0,015	-0,060	0,953	1,853
İtibara Yönelik Saldırımlar	-2,799	2,982	-0,196	-0,939	0,356	1,249
Mesleki Duruma Yönelik Saldırımlar	-1,753	6,960	-0,096	-0,252	0,803	4,106
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırımlar	-2,573	9,004	-0,059	-0,286	0,777	1,211
Bağımlı Değişken: Fiziksel Fonksiyon						
Bağımsız Değişkenler: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırımlar, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırımlar, İtibara Yönelik Saldırımlar, Mesleki Duruma Yönelik Saldırımlar, Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırımlar						

Algılanan mobbing düzeylerinin fiziksel fonksiyon üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin fiziksel fonksiyon düzeyi ve bağımsız değişkenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırımlar”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırımlar”, “İtibara Yönelik Saldırımlar”, “Mesleki Duruma Yönelik Saldırımlar”, “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırımlar” olduğu regresyon modelinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. ($R^2=0,054$, $F(5,27)=0,310$, $p=0,903$)

Bağımsız değişkenlerden “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırımlar” ($\beta = 0,296$, $t=0,865$, $P =0,395$), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırımlar” ($\beta =$

-0,015, $t=-0,060$, $P=0,953$), “İtibara Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,196$, $t=-0,939$, $P=0,356$), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,096$, $t=-0,252$, $P=0,803$) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,059$, $t=-0,286$, $P=0,777$) bağımlı değişken olan genel sağlık algısı düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında yordayıcılık ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma Sorusu 15: Algılanan mobbing düzeylerinin fiziksel rol gücülüğü üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 34

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Fiziksel Rol Gücülüğü Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	114,476	11,889		9,628	,000
İtibara Yönelik Saldırıları	-21,188	5,209	-,572	-4,068	,000
Bağımlı Değişken: Fiziksel Rol Gücülüğü					
Bağımsız Değişken: İtibara Yönelik Saldırıları					

Algılanan mobbing düzeylerinin fiziksel rol gücülüğü üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin fiziksel rol gücülüğü düzeyi ve bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırıları” olduğu regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($R^2=0,327$, $F(1,34)=16,545$, $p=0,000$)

Bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırıları” ($\beta =-,572$, $t = -4,068$, $P =,000$) bağımlı değişken olan fiziksel rol gücülüğü üzerinde meydana gelen değişimde %32’lik negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle itibara yönelik saldırılar arttıkça fiziksel rol gücülüğünün azaldığı görülmüştür.

Araştırma Sorusu 16: Algılanan mobbing düzeylerinin emosyonel rol güçlüğü üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 35

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Emosyonel Rol Güçlüğü Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	80,485	15,945		5,048	,000
İtibara Yönelik Saldırılar	-21,354	8,576	-,398	-2,490	,018
Bağımlı Değişken: Emosyonel Rol Güçlüğü					
Bağımsız Değişken: İtibara Yönelik Saldırılar					

Algılanan mobbing düzeylerinin emosyonel rol güçlüğü üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin emosyonel rol güçlüğü düzeyi ve bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırılar” olduğu regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($R^2=0,158$, $F(1,33)=6,200$, $p=0,018$)

Bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırılar” ($\beta =-,398$, $t = -2,490$, $P =,018$) bağımlı değişken olan emosyonel rol güçlüğü üzerinde meydana gelen değişimde %15’lik negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle itibara yönelik saldırılar arttıkça emosyonel rol güçlüğü azaldığı görülmüştür.

Araştırma Sorusu 17: Algılanan mobbing düzeylerinin enerji/canlılık/vitalite üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 36

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Enerji/Canlılık/Vitalite Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart	Olmayan	Standart			
	Katsayılar	Std. Hata	Katsayılar	t	p	VIF
(Sabit)	59,526	13,601		4,377	0,000	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	-7,487	7,306	-0,344	-1,025	0,315	2,343
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	3,363	6,755	0,124	0,498	0,623	1,853
İtibara Yönelik Saldırıları	-1,697	3,617	-0,096	-0,469	0,643	1,249
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	3,281	8,442	0,144	0,389	0,701	2,106
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	-5,678	10,922	-0,105	-0,520	0,607	1,211
Bağımlı Değişken: Enerji/canlılık/vitalite						
Bağımsız Değişkenler: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları, Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları						

Algılanan mobbing düzeylerinin enerji/canlılık/vitalite üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin enerji/canlılık/vitalite düzeyi ve bağımsız değişkenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”, “İtibara Yönelik Saldırıları”, “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları”, “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” olduğu regresyon modelinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. ($R^2=0,092$, $F(5,27)=0,548$, $p=0,739$)

Bağımsız değişkenlerden “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,344$, $t=-1,025$, $P =0,315$), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” ($\beta = 0,124$, $t=0,498$, $P =0,623$), “İtibara Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,096$, $t=-0,469$, $P =0,643$), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ($\beta = 0,144$, $t=0,389$, $P =0,701$) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,105$, $t=-0,520$, $P =0,607$) bağımlı değişken olan enerji/canlılık/vitalite düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip

olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında yordayıcılık ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma Sorusu 18: Algılanan mobbing düzeylerinin ruhsal sağlık üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 37

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Ruhsal Sağlık Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	60,595	6,306		9,610	,000
İtibara Yönelik Saldırıları	-7,423	3,532	-,344	-2,101	,043
Bağımlı Değişken: Ruhsal Sağlık					
Bağımsız Değişken: İtibara Yönelik Saldırıları					

Algılanan mobbing düzeylerinin ruhsal sağlık üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin ruhsal sağlık düzeyi ve bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırıları” olduğu regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($R^2=0,118$, $F(1,33)=4,416$, $p=0,043$)

Bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırıları” ($\beta =-,344$, $t = -2,101$, $p =,043$) bağımlı değişken olan ruhsal sağlık üzerinde meydana gelen değişimde %11’lik negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle itibara yönelik saldırılar arttıkça ruhsal sağlığın azaldığı görülmüştür.

Araştırma Sorusu 19: Algılanan mobbing düzeylerinin sosyal işlevsellik üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 38

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Sosyal İşlevsellik Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Constant)	86,395	9,757		8,855	,000
İtibara Yönelik Saldırıları	-16,157	5,699	-,443	-2,835	,008
Bağımlı Değişken: Sosyal İşlevsellik					
Bağımsız Değişken: İtibara Yönelik Saldırıları					

Algılanan mobbing düzeylerinin sosyal işlevsellik üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin sosyal işlevsellik düzeyi ve bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırıları” olduğu regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. ($R^2=0,196$, $F(1,33)=8,036$, $p=0,008$)

Bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırıları” ($\beta =-,443$, $t = -2,835$, $P =,008$) bağımlı değişken olan sosyal işlevsellik üzerinde meydana gelen değişimde %19'luk negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle itibara yönelik saldırılar arttıkça sosyal işlevselliğin azaldığı görülmüştür.

