



T.C

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

PSİKOLOGLARIN MOBBİNG ALGISI VE
DEPRESYON, ANKSİYETE VE TÜKENMİŞLİK
SENDROMUYLA İLİŞKİSİ

İREM ÜNAL
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Yar. Doç. Dr. Habib ERENŞOY

İstanbul, 2018

T.C
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

PSİKOLOGLARIN MOBBİNG ALGISI VE
DEPRESYON, ANKSİYETE VE TÜKENMİŞLİK
SENDROMUYLA İLİŞKİSİ

İREM ÜNAL
154102171

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Habib ERENŞOY

İstanbul, 2018

Gereği için arz olunur.



T.C.
ÜSKÜDAR
ÜNİVERSİTESİ

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GENEL BİLGİLER

Öğrenci No	:	
Öğrenci Adı Soyadı	:	
Anabilim Dalı	:	
Tez Danışmanı	:	
Tezin Başlığı	:	

Toplantı Tarihi	:		Saati	:	
-----------------	---	--	-------	---	--

Öğrenci Savunmaya : Geldi

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca tez bilimsel olarak incelenmiş, adayın tez çalışmasını sunmasının ardından, adaya tez çalışması ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

- Yapılan savunma sınavında adayın tez çalışması başarılı bulunarak **KABUL** edilmesine,
 Yapılan savunma sınavı sonunda tez çalışmasının **DÜZELTİLMESİNE**, düzeltme için adaya ay **EK SÜRE** verilmesine (en fazla 3 ay)
 Yapılan savunma sınavının sonunda tezin **REDEDİLMESİNE**
 OY BİRLİĞİ OY ÇOKLUĞU

İle karar verilmiştir.

Savunmada Tezin Başlığı : Değişmedi Değişti

Tezin Yeni Başlığı : Değişmedi

Öğrenci Savunmaya : Gelmedi

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili hükümleri uyarınca yukarıda belirtilen tarih ve saatte Tez Savunma Jürisi toplanmış ancak ilgili öğrenci savunma sınavına gelmemiştir. Adayın tez çalışmasını Jüri önünde sunmadığı için yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tez çalışmasıyla ilgili aşağıdaki kararı,

OY BİRLİĞİ İLE REDDEDİLMİŞTİR.

Tez Sınavı Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan		
Danışman Üye		
Üye		
Üye		
Üye		

[Tüm durumlarda jüri üyelerinin tez değerlendirme raporları gerekir.]

Sayı No :

Tarih : / / 20

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen ve Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisinin Tez Savunma Sınav Tutanağı ve eklerinin Enstitü Yönetim Kurulunda görüşülmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Not: Bu forma orijinal raporlar (bir nüsha) eklenecektir.

.....
Anabilim Dalı Başkanı
(Unvanı, Adı Soyadı, İmza)

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Psikologların Mobbing Algısı Ve Depresyon, Anksiyete ve Tükenmişlik Sendromuyla İlişkisi”adlı çalışmanın, tarafımdan,bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih :

...../...../2018

İrem ÜNAL

İmza:

TEŞEKKÜR

Bu araştırmada bana zaman ayırıp desteğini esirgemeyen ve tım sorularımı sabırla yanıtlayan tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Habib ERENŞOY'a teşekkür ederim.

Bu zorlu sũreęte yorulduğum her anda destekleri sayesinde tekrar motive olduğum Aslıhan DEğERLİ ve Emre TALU'ya teşekkür ederim.

Eğitim hayatımda ilerleme katedebilmem için sonsuz desteği için Bayram EKİCİ'ye, babam Erkan ÜNAL'a ve her adımda kendisinden destek aldığım annem Melek Meltem EKİCİ'ye teőekkürü bir borę bilirim.

İrem ÜNAL

ÖZET

ÜNAL İrem, Yüksek Lisans, İstanbul,2018

PSİKOLOGLARIN MOBBİNG ALGISI VE DEPRESYON, ANKSİYETE VE TÜKENMİŞLİK SENDROMUYLA İLİŞKİSİ

Bu çalışmada mobbinge maruz kalan ve kalmayan psikologların depresyon, anksiyete ve tükenmişlik sendromu açısından karşılaştırmaları amaçlanmaktadır. Çalışmaya 111 psikolog online anket yöntemiyle katılmış olup tüm katılımcılar Demografi Bilgi Formunu, Beck Anksiyete Envanterini (BAE), Beck Depresyon Envanterini (BDE), Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MTÖ) ve İşyeri Zorbalığı Ölçeğini (İZÖ) doldurmuşlardır. İşyeri Zorbalığı Ölçeğinden düşük puan alan psikologlar depresyon, anksiyete ve tükenmişlik için kontrol grubu oluşturmuş ve İş Yeri Zorbalığı Ölçeğinden yüksek alan gruba göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha az anksiyete, depresyon ve tükenmişlik semptomu göstermektedirler. Çalışmada, Haftalık çalışma saati ve İZÖ skorları arasında pozitif, hastalık izni ve İZÖ skorları arasında negatif ilişki tespit edilmiş, çalışma alanlarına göre İZÖ skorları değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, iş yerinde yaşanan olumsuz olayların birey üzerinde yarattığı stresin anksiyete, depresyon ve tükenmişlikle ilişkisi vardır. Bu çalışma literatürde psikologların mobbing algısını ve çalışma koşullarını değerlendiren ilk çalışma olup mevcut ilişkiyi çözebilmek için daha fazla araştırma yapılması gerektirmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş stresi, İş yerinde duygusal taciz, Mobbing, Psikolog

ABSTRACT

ÜNAL İrem, Master Programme, Istanbul,2018

MOBBİNG EXPOSURE ON PSYCHOLOGİSTS AND COMNECTION OF DEPRESSION, ANXIETY AND BURNOUT SYNDROME

The aim of this study to compare the depression, anxiety and burnout syndromes of psychologists who are exposed and nonexposed mobbing. 111 psychologists participated in the study with online questionnaire method and all participants filled out Demographic Information Form, Beck Anxiety Inventory (BAI), Beck Depression Inventory (BDI), Maslach Burnout Inventory (MBI) and Negative Acts Questionnaire- Revised (NAQ-R). Psychologists who score lower than the NAQ-R have formed a control group for depression, anxiety and burnout and show less anxiety, depression and burnout symptoms at a statistically significant level than who scroe high NAQ-R. In the study, there are positive relationship between the weekly working hours and negative relationship between sick leave and NAQ-R scores. As a result, the negative stress on individuals is related to anxiety, depression and burnout. This study is the first study of research psychologists mobbing exposure and working conditions in the literature and requires further research to solve the relationship.

Key words: Mobbing, Psychologist, Work Place Bullying, Work Stress

İÇİNDEKİLER

Tez Savunma Tutanağı	
YEMİN METNİ.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLOLARIN LİSTESİ.....	vii
GRAFİKLERİN LİSTESİ.....	viii
I. BÖLÜM.....	1
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	3
ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ.....	4
ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ.....	4
ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI.....	5
ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	5
TANIMLAR.....	5
II. BÖLÜM.....	6
2.1. MOBBİNG.....	6
2.1.1. Mobbing Tanımı ve Tarihçesi.....	6
2.1.2. Mobbingin Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	7
2.1.3. Mobbing Tanısında Kullanılan Parametreler.....	9
2.1.4. Mobbing Davranış Tarzları.....	10
2.1.5. Mobbing Aşamaları.....	12
2.1.6. Organizasyon Şemasına Göre Mobbing.....	12
2.2. Mobbing Olgusunda Yer Alan Kişiler.....	13
2.2.1. Mobbinge Maruz Kalan Kişiler.....	13
2.2.2. Mobbing Uygulayıcıları.....	15
2.2.3. Mobbing İzleyicileri.....	18
2.3. Mobbingin Zararları.....	19
2.3.1. Mobbingin Mağdur Üzerindeki Zararları.....	19
2.3.2. Kuruma Olan Zarar.....	21

2.3.3. Mobbingin Toplumsal Sonuçları	23
III. BÖLÜM	24
2.1. Stress	24
2.2. Anksiyete	26
2.2.1. Anksiyetenin Epidemiyolojisi	28
2.2.2. Anksiyetenin Tanısal Özellikleri.....	29
2.2.3. Mobbing, Anksiyete ve Çalışma Yaşamı.....	30
2.3. Depresyon	30
2.3.1. Depresyonun Epidemiyolojisi.....	32
2.3.2. Depresyon Tanısal Kriterleri.....	33
2.3.3. Mobbing ve Depresyon İlişkisi	34
2.4. Tükenmişlik Sendromu	35
IV. BÖLÜM.....	38
4.1. Yöntem.....	38
4.1.1 Örneklem.....	38
4.1.2 Verilerin Toplanma Süreci.....	38
4.2. Veri Toplama Araçları	39
4.2.1. Sosyodemografik Veri Formu.....	39
4.2.2. Beck Depresyon Envanteri	39
4.2.3. Beck Anksiyete Ölçeği	39
4.2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	39
4.2.5. İşyeri Zorbalığı Ölçeği	40
4.2. Verilerin İstatistiksel Analizi	40
4.3. Bulgular.....	41
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	57
KAYNAKÇA.....	59
Ek -1.....	67
Ek – 2.....	69
Ek – 3.....	70
Ek – 4.....	73
Ek – 5.....	74
ÖZGEÇMİŞ	75

TABLULARIN LİSTESİ

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılan Psikologların Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı	41
Tablo 4.2: Katılımcıların Kendilerine Yönelik Mobbing Mağduriyeri Algısı	42
Tablo 4.3: Yıldırmaya Maruz Kaldığını Düşünenlerin Yetkililere Bildirme, Hastalık İzni Kullanma Durumları ve İstifaya Düşünceleri	43
Tablo 4.4: Yıldırmaya Maruz Kalanların Psikolojik Yardım Başvurusu	43
Tablo 4.5: Psikologların Yıldırmaya Yönelik Süre Bildirimleri	43
Tablo 4.6: Psikologların Depresyon, Anksiyete, Tükenmişlik ve Mobbing Ölçekleri Puan Ortalamaları	44
Tablo 4.7: Anksiyete, Depresyon, Tükenmişlik ve Mobbing Ölçekleri Normal Dağılım Sınaması	44
Tablo 4.8: Psikologların Cinsiyetlerine Göre Depresyon, Anksiyete, Tükenmişlik Ölçeği ve Mobbing Ölçeği Puanları Açısından Karşılaştırılması	45
Tablo 4.9: Psikologların Yaş, Cinsiyet, Çalışma Alanları, Eğitim Durumları, Deneyim ve Mevcut İş Yerinde Çalışma Zamanlarıyla Mobbing Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	45
Tablo 4.10 Psikologların İş Yerinde Yıldırma Algısı ve Mobbing Puanları Karşılaştırılması	47
Tablo 4.11; Psikologların Mobbing Ölçeği Kesme Puanı Etiketleriyle Yetkililere Bildirme, Hastalık İzni ve İstifa Düşüncesi Karşılaştırması	47
Tablo 4.12: Çalışmaya Katılan Psikologların Mobbing Ölçeği Kesme Puanına Göre Dağılımları	48
Tablo 4.13: Psikologların Mobbing Kesme Puanına Göre Depresyon, Anksiyete ve Tükenmişlik Ölçeği Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	49
Tablo 4.14: Psikologların Mesai Saatleri ve Mobbing, Tükenmişlik, Depresyon ve Anksiyete Ölçeği Sıralaması	49
Tablo: 4.15 Psikologların Yıldırma Süresine Göre İstifa Düşüncesi, Hastalık İzni ve Yetkililere Bildirme Karşılaştırması	50
Tablo 4.16: Yıldırma Süresinin Tükenmişlik, Depresyon ve Anksiyete Ölçekleriyle Karşılaştırılması	51
Tablo 4.17: Psikologların Mobbing, Depresyon ve Anksiyete Ölçeklerinden Aldıkları Skorların Kesme Puanlarına Göre Dağılımı	52
Tablo 4. 18: Psikologların Mobbing ve Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Skorların Kesme Puanlarına Göre Dağılımı	52
Tablo 4.19 Mobbing Toplam Puanı ve Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarıyla Korelasyon Analizi	55
Tablo 4.20: Psikologların Mobbing Ölçeği Kesme Puanına Göre Anksiyete, Depresyon ve Tükenmişlik Ölçeği Karşılaştırması	56

GRAFİKLERİN LİSTESİ

Grafik 4.1: Anksiyete ve Mobbing Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon	53
Grafik 4.2: Depresyon ve Mobbing Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon	54
Grafik 4.3: Tükenmişlik Ve Mobbing Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon	55



I. BÖLÜM

Şiddet, insanlık tarihi boyunca insan yaşamının bir parçası olarak süregelen bir kavramdır. Uygulayıcısı tarafından kasıtlı olarak çeşitli maddi manevi çıkarlar elde etmek, üstünlük kurmak, tahakkümü altına almak amacıyla karşı taraftaki insan ya da herhangi bir canlı varlığın yaşam, özgürlük, hak ve isteklerini ihlal eden davranışlarının bütününe verilen addır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından, “fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığı bulunması” durumu olarak tanımlanmaktadır.