Araştırma Sorusu 20: Algılanan mobbing düzeylerinin ağrı üzerinde yordayıcılık etkisi var mıdır?

Tablo 39

Algılanan Mobbing Düzeylerinin Ağrı Düzeyi Üzerinde Yordayıcılık Etkisinin Olup Olmadığını Tespit Etmek Amacıyla Yapılan Regresyon Analizi

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar			
	B	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
(Constant)	84,695	24,485		3,459	0,002	
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları	4,723	13,153	0,118	0,359	0,722	2,343
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	8,294	12,160	0,166	0,682	0,501	1,853
İtibara Yönelik Saldırıları	-10,795	6,512	-0,332	-1,658	0,109	1,249
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	-6,539	15,198	-0,156	-0,430	0,670	2,106
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları	-3,999	19,663	-0,040	-0,203	0,840	1,211
Bağımlı Değişken: Ağrı						
Bağımsız Değişkenler: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları, İtibara Yönelik Saldırıları, Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları, Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları						

Algılanan mobbing düzeylerinin ağrı düzeyi üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin ağrı düzeyi ve bağımsız değişkenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”, “İtibara Yönelik Saldırıları”, “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları”, “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” olduğu regresyon modelinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. ($R^2=0,134$, $F(5,27)=0,839$, $p=0,534$)

Bağımsız değişkenlerden “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” ($\beta = 0,118$, $t=0,359$, $P =0,722$), “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” ($\beta = 0,166$, $t=0,682$, $P =0,501$), “İtibara Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,332$, $t=-1,658$, $P =0,109$), “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,156$, $t=-0,430$, $P =0,670$) ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” ($\beta = -0,040$, $t=-0,203$, $P =0,840$)

bağımlı değişken olan ağrı düzeyi üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında yordayıcılık ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma Sorusu 21: Mobbing algı ile yaşam kalitesi düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Tablo 40

Mobbing Algı Düzeyi İle Yaşam Kalitesi Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi İçin Yapılan Korelasyon Analizi

		Fiziksel Fonksiyon	Fiziksel Rol Güçlüğü	Emosyonel Rol Güçlüğü	Enerji/Canlılık/Vitalite	Ruhsal Sağlık	Sosyal İşlevsellik	Ağrı	Genel Sağlık Algısı
Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırımlar	r	0,152	-0,253	-,398*	-0,243	-,344*	-,525*	-0,135	-0,294
	p	0,375	0,137	0,018	0,160	0,043	0,001	0,432	0,077
	n	36	36	35	35	35	36	36	37
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırımlar	r	0,099	-0,007	-,329*	0,066	-0,064	-0,291	0,050	-0,203
	p	0,559	0,966	0,050	0,701	0,711	0,080	0,768	0,223
	n	37	37	36	36	36	37	37	38
İtibara Yönelik Saldırımlar	r	-0,074	-,572*	-0,250	-0,180	-0,204	-,441*	-,401*	-0,296
	p	0,670	0,000	0,147	0,301	0,239	0,007	0,015	0,076
	n	36	36	35	35	35	36	36	37
Mesleki Duruma Yönelik Saldırımlar	r	0,096	-0,196	-0,289	-0,100	-0,248	-,443*	-0,052	-0,177
	p	0,582	0,259	0,097	0,569	0,152	0,008	0,767	0,301
	n	35	35	34	35	35	35	35	36
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırımlar	r	0,035	-0,075	-0,275	-0,106	0,049	-,370*	-0,189	-0,278
	p	0,836	0,658	0,104	0,540	0,777	0,024	0,264	0,091
	n	37	37	36	36	36	37	37	38

*p<0,5

Mobbing algı düzeyi ile yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırımlar” düzeyi ile “Emosyonel Rol Güçlüğü”(r=-0,398, p=0,018), Ruhsal Sağlık”(r=-0,344, p=0,043) ve Sosyal İşlevsellik”(r=-0,525, p=0,001) arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırımlar” düzeyi azaldıkça “Emosyonel Rol Güçlüğü”, Ruhsal Sağlık” ve “Sosyal İşlevsellik” düzeyleri artmaktadır.

“Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” düzeyi ile “Emosyonel Rol Güçlüğü”(r=-0,329, p=0,050) arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” düzeyi azaldıkça “Emosyonel Rol Güçlüğü” düzeyi artmaktadır.

“Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” düzeyi ile “Fiziksel Rol Güçlüğü”(r=-0,572, p=0,000), “Sosyal İşlevsellik”(r=-0,441, p=0,007) ve “Ağrı”(r=-0,401, p=0,015) arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” düzeyi azaldıkça “Fiziksel Rol Güçlüğü”, “Sosyal İşlevsellik” ve “Ağrı” düzeyleri artmaktadır.

“Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” düzeyi ile “Sosyal İşlevsellik”(r=-0,443, p=0,008) arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları” düzeyi azaldıkça “Sosyal İşlevsellik” düzeyi artmaktadır.

“Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” düzeyi ile “Sosyal İşlevsellik”(r=-0,370, p=0,024) arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” düzeyi azaldıkça “Sosyal İşlevsellik” düzeyi artmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Bu araştırma Niğde ilinin Bor ilçesinde bulunan bankalarda çalışan personellerden araştırmaya katılmaya gönüllü olan 38 kişiyle yürütülmüştür. Katılımcı bireyler tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilerek araştırmaya katılmaları istenmiştir. Katılımcı bireylerin;

- %55,26'sının erkek,
- %55,26'sının 30-39 yaş aralığında ve
- %73,68'inin evli olduğu,
- %44,74'ü 6-10 yıl kıdem yılına sahip ve
- %48,65'inin eğitim düzeyinin lisans olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin %42,11'i kısmen bulunduğu kurumda mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Mobbinge maruz kalan katılımcıların %56'sının hem erkek hem kadınlardan mobbing uygulandığını düşündüğü görülmüştür. Katılımcıların %80,65'inin mobbing uyguladığını düşündüğü kişi veya kişilerin yöneticilik görevleri olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların %47,37'si kıskançlık, %36,84'ü kişisel başarısı, %21,05'i girişimci ve sosyal oluşum, cinsiyet gibi nedenlerin mobbing davranışa maruz kalmanın kişisel nedeni olabileceğini düşündükleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların %39,47'si yetersiz yöneticiler, 31,58'i kayırmacılık, %21,05'i mükemmeliyetçilik gibi durumların mobbing davranışlarına maruz kalmanın örgütsel nedenleri olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir.