İnsanın varlığı gereği doğadaki tüm canlılardan kendi türüne karşı daha yok ediciliğe sahiptir. Dinsel, felsefi, edebi ve bilimsel bakış açılarına göre insan doğası kendi çıkarlarını korumak için başkasına zarar veren antisosyal, bencil ve saldırgandır. Edebi metinlerde insan arzularının peşinde giden, Tanrı'nın yasaklarına karşı gelen ve nefsanî bir varlıktır (Ünder, 1982). Psikanalitik kuram temelde yasaklarla arzuların çatışmasından patolojinin çıktığını ve benliğin ancak ikisinin arasında meşru bir yol bularak varlığını patolojinin dışında sürdürebilmenin mümkün olduğunu savunur (Tuzcuoğlu, 1995). Evrenin kaynakları sınırlıdır ve bu sınırlı dünya içerisinde kaynakları kendi yararına kullanmak hayatta kalmayı kolaylaştırır. İnsan bunu kendi türünü ve yaşamını devam ettirmek için yapmak zorundadır. (Tutar, 2015)

İnsan doğasının iş yaşamına yansımalarına baktığımızda ise, sınırlı olan örgüt kaynaklarının ve imkanlarının lehine değerlendirilmesi kişinin iş ve iş dışı hayatını etkilemekte, varoluşunu güçlendirmektedir. Kısıtlı kaynakların kullanımında bir başkasının kaynak kullanımına dahil olması ya da kendisinden kaynak kaybına neden olacak olması psikolojik gerilime sebep olmakta ve saldırganlıkla sonuçlanmaktadır.

Toplumdaki yaygın kullanışı itibarıyla şiddet kelimesi öncelikli olarak fiziksel şiddeti çağırırsa da psikolojik, ekonomik, siber ya da cinsel olarak da ortaya çıkabilmektedir. Şiddetin tek bir türü mağdura uygulanabildiği gibi bazı durumlarda çoklu şiddet türleri bir arada görülebilmektedir.

Fiziksel güç kullanarak mağduru hırpalamak, tokat atmak, dövme gibi ciddi yaralanma ve ölümlerle sonuçlanabilecek mağdurun bedeninde iz bırakacak eylemler *fiziksel şiddettir*.

Duygusal şiddet, fiziksel şiddet gibi mağdurun vücudunda iz bırakmamaktadır ve genellikle diğer şiddet tipleriyle birlikte olarak uygulanmaktadır (Polat, 2014). Bu özelliği ile mağdur üzerinde fiziki şiddetten daha kalıcı psikolojik etkiler bırakmaktadır. Duygusal şiddetten korunmak ve nedenlerini araştırmak; fiziksel şiddete göre çok daha zorlayıcı bir yol gerektirmektedir (Tutar, 2004). Davranış sınırlarını net olarak ayırmanın mümkün olmaması nedeniyle mağdur psikolojik şiddetin etkisine daha açıktır.

Yetişkin insan hayatının neredeyse üçte biri işyerinde geçmektedir. Örgütlerde insan odaklı çalışma perspektifinin yaygınlaşmasıyla işyerinde yaşanan olumsuz olaylar da çalışma konusu olarak ele alınmaya başlanmıştır. Örgütlerde motivasyon kaybı, bağlılığın azalması, verimsizlik ve güvensizliğin temel nedeninin başında işyerinde yaşanan duygusal taciz gelmektedir. İş yerinde yaşanan duygusal taciz, olguyu ele alırken özelleşmiş ve *mobbing* olarak kavramsallaştırılmıştır.

Mobbing, örgütlerde bir grubun bir kişi ya da kişileri hedef alarak sistemli olarak düşmanca tutum ve davranışlara sahip olmasıdır. Mobbing, çalışma ortamında insanın onuruna aykırı olan ve insani haklara karşı saldırıdır (Mizrahi, 2013). Davranışlar yoğunluklu olarak duygusal şiddet barındırır da fiziksel ve cinsel şiddeti içerdiği örnekler de bulunmaktadır.

Mobbing olgusu, kar amacı gütmeyen eğitim ve sağlık kuruluşlarda daha yaygın olarak görülmektedir. İşsizliğin artması, çalışana verilen değerin azalmasına ve neticesinde çalışanın saygınlığına ve onuruna saldırı niteliğinde olan davranışların artmasına sebep olmaktadır. İşletmeye düzen getirmek, sistem oluşturmak, verimlilik arttırıcı davranış stili olarak adlandırmak mobbingi meşrulaştırmaya çalışan gerekçelerdir.

Sistemli tacizin getirdiği duygusal yıpranma ve zararın yanısıra mobbingin tek bir tanımının olmaması, kültürel perspektife göre davranış tarzlarının değişmesi, çerçevesinin çizilmesindeki güçlükler, Türk Hukuk Sisteminde kanıtlaması zor olması, dava süreçlerinin uzun sürmesi mağduriyetin artmasına sebep olmaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Mobbing sürecinin yıkıcı olgusu çeşitli psikopatolojilere sebep olmaktadır. Günlük ve mesleki işlevselliği zedeleyen psikopatolojilerin sebep olduğu yıkımın telafisi için ruh sağlığı çalışanlarından biri olan psikologlar konu üzerine çalışmaktadır.

Son yirmi yılda mobbing çalışmalarının artması sonucunda mağduriyete yönelik yapılan çalışmalar çarpıcı sonuçlar vermiştir. Amerika'da Workplace Bullying Institute tarafından yapılan araştırmada, çalışanların %13'ünün yakın zamanda %24'ünün ise geçmiş zamanda mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Avrupa ülkelerinde yapılan Mobbing mağduriyeti araştırmasında son bir yıl içerisinde çalışanların yaklaşık %10'nun mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir(. Dünya Sağlık Örgütü'nin Uluslararası Hemşirelik Kongresinde yaptığı açıklamada, hemşirelerin %3-17'sinin fiziksel şiddete %27-67'sinin sözel şiddete %10-23'ünün psikolojik şiddete %0.7-8 arası cinsel şiddete maruz kaldığı;Türkiye'de sağlık çalışanlarına yönelik yapılan mobbing araştırmasında %47,4'ünün mobbinge en az 6 ay maruz kaldığı ortaya konmuştur. Türkiye'de Bursa ve Yalova'da iki farklı örnekleme eğitim sisteminde mobbingin yaygınlığı tespit etmek amacıyla yapılan çalışmalarda mobbing oranı yaklaşık %50 çıkmıştır (Akt. TBMM Mobbing Komisyonu, Gün & Tınaz ve Karatuna& Baş,2012& Yiğitbaş,2011).

Ülkemizde psikologların çalışma alanları genellikle sağlık, eğitim ve özel sektör altında toplanmıştır. Çalışma dalları arasında mesleki sınırların ve çerçevenin net olmayışı sistem içerisinde boşluk yarattığı ve mobbinge hedef olmayı kolaylaştırdığı düşünölmektedir. Psikologlar, çoğunlukla yüzyüze insan faktörüyle ve onların problemleriyle çalışmaktadırlar. İnsan faktörüyle çalışmanın sorumluluğu,

sürekli sorunlarla ve negatif durumlarla çalışmak ruhsal açıdan gerginlik sebeplerindedir.

Bu çalışmanın önemi, iş çerçevesinin kesin olmayan, çalışma ortamında yoğun duygusal yüklerle karşılaşan ve mobbingin yaygın olduğu sağlık ve eğitim sektörlerinde çalışıyor olan psikologlarla çalışıyor olmasıdır. Bu çalışma mobbing olgusu tekrar irdelenecek ve Türk örneğinde ilk defa bu konuda psikologlarla çalışılacaktır.

ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ

Araştırmanın Problem Cümlesi “Türkiye’de çalışan psikologların Mobbinge maruz kalma oranı nedir?” olarak belirlenmiştir.

ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ

- 1- Psikologların mobbing mağduriyeti ve anksiyete arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2- Psikologların mobbing mağduriyeti ve depresyon arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3- Psikologların mobbing mağduriyeti ve tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4- Psikologların haftalık çalışma saatinin az ya da çok olması mobbing mağduriyetini artırır mı?
- 5- Psikologların eğitim durumu ile mobbing mağduriyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 6- Cinsiyet ve mobbing mağduriyeti arasında bir ilişki var mıdır?
- 7- Psikologların mobbing mağduriyeti ve yaş arasında bir ilişki var mıdır?
- 8- Psikologlarda Mobbing mağduriyeti, hastalık izni ve istifa düşüncesi oluşturur mu?
- 9- Psikologlarda mobbing mağduriyeti psikiyatrik yardım talebini doğurur mu?
- 10- Psikologların mobbing mağduriyeti ve deneyim arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Araştırmaya katılan tüm katılımcıların 4 senelik Psikoloji bölümü mezunu olduğu ve tüm sorulara içtenlikle, doğru ve yansız cevap verdikleri sayılmıştır.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- 1- Bu araştırmanın evreni Türkiye’de çalışan psikologlarla sınırlıdır.
- 2- Bu Araştırmadan elde edilen veriler “İş Yeri Zorbalığı Ölçeği”, “Beck Depresyon Envanteri”, “Beck Anksiyete Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ile sınırlıdır.
- 3- Araştırma verileri, ölçeklerden elde edilen “self-report” niteliklerle sınırlıdır.

TANIMLAR

Aşağıda araştırma için gerekli bazı tanımlar yer almaktadır.

Mobbing: İş ortamında bir çalışanı bir başka çalışan ya da grup tarafından hedef alan ve sistematik olarak işten ayrılana kadar yıldırı davranışlarında bulunmak, bezdirmek (Leyymann, 1990)

Depresyon: Belirli bir grup davranışla belirgin, umutsuzluk, üzüntü ve umutsuzlukla birlikte günlük işlevselliği düşüren, döngüsel nitelik taşıyan ruhsal bir hastalıktır (Türkçapar,2004)

Tükenmişlik Sendromu: Yıpranmak, başarısız olmak ve aşırı isteklerden kaynaklı; gücün, içsel kaynakların ve enerjinin tükenmesidir (Freudenberger, 1974)

Anksiyete: Dışsal gerçekliğin abartılı yorumlanmasıyla korku ve endişe duygularının bedensel semptomlarla birlikte görüldüğü sıkışma halidir.

II. BÖLÜM

2.1. MOBBİNG

2.1.1. Mobbing Tanımı ve Tarihçesi

Mob, latince kökenli bir kelime olup “mobile vulgus” kelimesinden gelmekte ve “Yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamındadır. Mobbing kelimesi dilimize İngilizceden geçmiş olup Türk Dil Kurumunda bezdiri olarak açıklanmıştır. Kelimenin kökeni, aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uymayan kalabalık anlamına gelmektedir(Gül, 2009).

Mobbing, yuvalarına gelecek zararı engellemek için saldırganın etrafında uçan kuşları temsilen 19. Yüzyıl biyoloji araştırmacıları tarafından ilk olarak ortaya atılmıştır. 1960’larda ise Konrad Lorenz tarafından, büyük bir hayvanın tehdidine karşılık küçük hayvan gruplarının birlikte hareket ederek karşı koymaları ya da aynı tür içerisinde güçsüz olana karşılık diğerlerinin birleşerek onu sınırlı olan kaynaklardan mahrum ederek güçsüzleştirmelerini tariflemektedir (Tınaz, 2006). Lorenz’in bu terimi, İsveç bir Fizikçi tarafından bir grup çocuğun özellikle yalnız olan diğer çocuğa karşı yıkıcı davranışlarını tarif etmek için kullanılmıştır.

1980’li yıllara gelindiğinde, Leymann kendisini örgüt içerisinde “zor” olarak tanımlayan çalışanların üstüne eğildi. Bu kişiler çalışma yaşamlarının başlangıçlarında zor bireyler değillerdi ve yapılan sistematik araştırmalar neticesinde bu zor kişiliğin kalıtsal olmadığı anlaşıldı. Bu kişiler iş yerinde zor olarak damgalanarak grup dışına itilmekteydiler. Olgular ile ilgili bulguların daha iyi irdelenmesi adına Leymann araştırmalarını bu alana kaydırmış olup bugün bizim kullandığımız mobbing tanımı ortaya çıkmıştır. Leymann mobbingi; işyerinde bir veya birkaç kişi tarafından oluşturulan grubun bir kişi ya da grup üzerinde kasıtlı, sistematik, düşmanca ve ahlakdışı davranışları olarak tanımlar. (Leymann, 1990)

Mobbing, çalışma yaşamında her zaman varolmuş olup araştırma konusu olarak ele alınma süreci oldukça yenidir. Kimi zaman aşağılama ve hakaretlerle kimi

zaman kişinin çok üstünde işler yükleyerek kimi zaman ise fiziksel şiddete dayanarak uygulanan bezdirme politikası örgütlerde binlerce insanın sorunudur.

2.1.2. Mobbingin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Mobbinge ilgili kavramlara bakıldığında, yabancı terminolojide örgütlerdeki benzeri durumları ifade etmek için; “Bullying” (zorbalık), “Workplace Bullying” (İşyeri Zorbalığı), “Bullying at Work” (İşyerinde Zorbalık), “Work Harassment” (İşyeri Tacizi), “Mistreatment” (Kötü Muamele), “Emotional Abuse” (Duygusal Taciz), “Work or Employee Abuse” (İş ya da İşgören Tacizi), “Victimization” (Kurban Etme), “Work or Employee Abuse” (İş ya da İşgören Tacizi), “Intimidation” (Gözdağı Verme), “Verbal Abuse” (Sözlü Taciz), “Horizontal Violence” (Yatay Şiddet) gibi kavramlar kullanılmaktadır.

Türk terminolojisinde ise mobbinle ilişkilendirilen kavramlar, “işyerinde duygusal linç”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyeri travması”, “yıldırma”, “zorbalık”, “manevi taciz”, “işyerinde psikolojik taciz”dir (İbicioğlu, Çiftçi, Derya,2009). Kavramda henüz netlik kazanılmamasının nedeni Türk literatüründe oldukça yeni olması gösterilebilir.

Mobbinge ilişkili olarak en çok kullanılan kavram “bullying”tir. Bullying kelime anlamı olarak duygusal tacizin yanısıra fiziksel şiddet tehdidini de içermektedir.

Amerikan kaynaklarında, *bullying* okul çağı çocuklarında ve ergenlerde okul içerisinde birbirlerine üstünlük göstergesi için uyguladıkları zarar verici şiddet davranışları ifade etmektedir. İş yerinde yaşanan tacizi anlatmak için *harrassment at work* ya da *work abuse* kavramları tercih edilmektedir. İngiliz ve İngilizce yayın yapan diğer kültürlerin kaynaklarında ise *bullying* iş yerinde yaşanan tacizi anlatmak için kullanılan bir terimdir. Mobbing terimiyle anlamdaş olarak kullanılmaktadır.

Mobbing olgusunu açıklarken kavramsal olarak çatışma, şiddet ve kabalık kavramlarını da ele almak gereklidir;

Psikolojik Çatışma kavramı, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki anlaşmazlıktır. Çatışmalar; doğal olmayan, faaliyetleri engelleyici ve kontrol altında tutulması ve düzeltilmesi gereken davranışsal sapmalardır. İş yerinde yaşanan çatışma ise örgütün sınırlı kaynaklarının bölüşümü ya da görev dağılımı konusunda amaç, değer, algılama farklılıklarından kaynağını alan anlaşmazlık, uyuşmazlıktır. (Çukurcu, 2009).

İş yerinde karşılaşılan çatışmalarda, anlaşmazlık sınırlar korunursa örgütü geliştirici ve ileriye taşıyan, durağan işleyişin dışına çıkarak yenileyici etkiler bırakabilir. Sağlıklı bir çatışma ortamında doğrudan bir iletişim, işbirliğine dayanan ilişki, ortak hedef ve paylaşımlar bulunurken, mobbing ortamında ise belirsiz, işbirliğinin olmadığı, rol ve sorumlulukların açık ve net tanımlanmadığı ilişkiler, düşmanca davranışlar ve çatışmanın gizlendiği bir ortam söz konusu olmaktadır. (TBMM Mobbing Komisyonu). Mobbingte güç dengesizliği olmakla birlikte, örgüte herhangi bir faydası bulunmamaktadır. Ayrıca mobbing şiddeti ve sıklığı fazla olan ahlakdışı bir olgudur.

İş yerinde şiddet, çalışma ortamında bir başkası ya da başkalarının üzerinde güç ve kontrol kazanmak amacıyla kasten oluşturulan fiziksel, psikolojik, ekonomik, cinsel ve sözel hareketlerin tümünü ifade eder. Şiddet, her kaba ve zarar verici davranışlar iken mobbing, şiddetin bir türüdür ve ancak davranışların sürekliliğinde bahsi geçer.

İş yerinde Kabalık, sosyal ortamlarda iletişimde asgari saygı olmazsa olmazdır. Profesyonel ortamlardaki ilişkilerdeki asgari saygı çerçevesinde hareket edilmesi, kişilerin sınırlarına dikkat edilmesi birlikte çalışma için zorunluluktur. Toplumsal ve kurumsal normlara aykırı davranışlar *kabalıktır*.

"Günaydın" veya "iyi günler" dememe, teşekkür etmeme, karşısındakinin sözünü kesme, azarlama, bağırma, özel hayata müdahale, gibi nezaket kuralları dışındaki davranışlar kabalık olarak adlandırılır. Günümüz çalışma hayatında pek çok etken dolayısıyla giderek yaygınlaşan bu olgu, çalışanlar ve kurum açısından oldukça olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Yönetimin yaşanan bu örgütsel sapmayı görmezden gelmesi veya önemsememesi gelişimi hızlandırmaktadır. Bu durumda kısa süre içerisinde iki veya daha fazla kişi arasında gelişen olgu, tüm kuruma

yayılabilmekte ve bir süre sonra örgüt kültürünün bir parçası haline gelebilmektedir. (Güngör Delen, 2010)

Mobbingle kabalığın ayrıldığı nokta ise mobbing belli bir kişi ya da gruba uygulanırken kabalık herkese karşı olabilir. Kabalık kimi zaman bilinçsiz olarak yapılırken kimi zaman da güç gösterisi için yapılır. Taciz olgusu ise mağduru yalnızlaştırmak, yıldırmaktır.

2.1.3. Mobbing Tanısında Kullanılan Parametreler

Mobbingle ilgili ilk araştırmaları İsveç Bilim Adamı Heinz Leymann yapmıştır. Leymann, örgütlerde mobbing davranışlarını ortaya koymakla birlikte; davranışların özelliklerini, ortaya çıkış şeklini, mobbing mağdurlarının özelliklerini ve doğabilecek psikopatolojik sonuçları da ortaya koymuştur. (Tınaz, 2011)

Günümüzde mobbing olgusunun belirlenmesi, çerçevesinin oluşturulması için yapılan geniş literatür taramasında, 7 parametre belirlenmiştir(Tiyek,2011).

Mobbing uygulayan kişinin mobbing mağduruna karşı *zalimce niyet* içinde olması ve kasıtlı olarak mağdurun iş ortamından uzaklaşmasını sağlamaya yönelik saldırgan davranışlarda bulunması gerekir.

Saldırgan davranışlar, zarar vermek ve mağduru iş ortamından uzaklaştırmak adına belli bir sıralamayı takip edip belli birkaç davranışla sınırlandırılmamış olması gerekmektedir. Davranışlar, mağduru sıkıntıya sokacak şekilde birbirini takip eden *farklı evrelerden* oluşmalıdır.

Bir çatışma ya da gerginliğin mobbing olarak değerlendirilebilmesi için *iş ortamında* gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İş yeri dışında gerçekleşen şiddet içerikli çatışmalar mobbing olarak değerlendirilmez, taciz ya da şiddet olarak değerlendirilir. Mobbingin başlangıç aşamasında, çatışma işle ilgili bir konuyla başlamak zorundadır ancak sürecin ilerleyen zamanlarında çatışma konusu işle ilgili olmayan alanlara doğru yayılım gösterebilir. (Tutar, 2015:47)

Mobbing olgusunun düzenli olarak devam etmesi, saldırının yıkıcılığı açısından büyük önem taşımaktadır. Leymann'a göre davranışların *sıklığının* haftada en az 1 kere olmak üzere ayda en az 4 kere yaşanmış olması gerekmektedir.(Leymann, 1990). Ancak Harald Ege, mobbing tanımı için ayda birkaç defa da olsa mobbing davranışının mağdur üzerinde yoğun gerilime ve rahatsızlığa yol açabileceğini söylemektedir.(Yıldız, 2015;48)

İş yerinde yaşanan çatışmanın mobbing sayılabilmesi *süre* kriteri bulunmaktadır. Leymann'a göre davranışların yukarıda belirtilen sıklıkta en az 6 aydır(Leymann,1996) var olması gerektiğini savunur. Saldırgan davranışların yoğunluğunun, yıkıcılığının, mobberin konumu ve sayısının mobbing mağdurunda oluşan hasarda etkili olduğunu ve şartların ağır olması durumunda 6 ay olan süre kıstası 3 aya gerileyip *hızlı mobbing* olgusuyla karşılaşılabileceğinden bahseder(Pascu, 2015: Cevher, Öztürk, 2015).

Mobbing sürecinde *taraflar arasında eşitsizlik* olmalıdır. Bu eşitsizlik hiyerarşik bir alt üst ilişkisi olmanın yanı sıra iş ortamında gerekli tecrübe, bilgi, sosyal pozisyonlardan kaynaklı olabilir. Kişilerin aynı pozisyonda olmaları durumunda gücün diğerine karşı kötüye kullanımı neticesinde de eşitsizlik meydana gelmektedir.

Leymann işyerinde mobbing davranışlarını tanımlamak için 45 maddeden oluşan beş ayrı *davranış tarzları* belirlemiştir. İş yerinde mobbing kurbanının bu kategorilerden en az ikisinin içerisindeki davranışlara maruz kalması gerekir. Ancak mobber her zaman belirlenmiş olan davranış kalıplarında davranmak zorunda değildir. Davranışlar kültüre, örgütün yapısına, mağdurun kişisel özelliklerine göre bu beş tipolojinin dışında da mobbing davranışları söz konusudur(Yıldız,2015;48).