Mobbinge maruz kalan katılımcıların %31,58'inin sessiz kaldığı, %26,32'sinin ailesiyle paylaştığı, %26,32'sinin yöneticileriyle paylaştığı ve %23,68'inin aynı şekilde karşılık verdiği tespit edilmiştir.

Ayrıca yapılan analiz sonucunda “Fiziksel Fonksiyon”, “Fiziksel Rol Güçlüğü”, “Emosyonel Rol Güçlüğü”, “Enerji/Canlılık/Vitalite”, “Ruhsal Sağlık”,

“Ağrı” ve “Genel Sağlık Algısı” düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”, “İtibara Yönelik Saldırıları”, “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” düzeylerinde medeni durum, Eğitim durumuna göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kısacası medeni durum, eğitim düzeyi ve yaş faktörleri mobbing algı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan değişkenler değildir. Engin (2012: 106) yaptığı çalışmada, sosyal ilişkileri engellemek ile mesleki itibarı engelleme boyutlarında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha çok Mobbing gördüklerini tespit etmiştir. Diğer alt boyutların hiçbirinin medeni duruma göre farklılık göstermediği de elde edilen sonuçları arasındadır.

Mobbing yaşayan kişilere bakıldığında genç yaştakilerin mobbinge daha çok maruz kaldığının saptandığı bir araştırma Yiğitbaş ve Deveci’ye (2011: 26) aittir. Genel olarak medeni durum ile mobbingin arasında bir farklılığın bulunmadığı bazı araştırmalarda bekârların maruziyetlerinin daha çok olduğu saptanmıştır. Çocuk sahibi olup olmamak mobbinge maruz kalma konusunda önemli olmadığı saptanmıştır. Düşük düzeyde eğitim alanların diğer seviyelerde eğitim alanlara göre daha çok mobbinge maruz kaldıkları bunun yanında eğitim seviyeleri arttıkça mobbing algısının arttığı saptanmıştır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011: 26). Müzik öğretmenleri ile yürütülen bir çalışmada mobbing yaşama düzeyleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda farklılık görülmemiştir (Aras, 2012).

Özetle yapılan çalışmalarda mobbinge maruz kalan bireylerin yaşadığı sonuçlar arasındaki ilişki cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve işyerindeki statü gibi demografik faktörlere göre değişebildiği görülmektedir.

Yapılan bu çalışmada Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları mobbing algı düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları mobbing algı düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Özdemir (2013: 60), sağlık çalışanlarıyla yürüttüğü bir çalışmada yaş ile mobbinge maruz kalma sıklıklarının arasında negatif ve çok zayıf bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Kısaca, yaş ilerledikçe mobbinge maruz kalma sıklığının puanlarında az olsa da bir azalma söz konusudur. Karaman'ın (2015: 58) yaptığı araştırmaya katılan öğretmenlerinin mesleki uygulamaların engellenmesine yönelik mobbing mağduru olma puan ortalamalarının yaş grubu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır

Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar”, “İtibara Yönelik Saldırılar” ve “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” düzeylerinde kıdem yılına göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle tüm kıdem yılı gruplarına mensup katılımcıların mobbing algı düzeyleri birbirine benzerdi. Kısacası kıdem yılı, mobbing algı düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir. Ercengiz'in (2013) yaptığı çalışmada mobbing yaşayan çalışanların mobbing algılarında cinsiyet, kıdem, medeni durum ve cinsiyet faktörlerinde farklılıklar olduğu saptanmıştır.

Birçok kurumda mobbinge birlikte gelen sağlık sorunlarının oldukça yoğun yaşanmasının karşısında bu konuya yeterli ilginin gösterilmediği görülmektedir. Mobbinge maruz kalanlar birçok ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar yaşamaktadırlar. Bu bireylerde iştahsızlık, uykusuzluk, sıkıntı, depresyon, endişe, ağlama krizleri, hareketsizlik, unutkanlık, aniden öfkelenme, alınganlık, suskunluk, yaşama isteğinde azalma, daha önce keyifle yapılan şeylerden zevk alamamak gibi bazı davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilmektedir. Sonraları mide şikâyetleri, depresyon, yüksek tansiyon gibi rahatsızlıklar da ortaya çıkabilmektedir (Gül, 2009: 517).

Algılanan mobbing düzeylerinin genel sağlık algısı üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin genel sağlık düzeyi ve bağımsız değişkenlerin “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırılar”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar”, “İtibara Yönelik Saldırılar”, “Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar”, “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırılar” olduğu regresyon modelinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma yaşamında her geçen zamanda yaygınlaştığı görülen mobbing uygulamalarının, mağdurların üzerinde psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları yarattığı, bu sebeple

mağdurların huzursuz ve mutsuz oldukları olumsuz ve büyük olaylarla karşılaştığı yapılan araştırmalar neticesinde saptanmıştır (Karakale, 2011: 2; Aldıg, 2011: 1). Mobbing mağdurlarında stres, endişe, kaygı ve gerilim, iş ortamında sosyal dışlanma düşüncesi, güven kayıpları ve kişisel ilişkilerin bozulması ya da kaybolması, baş ağrıları, karın ağrıları, sırt ağrıları, depresyon ve iş performansının bozulması en çok rastlananlardır (Fleck, 2002: 12).

Yapılan araştırmada algılanan mobbing düzeylerinin fiziksel rol güçlüğü üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin fiziksel rol güçlüğü düzeyi ve bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırılar” olduğu regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan mobbing düzeylerinin emosyonel rol güçlüğü üzerinde yordayıcılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişkenin emosyonel rol güçlüğü düzeyi ve bağımsız değişken “İtibara Yönelik Saldırılar” olduğu regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Yaşam kalitesi ve cinsiyet arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu ilişkiye, objektif yaşam kalitesi ölçümlerinde sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin, geri kalmış ve gelişme sürecindeki ülkelerde öncelikli olarak eğitim ve istihdam alanında cinsiyet bakımından büyük farklılıklar görülür. Bu ülkelerde yaşayan ve çalışmayan muhafazakâr, geleneksel ve ataerkil aile çevrelerindeki kadınlarda ücretsiz aile işçiliği yani ev hanımlığı yaygın olarak görülmektedir. Kadınların yaşam kalitelerinin eşlerinin çalışma ve sosyal güvencelerine bağlı olduklarını da belirtmek gerekir (Torlak ve Yavuzçehre, 2008: 34).

Yapılan bu araştırmada sosyal İşlevsellik yaşam kalitesi düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılım düzeylerini incelediğimizde kadınların erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek ve kadınların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdir. Cinsiyet yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir. Ayrıca medeni durumun da yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir Ancak konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalara bakıldığında yaşam kalitesi göstergelerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir ve iş yaşamı olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Torlak ve Yavuzçehre, 2008; Özmete, 2010; Tüzün ve Eker, 2003).

Yapılan çalışmaların birçoğunda boşanmış olmanın kadınlarda anksiyete ve depresyon riskini arttırdığı ve dolayısıyla da yaşam kalitelerinin düştüğü tespit edilmiştir. Boşanmış olmak yaşam kalitesini sadece cinsiyet bakımından farklılaştırmamaktadır, yaş faktörünün de yaşam kalitesini etkilediği görülmektedir (Savrun, 1999: 13; Önen vd. 1995:114). Yaşlıların arasında yapılan bir araştırmada cinsiyetin bağımsız olarak bekâr veya dul olmanın yaşam kalitesini önemli derecede düşürdüğü görülmüştür bu durumun da tamamen yaş faktöründen kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Bakar, 2012: 29). Gülmez'in (2013: 80) yaptığı çalışmada yaşam kalitesinin evli ve bekârların arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda "Fiziksel Fonksiyon", "Fiziksel Rol Güçlüğü", "Emosyonel Rol Güçlüğü", "Enerji/Canlılık/Vitalite", "Ruhsal Sağlık", "Sosyal İşlevsellik" "Ağrı" ve "Genel Sağlık Algısı" düzeylerinde yaşa göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle tüm yaş gruplarına mensup katılımcıların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdi. Yaş, yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir. Yapılan bazı çalışmalarda, yaşam kalitesinin her yaş döneminde önemli olduğunun vurgulanmasının yanında genellikle yaşlılık dönemlerinde yaşam kalitesi bakımından daha fazla ele alındığını söylemek mümkündür (Azman vd. 2003; Bilir vd. 2005; Sabbah vd. 2003). Bunun nedeni de yaşlılık döneminin, genel olarak yaşam kalitesindeki düşüşün en fazla olduğu dönem olmasıdır. Bu dönemde sağlık sorunlarının artması, emekliliğin ardından gelirin düşmesi, statü ve rol kayıpları, yalnızlık, bilişsel becerilerin azalması, toplumsal hayattan kopmak, cinsel fonksiyonların azalması gibi hususların yaşam kalitesini önemli derecede etkilenildiği görülmektedir (Aslan, 2009:3; Güven ve Şener, 2010:180; Altuğ vd. 2009:56).

Yapılan analiz sonucunda "Fiziksel Fonksiyon", "Fiziksel Rol Güçlüğü", "Emosyonel Rol Güçlüğü", "Enerji/Canlılık/Vitalite", "Ruhsal Sağlık", "Sosyal İşlevsellik" "Ağrı" ve "Genel Sağlık Algısı" düzeylerinde eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle lise ve ön lisans ile lisans ve üzeri eğitim düzeyi olan katılımcıların yaşam kalitesi düzeyleri birbirine benzerdi. Eğitim düzeyi, yaşam kalitesi düzeyinde anlamlı farklılık yaratan bir değişken değildir. Benzer bir sonuca sporcularla yapılan bir araştırmada rastlanmıştır. Sporcularla ilgili yapılan bir

çalışmada, eğitim ve iş durumu, gelir düzeyi, ailede bulunan birey sayısı, oturulan ev durumu ve yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır (Sucan, 2012: 78). Sporcularla yürütülen başka bir çalışmada da onların eğitim düzeyi ve gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi yaşam kalitesinde önemli bir belirleyici olarak görülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kişinin dış etkenlerden daha az etkilendiği ve bunun sonucunda yaşam kalitesinin arttığı belirtilmiştir (Meeks, 2001: 102).

Genel anlamda eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin daha yüksek gelirli ve nitelikli işe, sosyal anlamda iyi fırsatlara ve dolayısıyla daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları görülmesinin karşısında eğitim düzeyi düşük olanların işsizlik, düşük ücret, kötü çalışma şartları, ekonomik yoksunluk, sürekli sosyal, maddi kaygı, sosyal olanaklardan yararlanamamak ve yetersiz beslenme gibi sebeplerle düşük yaşam kalitesine sahip oldukları bilinir (Torlak ve Yavuzçehre, 2008).

Örgütte mobbingin var olması yaşam kalitesinin düşmesine, imalatın azalmasına, maliyetlerin artmasına, verimliliğin düşmesine, karlılığın azalmasına ve işletmelerin rekabet gücünün zayıflamasına sebep olduğu literatürde birçok araştırmada ortaya konulmuş ve Temiz (2016: 77)'in yaptığı araştırmayla da desteklenmiştir. Yapılan bu çalışmada da mobbing algı düzeyi ile yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” düzeyi ile “Emosyonel Rol Güçlüğü”, Ruhsal Sağlık” ve Sosyal İşlevsellik” arasında negatif yönlü, anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları” düzeyi azaldıkça “Emosyonel Rol Güçlüğü”, Ruhsal Sağlık” ve “Sosyal İşlevsellik” düzeyleri artmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Aşağıda bu çalışmanın sonucunda geliştirilen öneriler bulunmaktadır:

- Öncelikle işletmelerde mobbingin varlığı kabul etmek ve bu olgunun işletmelerin amaçlarına ulaşımını olumsuz olarak etkilediğini görmek gerekir. Yönetici ve çalışanların bu olguya karşı duyarlı olmaları ve gerekli tedbirleri almaları önerilmektedir.