2.1.4. Mobbing Davranış Tarzları

Mobbing, çeşitli yöntemlerle mağduru sindirmek, yıldırma ve benliğini öldürmek üzerine yapılan bir saldırdır. Bu amaçla, davranış kalıpları oluşturmak davranışla başa çıkmanın ilk adımı olmaktadır(Cevher, Öztürk,2015). Leymann, 45 adet davranış kalıbı belirlemiş ve bunları 5 ana kategoride toplamıştır.

İletişime yönelik saldırılar, mobbing mağduru kendini ifade etme olanağı kısıtlanır, sözü kesilir; çalışma arkadaşları, mağduru kendini ifade etme fırsatlarını kısıtlar, mağdur azarlanır/küçümsenir, mağduru çalışmaları sürekli olarak küçümsenir ve eleştirilir, özel yaşamı eleştirilir, sözlü ve yazılı tehditlere maruz kalır.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, mobbing mağdurluyla konuşulmaz, mağdura herhangi bir söz yöneltmez, çalışma ortamından uzakta ve izole bir şekilde çalışmaya zorlanır, çalışma arkadaşlarının mağdura iletişime geçmeleri engellenir, çalışma ortamında yok sayılır, arkasından konuşulur, mağdura ilgili çeşitli dedikodular yayılır, gülünç duruma düşürülür, mağduru psikolojik sorunlarını olabileceğine dair kuşkular uyandırılır, psikiyatrya ya da psikoloğa gitmesi için ikna edilmeye çalışılır, fiziksel engeli sohbetlere konu edilir, mağduru davranışları taklit edilerek alay edilir.

Kişinin saygınlığına yönelik saldırılar, mobbing mağduru kişisel inançlarına saldırılır, özel yaşamıyla alay edilir, milliyetiyle ve kökenleriyle alay edilir, onurunu kırıcı işler yapmaya zorlanır, yaptığı iş acımasızca eleştirilir, aldığı kararlardan şüphe duyulur, mağdura karşı küfür ya da hakaret içeren sözler söylenir, mağdura karşı cinsellikle ilgili sözlü ve sözsüz imalarda bulunulur, asılsız dedikodular söylenir, kariyer adımları yanlış ve aşağılayıcı şekilde yargılanır, küçük düşürücü lakaplar takılır.

Mesleki konumuna yönelik saldırılar, mağdura yeni görevler verilmez, işini artık özgün ve özgürce yapamaması için her türlü kısıtlamalar getirilir, kendisine anlamsız ve imkansız zamanlı işler verilir ya da sürekli olarak yeni takip edilmesi imkansız sorumluluklar yüklenir, kendisine uzmanlığının çok altında ve alakasız işler verilir, kendisine aşağılayıcı işler verilir, mağduru beceriksizliğini çıkartmak amacıyla mağduru yeteneklerinin / yetkinliklerinin çok üstünde işler verilir, ekonomik zarara sebep olunur, iş ortamına zarar verilir.

Fiziksel saldırılar, mağdur sağlığı gözetilmeksizin çalışmak zorunda bırakılır; fiziksel şiddetle tehdit edilir, mağdura ufak bir fiziksel şiddet (tokat veya itme gibi) uygulanabilir, daha çok fiziksel şiddete maruz kalması için uğraşılır, mağdura zarar vermek için çeşitli girişimlerde bulunulabilir; evine veya işyerine bu zarar söz konusu olabilir, mağdura cinsel tacizde bulunulabilir. (Leymann, 1996)

2.1.5. Mobbing Aşamaları

Mobbing, mağdura zarar vermek ve yıldırma amacıyla sistematik olarak gelişim gösterir. Tek bir davranış, mobbing olarak değerlendirilemez. Mobbingin gerginlikle başlayan ve mağdurun itibarsızlaşarak iş yerinden ayrılmasıyla sonuçlanan süreçlerini Leymann 5 aşamada ele almıştır (Tutar, 2004).

Başlangıç aşaması, bu aşamada herhangi bir saldırgan davranış yoktur. Ancak bu davranışın gelişebileceği huzursuz ve gergin bir ortam vardır. Çalışanlar arasında rekabetle karakterize, üstün olma ve baskın gelme yönelimleri belirgindir.

Anlaşmazlık aşaması, ileride mobbing mağduru olacak kişiye karakterize çatışmalar başlamıştır. Bu aşama mobbingten önceki son aşama olup örgütün fark etmesiyle durum engellenebilir.

Saldırganlık aşaması, sistematik olarak mobbing davranışları kurbanın üzerinde uygulanmaya başlamıştır.

Örgütsel güç aşaması, yönetim, bu aşamaya kadar sürece dahil olmamışsa bu aşamada saldırganca eylemleri fark eder, ancak mağduriyetle ilgili herhangi bir telafi aşamasına girmez. Aksine mobberin örgüt yararına sorunları çözdüğünü ve geliştirici davrandığını düşünerek mağdurun aleyhine tarafta yer alır.

İşi dışlanmayla birlikte bırakma/bıraktırılma aşaması, psikolojik şiddet sonucunda mağdurun yaşadığı psikolojik belirtiler iyice artar ve psikopatolojiye dönüşür. İşlevselliği düşen mağdur kovulur, istifa eder, istifaya zorlanır. (Baş, 2012)(Leymann, 1996)

2.1.6. Organizasyon Şemasına Göre Mobbing

Mobbing , Branch, Sheenan, Barker ve Ramsay (2004)'ın sınıflandırmasına göre uygulanışı bakımından üçe ayrılır.

Düşey Mobbing: İşyerinde üst pozisyonda çalışan üstlerin/yöneticilerin, kendisinden alt pozisyonda çalışan kişilere yaptıkları tacizdir. Genellikle görülen mobbing biçimi düşey mobbing olup yöneticiler mevkilerinin getirdikleri kurumsal gücü arkalarına alarak taciz ederler. Kurumsal gücün arkasında olması astların daha

kolay bir şekilde kurum dışına itilmesine olanak sağlar. Yapılan araştırmalarda mobberlerin %71 oranında amir/üst konumda olduğu ortaya çıkmıştır (Oral, 2006)

Yatay Mobbing: İşyerinde eşit pozisyonlarda çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları psikolojik tacizdir. Rekabet hırsının sebep olduğu davranışlar genellikle gruptan dışlama, dedikodu, asılsız haberler yayma şeklinde gerçekteşir. İş arkadaşları tarafından uygulanan mobbingin %58'lik görölme sıklığıyla önemli bir olgu olduğu söylenebilir(Bayrak Kök,2008)

Dikey Mobbing: İşyerinde astların grup olarak üstüne uyguladıkları psikolojik tacizdir. Örgütlerde oldukça nadir görölmele birlikte, sebebi genellikle bir önceki yöneticiye olan bağlılık ya da kıskançlıktır.

2.2. Mobbing Olgusunda Yer Alan Kişiler

2.2.1. Mobbinge Maruz Kalan Kişiler

İş ortamında psikolojik teröre bir kişi ya da kişiler tarafından maruz kalan kişi *mobbing kurbanı* ya da *mağdurdur*. Mobbingle iş yerinde karşılaşma olasılığı tüm kültürlerde, yaş gruplarında, cinsiyetlerde ve çalışılan ortamlarda eşitir. Mobbing mağdurları konusunda literatürde pek çok araştırma yapılmış olup mobbing mağduru tipolojisi çıkartılmamakla birlikte literatürde mobbing mağduruna ait farklı görüşler mevcuttur.

Yaygın inanişa göre mobbing mağdurlarının, düşük psikolojik ve iş profiline sahip oldukları yönündedir. Ancak Leymann'ın araştırmalarına göre çalışanlarda profil düşüklüğü mobbing süreçlerinin mağdura olan Travma Sonrası Stres Bozukluğu etkileridir(Altuntaş,2010). Örgüt içerisinde başkaları için tehdit oluşturabilecek; yetenekli, donanımlı, işine bağlı, zeki, dürüst, yaratıcı, çalışkan ve başarılı kişilerin mobbinge maruz kalma olasılıkları daha fazladır. Kendi hatalarını gözden geçirebilen ve onları düzeltebilme yeteneğine sahip, duygusal zekaları yüksek kişilerin rekabet ortamında yırdırma davranışlarını üstlerini çekmektedirler

(Sheehan, 1999) . Bir diğerk görüş ise yeterli performansı gösteremeyen, sürekli başarısız bir grafik çizen kişilerin iş yerinin rekabet ortamında mobbinge karşılaştıklarıdır.

Harald Ege, mobbinge hedef olan on sekiz farklı kurban tiplemesi belirlemiştir. Bunlar; dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, bağımlı-edilgen, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine güvenen, acı çeken, dürüst iş arkadaşı, içe dönük, hipokondriyak ve hırslıdır(Karşlıoğlu,2013).

Farklı örgütlerde çeşitli davranış kalıpları kullanılmış olsa da temelde benzer bir yol işlenir. Mağduriyete yönelik bir tipoloji olmasa da tehlikeye açık olan durumlar mevcuttur(Tınaz,2006).

- Yalnız bir kişi: grup içerisindeki norma sahip olmayıp dolayısıyla gruba dahil olamayan kişidir. Bu tipe örnek olarak, erkek çalışanların olduğu yerdeki tek bir kadın çalışan ya da kadın çalışanların olduğu ortamdaki tek bir erkek çalışan verilebilir.
- Acayip bir kişi: grup üyelerinin özelliklerine sahip olmayan kişi mobbinge karşı daha savunmasızdır. Giyimi diğerlerinden farklı olan, medeni durumu farklı olan, fiziksel bir özrü bulunan azınlık olma niteliği taşıyabilecek her durum bu grup için örnek sayılabilir.
- Başarılı bir kişi: grup ortalamasında daha başarılı ve çalışkan olan kişi diğerleri için ciddi tehdit içerir. Üstlerinin onayını ve tahdirini kazanmış olan kişi ya da müşteriler tarafından övülmüş olan çalışan bu grup için tehlike arz eder. Tehdide karşı yıldırma davranışları kişiler için tehditi ortadan kaldırır.
- Yeni gelen kişi: İş yerinde yeni çalışmaya başlayan kişi, gruba yeni dahil olacak olan kişidir. Yeni gelenin dışlanması, kendisinden önce gelenin sevilen bir kişi olması sebebiyle ya da herhangi bir sebep olmadan da gerçekleşebilir

Nevrotizm ve Mobbing mağduriyetinin ilişkili olduğunu düşünen literatür çalışmaları mevcuttur. Eysenck'in kişilik yaklaşımına göre, nevtotizm içe dönüklüğü

temsil eder. Bu bireyler, duygusal tutarlılığa sahip olmakla beraber kaygılı depresif, gergin, alıngan, huzursuz, fevri ve kendine güveni düşük olan bireylerdir. İçe dönüklüğü ifade eden nevrotik kişiliğin mobbing mağduriyetinde öne çıktığına dair araştırmalar mevcuttur(Oral, Baş,2008). Kendilerini mobbing mağduru olarak tanımlayan kişilerin MMPI test sonuçlarında, nevrotik üçlü olarak bilinen Depresyon, Histeri ve Hipokondriya alt testleri diğerlerine göre oldukça yüksek skorlara sahip olduğu görülmüştür(Galetta ve ark, 2014). Nevrotik üçlünün özelliklerinden olan somatik yakınmaların, bedensel kaygıların ve duygusal çökkünlük aynı zamanda mobbing sonrası sıklıkla karşılaşılan özelliklerdir. Ancak nevrotizmin mobbing mağduriyetine yol açan bir kişilik özelliği mi yoksa mağduriyet sonrası geliştirilen patolojilerde kolay yakalanabilir olduğu için öne çıktığı konusunda kesin bir görüş yoktur.

Mobbing mağdurlarına ilişkin kişilik özellikleri çıkartmak araştırma yöntemi olarak oldukça zordur. Araştırmada manipüle edilecek olan konunun kişilik olması ve etik problemler yüzünden kişiliğe ilişkin güçlü nedensel araştırmalar mevcut değildir. Bowling ve ark(2010) yaptıkları mağduriyet ve kişilerarası ilişkilerde çatışmayı konu alan araştırmada üstün uyguladığı mobbing ve Negatif duygulanım arasında güçlü ilişki bulunmuştur. Negatif duygulanımın getirmiş olduğu davranışların (kolay sinirlenme, gergin ortamı devam ettirme, olumsuz davranışa olumsuz karşılık verme vb) işyeri ortamında üstler tarafından tahrik unsuru sayılarak, sistemli taciz davranışlarına yol açtığı düşünülmektedir.Mobbingin başlangıç aşamasında gergin ve huzursuz ortamdaki çatışmanın olumsuz davranışla başlaması bu araştırma ile ilişkilendirilebilir. Çatışmalar herhangi bir davranış neticesinde başlayabilir olsa da negatif davranışların çatışmaların şiddetini arttırdığı, çatışmaya daha çok neden olduğu ve dolayısıyla hedef olarak belirlenmede daha belirgin rol oynadığı söylenebilir.

2.2.2. Mobbing Uygulayıcıları

İşyerinde yaşanan tacizin uygulayıcısı olan kişiye *mobber*, *tacizci* ya da *saldırgan* denir. Kişinin mobber olması konusunda, şemalar, yatkinlıklar, deneyimler, kişilik gibi birçok faktör vardır.

Hobbes'a göre ise insan doğası gereği saldırganıdır. Saldırganlığa yol açan rekabet, güvensizlik ve Őhrettir. Bu üç özellik de mobberda görülmektedir. Saldırganlığa yol açan davranışlara, kışkırtıcı iletişim tarzı ve tutarsız davranışları yol açmaktadır. Mobber kişilik olarak, suçlayıcı ve yargılayıcı; tutarsız, kışkırtıcı, düşmanlık ve kin duyguları taşıyan, hırslı kişilerdir.

Mobbing davranışlarını ahlaki değer taşımayıp davranışa iten bazı faktörler vardır. Bu faktörler, grup içerisinde bir norm varsa yeni geleni ya da uymayanı bu norma uymaya zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak ve düşmanca tutumlardan narsisistik haz almak, can sıkıntısı içerisinde kendisine uğraşı arayışı, hedefe yönelik ilk intibasının olumsuz olması ve bu düşüncesini onaylamaya çalışması, sahip olamadıklarına karşı huzursuzluk duygusunu karşısındakine yansıtmaması, bencilik çerçevesinde kendi hatalarını oluılamaya çalışmaktır.

Psikanalitik teori ise saldırganlığı yaşamın devamını sağlamak için organizmayı dış faktörlere karşı koruyucu bir dürtü olarak açıklar. Yaşamın başlangıcında ilkel benlik kendisini lme karşı korumak için ölümü reddeder ve bunun dışavurumsal hali olarak saldırganlığı ortaya çıkartır. Benlik gelişmeye başladığında savunma mekanizmaları devreye girerek çiğ saldırganlık dışavurumu daha kabul edilebilir Őekle girerek yıkıcı libidinal enerji form değiştirir. Ancak, iş ortamında yoğun taciz ve yıldırma gibi saldırganlık gösterimleri yıkıcı libidinal enerjinin farklı kaynaklara yeterince iyi kanalize olamadığını gösterir. Bu kişiler saldırganlığı bastırmadan yaşadıkları gibi yaşam doyumlarını başkalarına verdikleri doyum üzerinden sağladıkları için düşmansız da duramazlar(Talas,2016).

Eysenck'in kişilik yaklaşımında mesafeli, sinirli, güvensiz, empati kuramayan, tuhaf, duygusal olarak künt ve diğer insanlara karşı duyarsız kişiler psikotizm adı altında değerlendirilir. Bu kişilik özellikleri mobbing davranışlarında karşı tutumla ilişkilendirilmekte ve daha sonrasında fail olabilmenin nn açmaktadır.

Saldırgan davranışlar söz konusu olduğunda kişilik bozuklukları da olduğca önemli bir etkidir. Kişinin saldırgan davranışlarını kontrol altına alamayışı bir psikopatoloji göstergesi olabilir (Karlıoğlu Yeni, 2013 s:39). Mobberlar ahlaki

değerleri düşük, değer ve ilkelere önem vermeyen, şişirilmiş benlik algısına sahip kişilerdir. Başkalarının yaşantıları ile ilgilenmeyip benmerkezci anlayışa sahiptirler(Tutar, 2015). Bu özellikleriyle narsistik özellikler göstermektedirler.

Davenport ve arkadaşlarına göre mobbing uygulayıcılarının temel özellikleri şöyledir (aktaran Bayrak Kök,2006 syf: 437).

- Antipatik kişiliklidirler: İş ortamında kontrolü elinde tutabilmek adına denetleyici ve agresif yapıya sahiptirler. İş ortamında tuzak kurarak hile yapmaktan çekinmezler.
- Narsist kişiliğe sahiptirler: Kendilerini diğer insanlardan üstün gören yapıya sahip olup denetlemek için güç kullanmaktan çekinmeyen tutum içerisindeyler.
- Tehdit altında ben merkezcidirler: Bir sorun olduğunda sorumluluğu üstlenmek yerine başkalarına atma eğilimindedirler. Sorun olduğunda kendi iyi oluşlarını devam ettirmek ve diğer insanlarında da buna yardım etmesi gerektiği algısı içerisindeyler.
- Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışmak: Kendi yönetim anlayışlarını baskı, itaat ve korku kullanarak benimsetmekten yanadırlar. Sürekli kuralcı bir anlayış içerisinde olup yeni kurallarda tahakkümü güçlendirmeyi amaçlarlar.
- Önyargılı ve duygusal olmak: Mobbing davranışları mağdurun herhangi bir özelliğine ya da performansına dayalı olabilmektedir. Rasyonel sebeplerle mücadele yolunda olmayıp duygusal sebeplerle yıldırma uygulamaktadırlar.

Pasif mobbing davranışı, örgüt içerisindeki çalışanlarla son derece uyumlu ahlaki ve grup içi davranışları benimsemiş görünen kişi profili çizen kişinin bilinmez bir durum karşısında seçtiği kurbanı karşı gizli olarak mobbing davranışı uygulamasıdır. Bu uygulama oldukça yıpratıcı olup kurbanı çaresiz kılmaktadır. Grup içindeki davranışları ve diğerleriyle ilgili kanıt bulunmayışı ve açık davranışların olmaması bu olgunun negatif taraflarıdır(Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003).

2.2.3. Mobbing İzleyicileri

İş yerinde yaşanan taciz sürecine doğrudan katılmayan ,olayın farkında olan ancak mobbinge maruz kalmayan çalışanlar *mobbing izleyicileridir*. Olay bazlı bakıldığında mobbing izleyicileri üçe ayrılır. Sürecin farkında olup her iki taraf için herhangi bir ilgi belirtmeyen izleyici grubu, kayıtsız kalanlardır. Örgüt içerisinde güçten yana olan grup genellikle mobberin yanında yer alarak aktif olarak eylem uygulamayanlar mobbing destekçisidir. Mobbing kurbanının yanında yer alarak ona destek olan kişiler ise son izleyici grubudur.

Tınav, davranışsal açıdan izleyicileri şu şekilde sıralamaktadır.

- Diplomatik izleyici: örgüt içerisinde uzlaşmadan yana olan çalışandır. Aracı rolünü oynamasıyla birlikte örgütte çatışmayı destekleyenlerin oklarını çekebileceği gibi, uzlaşmadan yana olmasıyla takdir alan bir kişi de olabilir. Örgütteki konuma göre bir sonraki mobbing kurbanı olma ihtimali vardır.
- Mobberla işbirliği yapan izleyici: bu kişi güçten yana olan mobbera destektir. Ancak bu desteğinin fark edilmesini istemez.
- Fazla ilgili izleyici: Başkalarıyla ilgili kimi zaman özel konularla da fazla alakalı olan izleyicidir. Tutumunda ısrarcı olmakla birlikte çözümcü değildir.
- Karışmayan izleyici: Mobbera yardımcı olmamakla birlikte işyerinde yaşanan taciz sürecine de katılmaz. Olayın farkındadır ancak olayla ilgili herhangi bir yorumda bulunmaz.
- İki yüzlü izleyici: Açıktan herhangi bir görüş bildirmemekle beraber desteklediği bir taraf bulunmaktadır. Fikirlerini açıkça belirtmemesinin sebebi bir sonraki mobbing kurbanı olmaktan çekinmesi ya da mobbera verdiği desteğin hoş karşılanmayacağına beklentisi olabilir.

2.3. Mobbingin Zararları

2.3.1. Mobbingin Mağdur Üzerindeki Zararları

Tim Field mobbingi, mağdura karşı sürekli ve karşı koyulamaz olarak güvenliğine ve özsaygısına saldırı olarak tanımlamış ve benliği öldürme çabası olarak adlandırmıştır. (aktaran Kaya,2015).

Örgüt içerisinde bireysel performansını ortaya koymak ve kariyer hedefini gerçekleştirmek isteyen kişi, sistematik olarak strese maruz kaldığında hedefini gerçekleştiremeyerek psikolojik bir içe çekilme yaşamaktadır. İş tatminsizliği, düşük motivasyona bağlı olarak iş veriminin düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması, kişinin sosyal imajının zedelenmesi kayıplardandır (Yıldız,2015). Yaşanan bu sorunlar, kişinin iş yaşantısı boyunca etkisini göstermekte ve uzun süreli olarak kayıp etkisini arttırmaktadır.

Yoğun strese maruz kalan birey, işinden ayrıldıktan sonra bile kendisini ruhsal olarak toparlayamayıp “bir sonraki işinde de aynı şiddete maruz kalacağını”, “tüm işlerin yıldırıcı etkisi olduğunu”, “çalışma hayatının kendilerine göre olmadığını”, “iş yerinde yaşanılacak olarak şiddete karşı okyamayacaklarını ve güçsüz olduklarına” dair işe yönelik olumsuz algılar geliştirmektedir. Olumsuz algıların yarattığı tutumlar ise yeni bir işe girememe, yeni girilen işyerinde şüphe ile yaklaşma, yeni işe adapte olamamadır.

Birinci Dereceden Mobbing, kişinin stresin etkilerini yaşadığı ve strese ek olarak psikosomatik belirtilerin ortaya çıktığı durumdur. Bu durumda duygulanımdaki hasarı fiziksel rahatsızlıklar gizler. Kişi ağlama, konsantrasyon sorunları, uyku sorunları,yorgunluk, gerginlik, huzursuzluk gösterir. Stresle mücadele, sorunlara geçici bir çözüm sağlayabilir. Kimi mağdur olanlara karşı koymaya çalışırken kimi mağdur ise olan biteni iyimserlikle karşılayabilir.Kişinin hala aile ve arkadaşlarıyla olan ilişkileri durumdan etkilenmemiştir. Kişi işlevselliğinin korur.

İkinci dereceden mobbing, birinci dereceden mobbing olgusunun zamanla evrimleşmesiyle ortaya çıkar. İleri derecedeki psikosomatik hastalıklardan olan kalp

ve damar bozuklukları, sindirim sistemi problemleri, uyku sorunları, ileri derecede konsantrasyon sorunları, depresyon ortaya çıkar.Kişi rahatsızlıkları sebebiyle iş yeri devamsızlığı ve verimliliğinin düşüşüyle karşı karşıyadır. Örgüt içinde bu durum mobbera tacizle ilgili daha da fazla fırsat demektir. Aile ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerde hafif düzeyli bozulma başlamıştır. Sosyal çevre iş yerinde yaşanan sıkıntının farkında olmakla birlikte yaşanan sorunları küçümseme eğilimindedir.