- Mobbing yaşıyanların bu durumu ifade etme konusunda çekingen davrandıkları görülmektedir. Bu sebeple işletme yönetiminin mobbing mağdurlarını cesaretlendirici tutum ve davranışlarının olması hukuksal ve idari boyutta onların yanında yer almaları gerekir.
- Örgütsel olarak dikey ve yatay iletişim kanallarının açık tutulması önerilmektedir.
- İşletmelerde Mobbinge maruz kalanların danışacağı bir servis ya da rehberlik ve psikolojik danışma biriminin oluşturulması önerilmektedir.
- Mobbing ile başa çıkma konusunda çalışan ve yöneticilere eğitim verilmelidir.
- Mobbing'in sosyal ilişkileri engelleme konusundaki etkisinin azaltılması için çalışanların sosyal ilişkilerini geliştirmesini sağlayan program ve ortamların hazırlanması önerilmektedir.
- Yaşam kalitesinin artırılması için öncelikle sağlıklı sosyal ilişkilerin kurulması önerilmektedir.
- Yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir ve akademik olarak benzer konularda araştırma yapacak olan kişilere kaynak niteliği taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Aldığ, E. (2011). *İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Ve Örnek Bir Çalışma*, Bitirme Tezi, Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altuğ, F., Yağcı, N., Kitiş, A., Büker, N. ve Cavlak, U. (2009). Evde yaşayan yaşlılarda yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin incelenmesi, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 15(1), 48-60.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arat, Z. (2006). *Hemodiyaliz Hasta Ve Yakınlarında Tükenmişlik Sendromu, Hasta Yakınlarının Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi Ve Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Arpacıoğlu , G. (2008). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. *HR Dergisi*, Kasım-Aralık, 5(5), 1-7.
- Aslan, D. (2009). Yaşlılık döneminde yaşam kalitesi kavramı: kadın sağlığı bakışı, Yaşlanan Kadın Sempozyumu, Erişim tarihi: 21 Kasım 2014, http://www.huzurevleri.org.tr/docs/Yaslilik_Doneminde_Yasam_Kalitesi_Kavrami.pdf
- Aydemir, Ö., Güvenir, T., Küey, L. (1997). Hastane anksiyete ve depresyon ölçeği Türkçe formunun geççrlilik ve güvencilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, (8), 280-287.
- Azman, A. B., Sararaks, S., Rugayah, B., Low, L. L., Azian, A. A., Geeta, S. ve Tiew, C. T. (2003). Quality of Life of the Malaysian General Population: Results from a Postal Survey Using the SF-36, *Medical Journal of Malaysia*, 58(5), 694-711.
- Bakar, N. (2012). *Yaşlı Bireylerde Depresyon, Yaşam Kalitesi Ve Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
- Baltaş, A. (2007). İşyerinde yıldırma (Mobbing), <http://www.Mobbingturkiye.com>, (erişim tarihi 25.06.2007).

- Barrios, Lisa C.; Sleet, David A. (2002). International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences.
- Baysal, A ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Berksun, O. (2003). *Anksiyete ve anksiyete bozuklukları*, İstanbul: Turgut Yayıncılık ve Ticaret AŞ.
- Bilir, N., Özcebe, H., Vazioğlu, S. A., Aslan, D., Subaşı, N. ve Telatar, T. G. (2005). Van ilinde 15 yaş üzeri erkeklerde sf-36 ile yaşam kalitesinin değerlendirilmesi, *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 25(1), 663-668.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Brigitte H. (1994). *Mobbing*. Psychoterror am Arbeitsplatz, Niedernhausen.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Carnero, M. ve Martinezy, B. (2005). *Economic and health consequences of the initial stage of Mobbing: the Spanish case*, June.
- Clinic, M. (2000). *Depresyon*, (Çev. Ali Bozkurt), Ankara: Güneş Kitabevi.
- Cooley M. E. (1998). Quality of Life in pearsons with nonsmall cell lung cancer. A concept analysis. *Cancer Nurs* 21(3),151-61.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çoroğlu, C. (2003) *İş dünyasında geleceğin yönetimi*, Web: <http://sbe.kmu.edu.tr/userfiles/file/> 10. Aralık. 2013'de alınmıştır.
- Çögenli, M.Z., Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/2. 92-116.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). (2014). *İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi*, Ankara: Özel Matbaası.
- Davenport, N. R. D. Swartz ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*, Web: <http://sbedergi.sdu.edu.tr/assets.pdf>, 10. Mart. 2013'de alınmıştır.

- Demirel, Y. (2009). Psikolojik taciz davranışının kamu kurumları arasında karşılaştırılması üzerine bir araştırma, *TİSK Akademi*, 1(2), 118-135.
- Demirkıran, S. (2012). *Yaşam Kalitesi Ve Sağlık Çalışanları*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Devenport, Ph. D., Distler R., Schwartz, G., ve Pursell E. (2000). *Mobbing: işyerinde duygusal taciz*, (Çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayınları.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and causes of bullying at work, *International Journal of Manpower*, 6(1), 16-27.
- Engin, G. (2012). *Mobbing (Duygusal Taciz)'İN İşten Ayrılma Ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu İle İlgili Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ercengiz, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Algılayışları İle Boyun Eğici Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Ergil, D. (2001). Şiddetin kültürel kökenleri, *Bilim ve Teknik*, Şubat, 399 (19), 40-41.
- Ergün, Ö. (2013). Toplumsal Yapı: Toplumsal Kurumlar, Gruplar Ve Toplumsal Değişme, Web: http://omerergun.com/yonetim/resimdosyalar/toplumsalyapi_sunum1.pdf 12. Ekim. 2013'de alınmıştır.
- Eser, E. (2006). Sağlıkla ilgili yaşam kalitesinin kavramsal temelleri ve ölçümü. *Sağlıkta Birikim Dergisi*, 1(2), 1-5.
- Fleck, F. (2002). In Europe, Groups seek to attack problem of workplace bullying, *Wall Street Journal*, Dec.; 12-29.
- Guerrero, Isabel M. (2004). *The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*. Boston: College International and Comparative Law.
- Gül, H. (2009). *İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing-psikolojik yıldırma*, TAF Preventive Medicine Bulletin.
- Güler, D. (2006). *Mastalji, yaşam kalitesi ve depresyon*, İstanbul: YUT.

- Gülgün, F. (2014). *Hemşire Ve Ebelerde Yaşam Kalitesi Ve Yaşam Kalitesi Algısı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülmez, H. (2013). Çalışanların yaşam kalitesini etkileyen faktörler, *Turkish Journal Of Family Medicine And Primary Care (TJFMPC)*, 7 (4), 75-82.
- Gün, H. (2009). *Çalışma ortamında psikolojik taciz*, Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Güven, S. ve Şener, A. (2010). Factors affecting life satisfaction in old age, *Turkish Journal of Geriatrics*, 14(2), 179-186.
- Hair, Joseph F., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham and William C. B. (1998). *Multi Variate Data Analysis*. 5th Edition. New Jersey Prentice Hall, Inc., 5(10), 192-193.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS* (3th ed.). London: Sage Publications
- Web: <http://mobbing.gazi.edu.tr> Mobbing Birimi; Mobbing nedir? 15. Şubat 2017'de alınmıştır.
- Web: <http://sosyolojisi.com/toplumsal-yasam-ve-hukuk/4306.html>, 15. Ekim. 2015'de alınmıştır.
- Web: <http://www.felsefedersligi.com/FileUpload/op30412/File/toplumsalyapi.pdf>, 18. Ocak.2018'de alınmıştır.
- Web: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> 15. Mart. 2018'de alınmıştır.
- İkizoğlu, M. (2001). *Yoksulluk ve yaşam kalitesi*, (Ed. V. Duyan-A. Mavili Alataş, Ankara: H.Ü. SHYO Yay.
- İşyerinde Tacizin (Mobbing) Sonuçları, Web: <http://www.aktuelpsikoloji.com/isyerinde-tacizin-mobbing-sonuclari-1624h.htm>, 04. Nisan. 2008'de alınmıştır.
- Kabadayı, H. (2008). *Yaşam Kalitesi Ve Kullanıcı Memnuniyetinin Kentsel Tasarımındaki Etkisine Çok Boyutlu Yaklaşım*, Yüksek Lisans tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Kapıkıran, N. ve Fiyakalı, N. C. (2006). Lise öğrencilerinde akran baskısı ve problem çözme, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2) 18, 16-25.

- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing Ve Mobbingle Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman A. (2015). *Mobbing ile işgören sessizliği arasındaki ilişki: Afyonkarahisar Merkez İlköğretim Kurumları Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (26.baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). Türkiye’de İşyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: bir ölçek geliştirme çalışması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 9 (34), 3-4.
- Karavardar, G. (2009). Psikolojik yıldırma ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişki, e-*Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 5 (3), 212-233.
- Karcioğlu, F. Ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3). 2-26.
- Karcioğlu, F. ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 1-25.
- Kaya, H. S. (1997). *Prostat Hiperplazili Hastalarda Uygulanan Ameliyat Öncesi Bakım ve Eğitim Ameliyat Sonrası Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 323-345.
- Koçyiğit H, Aydemir Ö, Fişek G, Ölmez N, Memiş A. (1999). Kısa Form-36 (Kf-36)’nın Türkçe versiyonunun güvenilirliği. *İlaç ve Tedavi Dergisi*. 12 (10), 102-106.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–84.
- Meeks, S. ve Murrell, S. A. (2001). Contribution of education to health and life satisfaction in older adults mediated by negative affect. *J Aging Health* 13 (11), 92-119.

- Muldoon M. F. Barger, S. D., Flory J. D., Manuck, S. B.(1998). What are Quality of Life measurements measuring?, *BMJ* 5 (10), 316:542.
- Musaoğlu, Z. (2008). *Trakya Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Sağlıkla İlişkili Yaşam Kalitesi*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi, Edirne.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Alguları (Edirne İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Öksüz, E. ve Malhan, S. (2005). *Sağlığa Bağlı Yaşam Kalitesi, Kalimetri*, Ankara, Başkent. Üniversitesi.
- Öncelik Alanı, Web:
<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/emineozmetemobbingceviri1.pdf>, s.8,
13.Haziran.2011'de alınmıştır.
- Önen, F. R., Kaptanoğlu, C. ve Seber, G. (1995). Kadınlarda Depresyonun Yaygınlığı ve Risk Faktörlerle İlişkisi, *Kriz Dergisi*, 3(1-2), 88-103.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*, İstanbul: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, Z. (2013). *İstanbul'da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing İle Anadolu'da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbingin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri, *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9 (3),1-24.
- Özgen H. ve Mimaroglu, H. (2007). Örgütlerde güncel bir sorun mobbing, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 201-226.
- Özler, D. ve Mercan, N. (2009). *Yönetmel ve örgütsel açıdan psikolojik terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özmete, E. (2010). İşyerinde Mobbing: sosyal hizmet mesleği için yeni bir öncelik alanı, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e Dergisi*.21 Ekim 2010.
- Perim, A. (2007). *Trakya Üniversitesi Eğitim Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Kaliteli Yaşam Algısının Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Pınar, R. (1995). *Diabetes Mellitus'lu Hastaların Yaşam Kalitesi ve Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sabbah, I., Drouby, N., Sabbah, S., Retel-Rude, N. and Mercier, M. (2003). Quality of life in rural and urban populations in lebanon using sf-36 health survey, *Health Quality Life*, 1, 1-14.
- Savrun, B. M. (1999). Depresyonun tanımı ve epidemiyolojisi. *İ. Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu*, 2-3 Aralık 1999, İstanbul.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz mobbing, iş, güç, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7 (2), 1-14.
- Sucan, S. F. (2012). *Takım Sporcularının Yaşam Kalitesinin Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Tekarslan, E. (2000). *Davranışın Sosyal Psikolojisi*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Tel, H. (2002). Gizli sağlık sorunu ev içi şiddet ve hemşirelik yaklaşımları, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 6 (2), 1-9.
- Temiz, N. (2016). *Mobbingin Yaşam Kalitesine Etkisi: Kobi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tengilimoğlu, D. (2011). *Sağlık hizmetleri pazarlaması*, Ankara: Siyasal Yayınları.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (1), 81-89.
- Tezcan, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2009). *İşyerinde mobbingci ve kurban tiplerleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- The Unison Workplace Bullying Survey, Web: <http://www.library.psa.org.nz/collection/other/UNISON+Workplace+Bullying+Survey>, 11.Aralık.2013'de alınmıştır.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları AŞ.

- Tınaz, P. ve Karatuna, I. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma*, İstanbul: Beta Yayınları
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Toker Gökçe. A. (2008). Mobbing: iş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (5), 272-286.
- Torlak, S. E. ve Yavuzçehre, P. S. (2008). Denizli kent yoksullarının yaşam kalitesi üzerine bir inceleme, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 17 (2), 23-44.
- Töremen, F., ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi, *Kuramsal Eğitimbilim*, 1 (1), 33-47.
- Turgut, E. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*, Ankara: Barış Basım.
- Tutar, H. (2005). Mobbing (psikolojik şiddet), Web: <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/anasayfamobbing.htm>, 03.Mart. 2017'de alınmıştır.
- Tutar, I. ve Başlama, M. C., Kütah necioğlu, N. ve Dereli, Ö. (2010). İşyerinde Mobbin Duygusal Taciz: İzmir'de Bir Uygulama Örneği, Web: <http://www.mskongre.org/doc/isiltutar.doc>, (Erişim Tarihi:04.02.2010).
- Tüzün, E. H. ve Eker, L. (2003). Health assessment criteria and quality of life. *Health Society*, 13(2), 3-8.
- Tüzün, H. E. ve Eker, L. (2003). Sağlık değerlendirme ölçütleri ve yaşam kalitesi, *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 13(2), 15-25.
- Ünalın, D., Çetinkaya, F. Özyurt, Ö. ve Kayabaşı. A. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde iş memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1):1-18.
- Vartia, M. (2003). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.