Üçüncü dereceden mobbing, psikolojik yıkıntı söz konusudur. Kişinin stres yönetimi ve kendini koruma mekanizması işlevsiz hale gelmişti. Kalıcı psikopatolojiler (depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, panik atak) in yanısıra fiziksel rahatsızlıklar da gelişmiştir. Kişinin uzun süreli yardım alması gerekmektedir. Kişinin aile ve sosyal çevresiyle de yaşadığı ilişki etkilenmiştir. Kişinin işlevselliği uzun süreli olarak bozulmuştur. (Baş, 2012)

Her bireyin ruhsal organizasyonu farklı olup etkilenme hızları, süreleri, şekilleri; tepki şiddetleri, süreleri farklılık göstermektedir. Her mobbing mağdurunda psikopatoloji görülmediği gibi kısa süreli yıldırımlarda psikopatoloji gözlemlenebilir. Mobbing mağduriyetine ilişkin yapılan birçok araştırmada, psikopatolojik olarak benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Anksiyere, uyku problemleri, depresyon, huzursuzluk, konsantrasyon problemleri, kas ağrıları, yorgunluk, sinirlilik, intihar girişimleri, sindirim sistemi problemleri gözlenmiştir. (Nielsen ve ark,2015: Yıldırım ve Yıldırım,2010)

Benlik duygusal yükleri savunma mekanizmaları kullanarak tolere edebilmektedir. Ancak benliğin dayanabileceğinde daha fazla bir duygusal yükke karşılaştığında stres bilincin dışına taşarak bedene yansır. Psikosomatik yakınmalar, mobbing mağdurlarının yaşadıkları stres sonucu organik bir başlangıcı olmayıp bedensel rahatsızlık olarak tanımladıkları yakınmalarıdır. (De Pedro, Sanchez, Navarro ve Izguierdo, 2008)

Fransız toplumunda yaptıkları geniş katılımcılı araştırmada, mobbing mağdurluğunun depresif semptomlar için yüksek risk faktörü olduğu saptanmıştır. Mobbinge maruz kalan çalışanların yüzde %60'ının depresif semptomlar gösterdiği saptanmıştır. Araştırmanın bir diğer odak noktası ise geçmiş zamanda mobbinge

maruz kalmış ancak şu an mobbing faktörüyle karşılaşmayan kişilerin de depresif semptomlarla ilişkilidir. (Neidhammer ve ark, 2006)

Uzun süreli motivasyon kaybının ve kişinin içsel kaynaklarının tükenmesine neden olan mobbing, Türk öğretmenler üzerine yapılan araştırmada özellikle duygusal tükenme ve yabancılaşma alanlarında tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır(Tanhan ve Çam,2011).

Sosyal stres yükünün fazla olmasından ve tekrarlı olarak yoğun şiddete maruz kalındığından mobbing mağdurlarının savaş ve hapishane deneyimi sahibi olanlarla benzer derecede travma sonrası stres bozukluğu semptomları tespit edilmiştir(Leymann ve Gustafsson,1996).

Kişinin kaynaklarını örgüte vakfetmesi ancak neticesinde şiddet ve yıldırma olarak kendisine dönmesi kişinin başarı algısını negatif olarak etkilemekte, beklentilerini boşa çıkartmakta ve enerjisini düşürmektedir. Tüm kaynaklarını sunan kişinin başarısızlıkla aldığı cevap kendisine olan inancını ve algısını değiştirerek öncesinde kendisine ardından da çevresine yabancılaşması ile sonuçlanmakta, en nihayetinde tükenmişlik sendromunu getirmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008)

Leymann geçmiş çalışmalarında mobbingin intihara sebep olabileceğini söylemiştir. Leymann İsveç'te gerçekleşen intihar vakalarının %10-15 oranının majör sebebinin mobbing olabileceğini düşünmektedir(Tınaz,2006a). Ancak yeni araştırmalar, mobbingin majör bir intihar yönlendiricisi olmadığını ancak %16 oranında orta derecede risk ve %4 oranında yüksek riskli olarak borderline kişilik özelliklerini gösteren ve ağır depresif hastaların düşüncelerini kuvvetlendirici etki yaptığı saptanmıştır(Pompili ve ark, 2008).

2.3.2. Kuruma Olan Zarar

Örgüt içerisinde verim kaybı sadece mali açıdan bir kayıp değildir. Örgütün mağduru dışlamak için harcadığı zaman ve enerji hem örgütün kendisi için zaman kaybıdır (Tınaz,2006)

Hizmet sektöründe günümüz çalışma koşulları, deneyimli bir eleman olabilmek için birçok eğitime ve deneye ihtiyacı duymaktadır. Her elemanın kaybı,

şirket içerisindeki görev dağılımının ve stratejinin yeniden yapılandırılması anlamını taşır. İşine hakim, yetişmiş bir elemanın kaybı dengeleri sarsmakla beraber, ayrıca boşalan pozisyonun doldurulması için istihdam edilecek personelin eğitim süreci de işletme için zaman ve mali bir kayıptır. Norveç'te yapılan bir araştırmada, mobbing vakalarının yoğun olduğu tespit edilen örgütlerde, çalışanların %27'sinin verimliliğinin düşük olduğu tespit edilmiştir(Tutar,2015). Buna ek olarak, Türkiye Ruh Sağlığı Profili Raporuna göre psikolojik rahatsızlıklar işe gidememe oranlarını iki kat arttırmaktadır.

Mali kayıpları, mobbing nedeniyle kronik olarak bedensel ya da psikolojik hastalıkların tedavi masrafları, işçi tazminat talepleri, çalışanların işi sabote etmelerinin neden olduğu iş kayıpları, yeni gelecek olan kişinin eğitim masrafları ve yeniden yapılandırmanın gider kalemleridir.

Mobbingin kuruma olan sosyal kayıpları ise, mobbinge göz yumulan örgütlerin kötü şöhreti de örgütün diğer dezavantajıdır. Sektör içerisinde kötü bir itibara sahip olmak kalifiye elemanların örgütten kaçınmasına neden olur. Örgütte çalışan diğer elemanlar, mağduriyeti gözlemci durumunda kaldıklarında gelecek için endişelenir, huzur ve güven kaybına uğrarlar.

Mobbingin hakim olduğu kurumlarda, huzurlu bir çalışma ortamının bulunmamasının çalışanlar üzerine etkisi oldukça yükündür. Örgütteki çalışanların yeterli performansta çalışmamaları büyük kayıplara neden olmaktadır. Örgütsel kayıpları somutlaştırmak için yapılan bir araştırmada, çalışanların %28'i şiddetten kaçınmak için çalışma zamanlarını harcamakta, %53ü gelecek kaygısına düşmekte, %37sinin örgütsel bağlılığı azalmakta, %22sinin iş performansı düşmekte, %10u mesai saatlerinde daha az iş yerinde kalmakta, %46sı iş aramakta ve son olarak %10u işten ayrılmaktadır(Zauderer,2002).

Hemşireler üzerinde yapılan araştırmaya göre, mobbingin iş doyumunu negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Bireyin saygınlığına, kendini ifade etmesine, kişisel fikirlerinin açıkça ifade edilmesinin engellendiği noktada çalışanlarda verim kaybı olmaktadır(Talas,2016)

2.3.3. Mobbingin Toplumsal Sonuçları

Mobbing davranışları sonucunda oluşan travma neticesinde, travmatize olan birey toplumun da bir sorunudur. Mobbingin yaygınlaşması ve normalleştirilmesi davranışın kuşaklarca yayılmasına ve maruz kalan bireylerin artmasına sebep olabilir. Mobbingin örgüt içerisinde normal davranış olarak kabul edilmesi, iş hayatında olumsuz davranış algısına sebep olacak, gerek iş yerinin salt rekabet ortamı olarak algılanması gerek yöneticilik davranışı olarak üstenci algının oturması işyeri kültürünün bir parçası haline gelecektir.

Mağdurun tacize dayanamayarak işten ayrılması, toplumsal işsizlik oranının artmasına, hak arayışı sırasında mahkemelerin meşgul edilmesi, sevgisizlik, mutsuzluk, taciz davranışlarının artması, yabancılaşma gibi toplumu olumsuz etkileyen sonuçları vardır. Toplumsal mutsuzluğun artması, intihar oranlarının artmasına yol açar. Çalışan kişilerin vergileriyle oluşturulan sağlık sisteminin hem istihdam edilmiş eleman kaybetmesi hem de bu bireyin sağlık sisteminden tedavisinin karşılanması ekonomik bir kayıptır (Talas, 2016).

III. BÖLÜM

2.1. Stress

Stress, fiziksel ve duygusal iyi oluşumuzun karşısına çıkan engellerin organizma üzerinde yarattıkları, uyum gerektiren tüm olaylara denir. Organizmayı etkileyen dışsal faktörler, stres yaratıcıları; organizmada yarattığı etkiler, stres; durumun üstesinden gelme çabalarına ise başa çıkma stratejileri denir(Butcher, Mineka, Hooley,2011). Stres algısı ve başa çıkma stratejileri üzerinde genetiğin ve geçmiş yaşantının etkisi vardır.

Stres-diyatez modeline göre, bir psikopatolojinin bireyde ortaya çıkabilmesi için bireyin psikopatolojiye yatkın(diyatez) olması önemlidir(Aydın, Baytunca, Erermiş,2014). Ancak tek başına yatkınlık bireyde psikopatolojiyi doğurmaz. Yapıcı düşünme, atılganlık, beceri, umut, öz yeterlilik, iyimserlik, tutarlılık kişilik özelliklerinin, kişinin psikolojik dayanıklılığını arttırdığı ortaya konmuştur (aktaran Lazarus, 1993). Psikopatolojinin ortaya çıkması için yatkınlıkla beraber, stres yaratıcı olumsuz bir olayla karşı karşıya gelmelidir. Yatkınlığı olan kişilerde küçük bir stresli olay psikopatolojiyi doğurabilirken yatkınlığın olmadığı durumlarda daha yüksek stres kaynaklı olaylar ya da uzun süre maruziyet gereklidir.

Stresli bir olayın şiddetini belirleyen ölçütler şunlardır;

- 1- Stresörün şiddeti
- 2- Stresörün süresi
- 3- Stresörün zamanlaması
- 4- Bireyin yaşamına olan etkisi
- 5- Tahmin edilebilirliği
- 6- Denetlenebilir/kontrol edilebilirliği (Lazarus ve Folkman,1984)

Evrimsel olarak her canlı hayatta kalmaya odaklıdır. Organizmanın hayatta kalabilmesi için tehlike durumunda aktive olan istemsiz bir sistem mevcuttur. Bu sisteme Otonom Sinir Sistemi denmektedir. Otonom Sinir Sistemi ise ikiye ayrılmaktadır. Canlının tehlike durumunda hayatta kalmasını amaçlayan kaç-savaş sistemini başlatan Sempatik Sinir Sistemi(SSS) iken ve tehlike geçtiğinde

organizmayı alarm durumundan çıkartan Parasempatik Sinir Sistemi(PSS) işlevleridir.

Stres durumunu canlının algılamasıyla Hipotalamus uyarılır. Hipotalamusun uyarılması böbreküstü bezlerinin çalışmasını tetikleyerek stres hormonları olarak bilinen adrenalin ve noradrenalin salgılanmasını sağlar. Adrenalin salgısı vücutta alarm durumunu başlatarak kalp atışının hızlanması, kaslara enerji gönderilmesini, göz bebeklerinin büyümesi, solunum hızlanır, iştah kesilir, zihni keskinleştirir, organizma kaç ya da savaş tepkisi için bedenin tüm parçalarıyla birlikte alarm durumuna geçer.