- Web: www.aktuelpsikoloji.com, 18. Şubat. 2018'de alınmıştır.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet-mobbing*, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi. Isparta.
- Yıldırımçakar, Ş. (2005). *Sağlık Çalışanları Ve Yaşam Kalitesi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğitbaş Ç. ve Deveci, S. (2011). Sağlık çalışanlarına yönelik mobbing, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık, 1(3), 23-28.
- Zapf, D. (1999). Örgütlerde güncel bir sorun mobbing, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(12), 201-226.

EKLER

Sayın Katılımcı,

Mobbing; “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye veya kişilere yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle en az 6 ay süre ile sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik saldırılardır (Leymann, 1990; Davenport ve diğ., 2003)”.

Verilerin toplanmasında ve analizinde ve daha sonra yayınlanmasında gizlilik esasına göre hareket edilecektir. Ölçekte katılımcının kimliği ile ilgili hiçbir soru yer almamaktadır. Katılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

1. Cinsiyetiniz? 1.() Kadın 2.() Erkek **2. Medeni Durumunuz?** 1.() Evli 2.()

Bekâr

3. Yaşınız? (Lütfen Rakam olarak yazınız)

4. Çalışılan Düzey? 1.()Çalışan. 2.()Alt Düzey Yönetici 3.() Orta Düzey Yönetici. 4.()

Üst Düzey Yönetici

5. Kıdem Yılıınız? 1.() 1-5 yıl 2.() 6-10 yıl 3.() 11-15 yıl 4.() 16-20 yıl 5.() 21 ve

daha fazla

6. Eğitim Düzeyiniz?

1.() Lise Mezunu 2.() Ön Lisans 3.() Lisans. 4.() Yüksek Lisans 5.() Doktora

Mobbing Ölçeği						
Bu ölçek, Mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadığınızı belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki sorulara “1 (Hiçbir Zaman) – 5 (Her Zaman)” şeklinde, maruz kalma durumunuzun sıklığına göre derecelendirerek işaretleme yapınız. Lütfen sorulara cevap verirken İş Yaşamınızın tümünü dikkate alınız.						
		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her Zaman
Kendini gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları						
7.	İş yerimde sözüm sürekli kesildi/kesilir.	()	()	()	()	()
8.	Yüksek sesle azarlandım/azarlanırım.	()	()	()	()	()
9.	Haberleşme araçları ile rahatsız edildim/edilirim.	()	()	()	()	()
10.	Sözlü tehditler aldım/alırım.	()	()	()	()	()
11.	Mimikler, Jestler ve bakışlar ile rahatsız edildim/edilirim.	()	()	()	()	()
12.	Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellendi/engellenir.	()	()	()	()	()
Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları						
13.	İş arkadaşlarımdan benimle diyaloga girmesine engel oldu/olunur.	()	()	()	()	()
14.	Başka insanlarla iletişim kurmam engellendi/engellenir.	()	()	()	()	()
15.	İş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verildi/verilir.	()	()	()	()	()
16.	Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel oldu/olunur.	()	()	()	()	()
İtibara Yönelik Saldırıları						
17.	İnsanlar arkamdan kötü konuştu/konuşur.	()	()	()	()	()
18.	Verdiğim kararlar sorgulandı/sorgulanır.	()	()	()	()	()
19.	Hakkımda dedikodu yapıldı/yapılır.	()	()	()	()	()
Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları						
20.	Bana verilen görevler, işler sürekli değiştirildi/değiştirilir.	()	()	()	()	()
21.	Yapmam için verilen işler geri alındı/alınır.	()	()	()	()	()
22.	Anlam veremediğim işlerin yapılması istendi/istenir.	()	()	()	()	()
23.	Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istendi/istenir.	()	()	()	()	()
24.	Çalışma performansım engellendi/engellenir.	()	()	()	()	()
25.	Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlandım/zorlanırım.	()	()	()	()	()
26.	İş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratıldım/uğratılırım.	()	()	()	()	()
Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları						
27.	Siyasi görüşlerim ile alay edildi/edilir.	()	()	()	()	()
28.	Gülünç durumlara düşürüldüm/düşürülürüm.	()	()	()	()	()
29.	Psikoloğa başvurmam için baskı yapıldı/yapılır.	()	()	()	()	()

30. Mobbing tanımını da dikkate alarak, Bulduğunuz kurumda Mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?

1. () Evet 2. () Hayır 3. () Kısmen

31. Size Mobbing uyguladığınızı düşündüğünüz kişinin veya kişilerin cinsiyeti nedir?

1. () Kadın 2. () Erkek 3. () İkisi de

32. Size Mobbing uyguladığınızı düşündüğünüz kişi veya kişilerin Yöneticilik görevleri var mıydı?

1. () Evet 2. () Hayır

33. Mobbing Davranışlarına maruz kalmanızın kişisel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. () Kıskançlık 2. () Kişisel başarılarım 3. () Girişimci ve sosyal oluşum
4. () Medeni Durumum
5. () Dini İnançlarım 6. () Siyasi Görüşüm 7. () Dış Görünüşüm 8. () Cinsiyetim
9. () Diğer

34. Mobbing davranışlarına maruz kalmanızın örgütsel nedeni ne olabilir? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. () Örgüt içindeki İletişimsizlik 2. () Örgüt içi dayanışma eksikliği 3. () Yetersiz Yöneticiler
4. () Sağlıklı olmayan Örgüt Kültürü 5. () Mükemmeliyetçilik 6. () Kayırmacılık
7. () Diğer

35. Mobbing davranışlarına maruz kaldığınızda ne yaptınız? (birden çok şık işaretleyebilirsiniz)

1. () Sessiz kaldım 2. () İzin/Rapor aldım 3. () Sabahları işe gitmek istemedim 4. () Aynı şekilde karşılık verdim
5. () Ailemle paylaştım 6. () Yöneticilere bildirdim 7. () Mobbing uygulayan ile yüzleştirdim
8. () İşimi bırakmayı düşündüm 9. () Psikolojik destek aldım 10. () İntihar etmeyi düşündüm
11. () Hukuki yollara başvurdum 12. () Diğer

BÖLÜM II

Aşağıdaki sorular sizin kendi sağlığınız hakkındaki görüşünüzü, kendinizi nasıl hissettiğinizi ve günlük aktivitelerinizi ne kadar yerine getirebildiğinizi öğrenmek amacıyla. Her hangi bir sorunun yanıtı hakkında emin değilseniz bile size en uygun yanıtı verin. Yanıtlar doğru ya da yanlış cevap yoktur.