Stres durumunda ikinci tepki ise Hipotalamik Hipofiz Adrenokortikal (HHA) Sistemidir. Hipotalamus SSS'i uyarırken aynı zamanda hipofiz bezini de uyararak adrenokortikotropik hormonun da salgısını başlatır. Bu hormon böbreküstü bezlerinde glukokortikoidi kortizol adlı hormonun tetikler. Kortizol, acil durumlarda organizmanın hayatta kalmasını kolaylaştıran bir hormondur. Herhangi bir saldırı durumunda hayatta kalmak, vücudun iyileşme sürecini geç başlatarak daha kötü bir yaralanmayla sonuçtan çıkmasından daha önemlidir. Bağışıklık sistemine ket vurarak vücudun herhangi bir yaralanma durumunda organizmanın iyileşme için kendisini yavaşlatmasını sağlar(Altıntepe, Develioğlu, 2012). İyileşme sürecinin başlamaması iyileşme için kullanılacak enerjinin mevcut saldırı durumuna aktarılarak hayatta kalma şansının artmasını sağlar.

Uzun süreli olarak stres yaratan durum etkisini sürdürüyorsa, Hipotalamik Hipofiz Adrenokortikal eksen aktivasyonunu sürdürerek kortizol salınımını devam ettirir. Kortizol salınımının devam etmesi, parasempatik sinir sisteminin devreye girmesine engel olarak vücudun alarm durumunun devamına etki eder.

Kortizolün hayatta kalmayı olumlu sağlayan işlevlerinin yanısıra kalıcı olarak organizmada olumsuz tepkiler de bıraktığı saptanmıştır. Kortizol salınımı sırasında beyindeki glikoz yollarını ve tüketimini bozarak beyin hücrelerine ve işlevlerine olumsuz etkisinin bulunduğu, kortizolün beyindeki açlık merkezini yaklaşık 1 saat bloklaması nedeniyle yeme bozukluklarına neden olduğu, beyin hipokampal

alanının etkilenmesi sebebiyle hafızanın ve plastisitenin etkilenmesine neden olduğu ortaya konmuştur(Sapolsky, 2000).

Spesifik olarak yaşanan stres olaylarının hastalıklarla eşleşmelerini içeren akademik araştırmalardan etkili sonuçlar alınamamıştır. Ancak stres sırasında kortizol salgılanmasının bağışıklığı baskılayıcı özelliği birçok hastalığa yatkınlaştırıcı etki yapmaktadır. Normal şartlar altında bağışıklık durumunun başa çıkabileceği hastalıklarda bağışıklığın baskılanmasıyla hastalık ortaya çıkmaktadır. Stresin kronik hale gelmesi ise organizmanın bağışıklık dengesini bozarak çeşitli hastalıklara yol açmaktadır.

Stres ve kardiyovasküler ve damar problemleri konu alan çalışmalarda stresin kardiyovasküler problemleri ve damar problemlerinde etkin olduğu ve ölüm oranlarını ciddi ölçülerde arttırdığı saptanmıştır (Butcher, Mineka, Hooley,2011).

Fizyolojik olarak organizmaya etkisi bulunan stresin, ruhsal duruma da etkisi oldukça büyüktür. Organizmanın hayatta kalması için çalışan sistem kronikleştiğinde asli görevi olan korumaktan çok zarar vermeye başlamaktadır. Beynin işlevinin bozulması, hafıza sisteminin etkilenmesiyle duygulanım da kronik stresten etkilenerek psikopatolojiye geçit vermektedir. Stresin en çok kronik kaygı, majör depresyon, uykusuzlukla ilişkili olduğu düşünülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1991).

2.2. Anksiyete

Normal Anksiyete, canlının içinde bulunduğu içsel ya da dışsal tehditlere karşı organizma üzerinde fiziksel değişikliklerle kendini gösteren, adaptasyon sürecini başlatan, başarılı olabilmesi için uyanıklık seviyesini yükselten, motivasyonunu arttıran, yararlı ve organizmayı hayatta tutmaya hizmet eden ögedir. Normal anksiyete dış dünyada var olan tehditle orantılı şekilde organizmayı uyarır, tehdit ortadan kalktığında da anksiyete sona erer.

Kişinin içinde bulunduğu duruma yönelik algıladığı yoğun anksiyete *durumluk kaygı*'dır. Stresin yükselmesiyle birlikte kişide yoğun olarak tehlike algısını arttırdığı duygu, stresin azalmasıyla birlikte azalır.

Stresli durumların sık ve şiddetli yaşanması neticesinde kaygı içselleşerek dış kaynaklarla olan bağı yitirir ve kaygı objektif bir durumdan kaynaklanmadan ortaya çıkar. Tehlike algısının ciddi şekilde bozulması sonucu kişi acı veren, yoğun duygu mutsuz ve hoşnutsuzluğa yol açarak kişinin yaşam kalitesini ciddi şekilde düşürür.

Anksiyete bozukluklarını incelerken iki temel duygu üzerinde yoğunlaşmak gerekir. Bunlar korku ve kaygıdır. Korku, gerçek bir tehlike durumunda kişiyi harekete geçiren; otonom sinir sistemi işlevlerini başlatarak organizmayı durumdan çıkartan duygudur, korku sayesinde adrenalin salgısı başlayarak kaç/savaş tepkisi devreye girer. Kaygı ise korku ya da gerginlik durumla ilgili bekleme sürecidir. Kaygı tepkisi, gerginlik kaynaklı olarak boğulma hissi, nefesin kesilmesi olarak tanımlanabilir.

Kaygıyla ilgili ilk ruhbilimsel metinler Freud'a aittir. Freud, iki tür kaygıdan bahseder. Birincisi, gerçek bir tehlikeli durumdan kaynağını alan nessel kaygı iken, belirsiz bir durum ya da uyarılmış libidonun enerjisinin kullanılmayıp bastırılmasından kaynaklı nevrotik kaygıyı tanımlamıştır. Nessel kaygı da nevrotik kaygı da temelde egonun tehlikeler karşısında alarma geçmesini sağlar(Arnaudova ve Aleksandrov, 2013).

Otto Rank ise kaygıyı tanımlarken ölüm ve yaşam kaygısından bahseder. Kişinin özgün olarak yaptığı her hareket onu özgürleştirir fakat diğer insanlarla arasına mesafe girmesine neden olur. Bu mesafe insanın grup içinden dışlanmasına, takdir görmemesine, sevgisizliğe ve reddedilmeye sebep olabilir.çaba gerektiren ve tehlikeli yaşam insan için ölüm kaygısıyken grubun dışında mücadele vererek yaşamak yaşam kaygısını oluşturur(Geçtan,2010).

Kültürel normlara göre kaygı belirtileri ve tepkileri farklılık gösterir. Ancak kaygıya neden olan sebepleri sıralarsak; sosyal desteğin çekilmesi ve sorumlulukların artması, hazırlıksız olunan olumsuz bir sonucu beklemek, inanılan değerlere ters düşen bir eylem içinde ya da hazırlığında olmak ve belirsizlik kaygı oluşturur (Cüceloğlu,1998).

Bilişsel modele göre olumsuz duyguların yaşanmasının sebeplerinin olaylar değil bunların bilişsel olarak negatif değerlendirilmesidir. Kaygı veren olaydan korunmak için geliştirilen bilişsel çarpıtmalar olayla karşılaşıldığında onunla mücadele etmeyi imkansız kılarak çözümsüzlüğe gider. Böylelikle bilişsel kısır döngü de başlamış olmaktadır ve kaygı veren durum seçici algıya takılmaktadır (Savaşır, Soygüt ve Kabakçı, 2003).

Yaşamsal anlam taşıyan kaygı, canlıda beş tür sistemi harekete geçiren istemsiz olarak gelişen çoklu bir alarm sistemidir. Fizyolojik, bilişsel, güdülenme, duygusal ve davranışsal sistemi harekete geçirir ve böylelikle yaşamsal tehdit taşıyan durumdan mümkün olan en kısa zamanda çıkmayı ve ardından kademeli olarak alarm durumundan çıkmayı temel alır (Beck ve Emery, 2011). İnsanda, kaygı doğuştan gelen ve otonom sinir sisteminin kontrolünde olan bir tepkidir.

2.2.1. Anksiyetenin Epidemiyolojisi

Amerikan Ulusal Eştanı Merkezi'nin yayınladığı Anksiyete Bozukluklarının hayat boyu görülme sıklığı hayat boyu kadınlarda %36.4 iken erkeklerde %25.4 tür. Bu verilere göre her üç kişiden birisi hayatı boyunca en az bir kere anksiyete sorunu yaşamaktadır. ¹ Türk örneğine bakıldığında hayat boyu görülme sıklığı yaklaşık %12, son bir yıl içerisinde ise yaklaşık %10'dur. Orta yaş ve üzerinde olmak birey için risk faktörünü arttırmakla beraber ergenlerde daha az görülür.

Yaygın Anksiyete Bozukluğunun kadınlarda görülme sıklığı erkeklere göre daha fazla olup sebebinin menstrüel döngü ve olumsuz olaylara karşı kadınların daha hassas oluşu gösterilebilir.

Klinik olarak yaygın anksiyete bozukluğuna tek başına nadiren rastlanır. Genellikle klinik başka bir rahatsızlık eşlik eder. Alkol, sedatifler ve madde kullanımının kişiyi gevşetmesinden kaynaklı bağımlılık oranları anksiyete bozukluğu olan kişilerde daha fazladır. Aile hekimliklerinde somatik yakınmalardan gelen hastaların yaklaşık %10'u anksiyete bozukluğuna sahiptir (Ünsalver ve Balcıoğlu, 2006).

¹https://www.hcp.med.harvard.edu/ncs/ftpdir/NCS-R_Lifetime_Prevalence_Estimates.pdf erişim tarihi: 29.08.2017

2.2.2. Anksiyetenin Tanısal Özellikleri

Yaygın Anksiyete Bozukluğu, vücudun birçok noktasını hedef alan belirtilerle kendisini gösterebilir. Bunun sebebi organizmayı harekete geçirmek üzere güçlü bir etken olmasıdır. Temelde bilişsel belirtilerle fiziksel belirtiler olarak ikiye ayrılır.

Fiziksel Belirtiler

- Çarpıntı, kalp ritminde düzensizlik, tansiyonun çıkması ya da düşmesi gibi kalp ve damar sistemi belirtiler,
- Nefes almada güçlük, kesik soluma, boğazda düğümlenme, solunum sayısının artması ve derin soluk alıp verme gibi solunumsal belirtiler,
- Kaslarda gerginlik ve buna bağlı olarak çabuk yorulma ve kendini bitkin hissetme, reflekslerde artma, titreme, kas seğirmesi, uykuya dalmada güçlük, sık uyanma ve yorgunluk gibi kas-sinir sistemi belirtileri,
- Karın ağrısı, mide bulantısı, iştahsızlık, ağızda kuruma gibi sindirim sistemi belirtileri,
- Bölgesel ya da genel olarak terleme, vücutta döküntüler, kaşıntı, sıcak basmaları gibi cilt belirtileri fiziksel belirtilerdir.

Bilişsel Belirtiler

- Aşırı uyarılmışlık ya da dikkat dağınıklığı gibi uygun olmayan bilişsel işlevler,
- Bilişsel çarpıtmalar ve kaçınmalar
- Hafıza ve konsantrasyon problemleri,
- Kontrolü yitirme, ölüm, gelecekle ilgili korkular,
- Korku, endişe, sinirlilik, gerginlik, umudunu kaybetme, çaresizlik gibi olumsuz duygulanımlardır.
- İsteksizlik

Zaman zaman her insanda bu belirtiler görülebileceği gibi, yukarıdaki maddelerin sıklıkla yaşanması ve kişinin mesleki, sosyal ve genel işlevselliğini bozması ve kendisini rahatsız etmesi durumunda klinik anksiyete tanısı konulur.