1- Genel olarak sağlığınız için aşağıdakilerden hangisini söyleyebilirsiniz? Lütfen tek bir yanıt veriniz.

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

Mükemmel	Çok İyi	İyi	Orta (fena Değil)	Kötü

2- Bir yıl öncesiyile karşılaştırdığınızda, şimdi genel olarak sağlığınızı nasıl değerlendirirsiniz?

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

Bir yıl öncesinden çok daha iyi	
Bir yıl öncesinden biraz iyi	
Bir yıl öncesinden Hemen hemen aynı	
Bir yıl öncesinden biraz daha kötü	
Bir yıl öncesinden çok daha kötü	

3-Aşağıdaki sorular bir gün içinde yapabileceğiniz işlerle (aktivitelerle) ilgilidir. Sağlığınız bu aktiviteleri kısıtlıyor mu? Eğer kısıtlıyorsa, ne kadar?

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

	<u>Evet- Çok Kısıtlı</u>	<u>Evet- Biraz Kısıtlı</u>	<u>Hayır- Hiç Kısıtlı Değil</u>
Koşmak ağır kaldırmak, ağır sporlara katılmak gibi ağır etkinlikler			
Bir masayı çekmek, elektrik süpürgesini itmek ve ağır olmayan sporları yapmak gibi orta dereceli etkinlikler			
Ağır kaldırmak ve yük taşımak			
Birkaç kat merdiven çıkmak			
Bir kat merdiven çıkmak			

Eğilmek, diz çökmek, çömelmek, yerden bir şey almak veya diz çökmek			
Bir kilometreden fazla yürümek			
Birkaç yüz metre yürümek			
Yüz metre yürümek			
Kendi başına banyo yapmak ve giyinmek			

4-Son 4 hafta boyunca bedensel sağlığınızın sonucu olarak, işiniz veya diğer günlük etkinliklerinizde, aşağıdaki sorunlardan biriyle karşılaştınız mı?

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

	EVET	HAYIR
a)Çalışma yaşamınızda veya diğer aktivitelerinizde geçirdiğiniz zamanı kısalttınız mı?		
b)Arzu ettiğinizden daha az şey mi yaptınız?		
c)Çalışma veya diğer yaptığınız işlerin çeşidinde kısıtlama yaptınız mı?		
d)Çalışma yaşamınızda veya diğer aktivitelerinizi yapmakta güçlük çektiniz mi? (aşırı efor gösterdiniz mi?)		

5-Son 4 hafta boyunca, duygusal sorunlarınızın (örneğin çökkünlük veya kaygı) sonucu olarak işiniz veya diğer günlük etkinliklerinizde, aşağıdaki sorunlardan biriyle karşılaştınız mı?

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

	EVET	HAYIR
a)Çalışma yaşamınızda veya diğer aktivitelerinizde geçirdiğiniz zamanı kısalttınız mı?		
b)Arzu ettiğinizden daha az şey mi yaptınız?		
c)Çalışma veya diğer aktivitelerinizi her zamanki gibi dikkatlice yapabildiniz mi?		

6-Son 4 hafta boyunca bedensel sağlığımız veya duygusal sorunlarımız, aileniz, arkadaş veya komşularımızla olan olağan sosyal etkinliklerinizi ne kadar etkiledi.

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

Hiç Etkilemedi	Çok Az Etkiledi	Orta derecede Etkiledi	Epeyce Etkiledi	Çok Etkiledi

7-Son 4 hafta içinde ne kadar ağrımız oldu?

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

Hiç Olmadı	Çok Az Oldu	Az Oldu	Orta Derecede Oldu	Çok Oldu

8-Son 4 hafta içinde ağrımız sizin normal işinizi ne kadar etkiledi (hem ev işinizi hem de ev dışı işlerinizi olarak düşünün)?

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

Hiç Etkilemedi	Çok Az Etkiledi	Orta derecede Etkiledi	Epeyce Etkiledi	Çok Etkiledi

9-Aşağıdaki sorular sizin son 44 hafta boyunca neler hissettiğinizle ilgilidir. Her soru için, sizin duygularınızı en iyi karşılayan yanıtı, son 4 haftadaki sıklığını öz önüne alarak seçiniz.

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

	Sürekli	Çoğu Zaman	Epeyce Zaman	Bazen	Ara Sıra
a)Kendinizi yaşam dolu olarak mı hissediyorsunuz?					
b)Çok sinirli biri mi oldunuz?					
c)Hiçbir şeyin sizi neşelendiremeyeceği kadar moraliniz bozuk ve kötü oldu mu?					
d)Kendinizi sakin ve huzurlu hissettiniz mi?					

e)Çok enerjik oldunuz mu?					
f)Kendinizi kalbi kırık ve üzgün hissettiniz mi?					
g)Kendinizi yıpranmış bitkin hissettiniz mi?					
h)Mutlu sevinçli bir insan oldunuz mu?					
i)Yorgunluk hissettiniz mi?					

10- Son 4 hafta boyunca bedensel sağlığınız veya duygusal sorunlarınız sosyal etkinliklerinizi (arkadaş veya akrabalarınızı ziyaret etmek gibi) ne sıklıkta etkiledi?

Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

Sürekli	Çoğu Zaman	Bazen	Ara Sıra	Hiçbir Zaman

11- Aşağıdaki her bir ifade sizin için ne kadar doğru veya yanlıştır? Her bir ifade için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz?

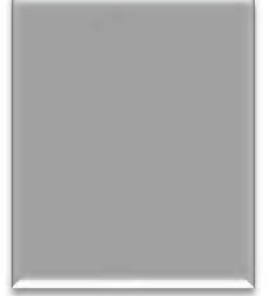
Sizin İçin En Uygun seçeneğe "X" işareti Koyunuz

	Kesinlikle Doğru	Çoğunlukla Doğru	Emin Değilim	Çoğunlukla Yanlış	Kesinlikle Yanlış
a) Ben diğer insanlara göre daha kolay hastalanıyorum					
b) Tanıdığım kişiler kadar sağlıklıyım					
c) Sağlığımın kötüleşmekte olduğunu sanıyorum					
d) Sağlığım mükemmeldir					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Aynur BEREKE
Doğum Yeri ve Tarihi : Bor 1990
Medeni Hali : Evli
İletişim Bilgileri : aynurbereke@gmail.com
5435443588 (GSM)



EĞİTİM

2005-2007 Kemerhisar Ali Yaramancı Lisesi
2008-2013 Selçuk Üniversitesi Kamu Yönetim Bölümü
2013-HALEN Ömer HALİSDEMİR Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
sosyoloji Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

İŞ DENEYİMİ

2014-HALEN GARANTİ BANKASI

YABANCI DİL

İngilizce