2.2.3. Mobbing, Anksiyete ve Çalışma Yaşamı

Anksiyete bozuklukları, stresin yüksek olduğu durumların çoğuna eşlik eden; ilişkili bozukluklarıyla birlikte çok yüksek oranda gözlenen bir patoloji grubudur. Mobbinge maruz kalmak patolojiyle ilgili başlatıcı etken olup çok farklı şekillerde kendini gösterebilir.

Mobbing mağdurlarında en sık rastlanan bulgu psikosomatik semptomlar olduğu düşünülmektedir. Psikosomatik yakınmaları, kişilerde organik temellendirme yapılamayan ancak kişinin yakındığı sorunlar olarak tanımlayıp kişinin hayat kalitesini ve verimliliğini negatif yönde etkileyen sorunlardır. Tansiyon problemleri, uyku problemleri, bedenin çeşitli yerlerinde ağrı, eklem iltihapları, mide-bağırsak sistemi sorunları, kalp ve damar sağlığı sorunları ve tiroid problemleri ile klinik ortamda kendini gösterir(Meseguer ve ark, 2008).

Literatür taramasında, mobbing mağdurlarında anksiyetenin, anksiyete ve ilişkili patolojilerde kendisini gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu patoloji ve mobbing mağduriyeti araştırmalarında birçok kişinin yaşamılan yoğun stresten kendilerini sakınmak için işten ayrıldıktan sonra travma sonrası stres bozukluğu gösterdikleri tespit edilmiştir(Nielsen ve ark, 2015;Kreiner ve ark,2008).

Örgüt çalışanının, iş ortamında süregelen anksiyete yaşıyor olması kişinin çalışması neticesinde örgüte sağlayacağı verimi oldukça düşürür. Kişi, görevini yerine getirirken anksiyetenin bilişsel belirtileri, kişinin odaklanamamasına, görevini yaparken yanlış ya da eksik yapmasına neden olabilir. Sürekli uyarılmışlık hali ve yorgunluk kişinin bedensel performansının düşmesine iş kazalarına neden olabilir.

2.3. Depresyon

Depresyon, sıklıkla görülen ve tekrarlama olasılığı fazla olan bir hastalıktır. Dünya Sağlık Örgütüne göre, halk sağlığını tehdit etmesi yönünden dördüncü olarak aciliyeti belirtilmiştir(aktaran Akçagöz, 2017). Depresyon sonucunda kişide; bedensel başka hastalıkları tetiklemesi, ölüm oranları ve tekrarlayıcılığından fiziksel,

ilişkisel sorunlar, içe çekilme yalnızlıktan kaynaklı sosyal, intihar düşüncesi, anhedoni ve bilişsel işlev kayıplarından kaynaklı psikolojik sorunlara yol açmaktadır.

Günümüz toplumlarında, hızla değişen dünyanın getirdiği yoğun nüfus, kent sorunları, sosyal desteğin ve çevrenin bozulması, stres faktörlerinin artması bunun yanısıra stresle başa çıkma yollarının azalması, ekonomik sıkıntılar ve bıkkınlıklar insanların alışlagelen yaşantılarının ve değerlerinin değişmesine sebep olarak depresyonu arttırıcı olduğu düşünülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

İnsana, maddi bilişsel ve duygusal yardım sağlayan tüm ilişkiler sosyal destek olarak değerlendirilir. Yaşadığı problemlerle her zaman kendi kaynaklarıyla etkili çözüm bulamayan birey dışarıdan gelen yardımla süreci atlatabilir. Günümüz yaşantısında bireyselleşmeye doğru giden toplum, aile bağlarının gevşemesine, mahalle kültürünün bitmesine ve ilişkilerin duygusal temelinden sapmasına neden olmaktadır. İlişkisel değişimler sosyal desteğin azalmasına ve depresyonun artmasına sebep olmaktadır.

Depresyon, anksiyete bozuluklarının ve yoğun stres dönemlerinin ardından çıkabilir ya da anksiyete ile birlikte eş zamanlı olarak görülebilir. Kişilik özellikleri ve toplumsal desteğin az oluşu depresyonu yatkınlaştırabilir, bunun yanısıra sosyal desteğin varlığı ise depresyona karşı tampon görevi görür(Çakır,2009). Depresyonun çıkış noktası her ne olursa olsun kişinin günlük yaşantısında başlatıcı faktörle başa çıkması durumunda duygu durumunda iyileşme görülmektedir. Kişinin stres yönetimi ve başa çıkma stratejilerinin gelişmesi depresyonda kişinin işlevselliğini geri kazanması için gereklidir.

Depresyonu tetikleyebilecek durumların başında, iş kaybı, doğum, sevilen birinin kaybı/ölümü, iş yerindeki çatışmalar, mevsimsel geçişler, alkol/madde kötüye kullanımı tükenme, yalnızlık, yaşlanma, ilişkilerin yitimi vardır. Temelde depresyonu tetikleyen şey kayıp olgusudur.

Psikiyatride depresyon terimi birçok anlamda kullanılır. Bunlardan en yaygın olan üç tanesi;

Normal duygu durum olarak depresyon, günlük hayatın içerisinde bir kişinin bir kayıp yaşaması neticesinde yaşamış olduğu hüzün durumunu anlatır. Bu duygu, oldukça normal olup sıklıkla günlük hayatta karşımıza çıkabilir. Günlük hayatta depresyonla ilişkilendirilen mutsuzluk, hüzün ve hayalkırıklığı sıklıkla gözlemlenebilir.

Ruhsal belirti olarak depresyon, kişinin günlük hayatının mutsuz, hüzünlü ve hayalkırıklığıyla yoğun olarak geçtiği bir dönemi anlatır. Bu döneme eşlik eden birçok başka psikiyatrik ya da fiziksel rahatsızlık olabilir ancak kişi başlıbaşına depresyon tanısı için yeterli ölçütleri taşımamaktadır. Önemli yaşam olayları ya da değişikliklere kişinin vermiş olduğu uyum tepkisi olarak da karşılaşılabılır.

Psikiyatrik hastalık olarak depresyon, tanı ölçütlerince sabit ve belli bir işleyişte ilerleyen, bazı hastalarda döngüsel olarak görülen psikiyatrik rahatsızlıktır.

Beyin kimyasındaki değişiklik kişiyi depresyona yatkın hale getirebilir. Kişi büyük bir kayıp ya da stresli bir olay yaşamadan da depresyona girebilir, bu depresyon tipi psikoterapiye çok fazla yanıt vermeyerek ilaçla tedaviye çok daha başarılı şekilde yanıt vermektedir.

2.3.1. Depresyonun Epidemiyolojisi

Majör depresif bozukluğun hayat boyu görülme olasılığı erkeklerde %5-12 arasında, kadınlarda ise %10-25 arasında seyretmektedir. Tüm toplumlarda depresyon kadınlarda iki kat daha fazla görülmektedir. Görülme sıklığının yüksek oluşu endokrin sebeplerden olduğu düşünülmüş ancak bu görüşü yalanlayan literatür çalışmaları mevcuttur. Evli olmak kadınlarda depresyon riskini artırırken erkeklerde ise düşürmektedir. Kadınlar için premenstrüel ve postpartum risk faktörü olup sosyal hayatın içinde eş olmak, anne olmak gibi sorumluluğu yüksek roller içinde olmaları depresyonun kadınlarda yüksek görülme sebeplerinden kabul edilmektedir (Savrun,1999).

Türkiye Ruh Sağlığı Çalışmasında, depresyonun bir sene içerisindeki yaygınlık oranı, majör depresyonda %4 iken yineleyici kısa depresyonun görülme oranı %1.6 olarak tespit edilmiştir. Depresyonun kadınlarda görülme sıklığı erkeklere oranla iki kat daha fazladır(Erol ve ark, 1998).

Majör depresif bozukluğun ilk görülme yaşı 20-50 yaş arasında olup yaş ortalaması iki cinsiyet için de 40'tır. 65 yaş ve sonrası depresyon için düşük risk faktörü olmakla birlikte yapılan yeni araştırmalarda 20 yaş altı ve 65 yaş üstü bireylerde depresyon görülme sıklığında artış gözlenmektedir.

Depresyonun ölüm oranı %3,5 iken majör depresyon bozukluğu nedeniyle hastaneye yatışı yapılan hastalarda %15'e kadar ölüm oranları artmaktadır. Kronik bir hastalığın depresyona eşlik etmesiyle birlikte, hastanın tedaviye uyumu oldukça azalmaktadır. Depresyona kalp ve damar hastalıkları eşlik ettiği takdirde ise ani ölüm riski artmaktadır. (Çakır,2009)

2.3.2. Depresyon Tanısal Kriterleri

Depresyonun görülme sıklığı 2005-2015 yılları arasında %18 oranında artmıştır . Depresyonun kronikleşmesi, kişinin döngüsel olarak aynı ruhsal durumun içinde kendisini bulması anlamına gelmekle birlikte kişide tekrarlayan sosyal ve mesleki işlevsizliktir.

Depresyon, duygulanım, biliş, uyku-yeme-cinsel alanlardaki değişikliklerin en az iki hafta sürdüğünü, dönemler arasında yatışmaların olduğu ancak çoğu vakanın yenileyici nitelikte olduğu durumdur. Depresif dönem içerisinde, önceki dönemlere göre belirgin işlevsellik kaybı yaşanmıştır.

Depresyonun ve duygusal belirtileri,

- İsteksizlik
- Hayattan zevk alamama
- Umutsuzluk
- Suçluluk
- Karamsarlık
- Değersizlik
- İntihar düşüncesi
- Üzüntüdür.

Depresyonun bilişsel belirtileri,

- Konsantrasyon problemleri,
- Kararsızlıktır.

Depresyonun fiziksel belirtileri,

- Diyet yapmaya çalışmıyorken kilo kaybı,
- İştahsızlık
- Cinsel isteksizlik,
- Aşırı uyku ya da uyuyamamadır.

2.3.3. Mobbing ve Depresyon İlişkisi

İş yaşantısı, yetişkin yaşamının büyük bir kısmıdır. Kronik stresin, iyi oluşu ve üretkenliği negatif yönde etkilediği (Niedl,2008) mobbingin hedef olarak bir kişiyi seçmesi ve sosyal olarak dışlamanın getirmiş olduğu duygusal yük, hayatının kontrolünü ve yaşamın devamında neler olacağını kestirememenin depresyona sebep olabileceği ortaya konmuştur (Einarsen ve ark,1996;Hogh, Mikkelsen, Hansen,2011)).Kişinin konsantrasyon sorunu ve duygulanımındaki çökkünlük iş performansını olumsuz etkiler.

MMPI ile yapılan mobbing mağdurlarında yönelik kişilik tipolojisini çıkartmaya yönelik yapılan araştırmalarda, mağdurların kişilik prototipinin nevrotik düzlemde çıkmıştır. Nevrotikliğin depresif ve psikosomatik semptomları getirdiği düşünülmektedir(Gandolfo,1995). Bu çalışmanın devamında yapılan araştırmada ise MMPI alt testleriyle ile mobbing mağduriyeti çalışmalarının çok tanıya dayalı olduğu ve nevrotik kişilerde negatif bir beklenti algısı yarattığı vurgulanmış ve mobbingi psikolojik olarak kırılabilirliği arttıran kötü bir deneyim olarak tanımlamıştır (Matthiessen ve Einarsen,2001)

Mobbingin olası sonuçlarından iş kaybı, yetişkinler için önemli bir sorun olmakla birlikte yetersizlik ve kayıp duygulanımlarını oluşturur. İşten çıkarılma sonrası, kayıp olgusu yetişkinlerde hızlı bir majör depresyon atağı başlatabilir, iş kaybının neden olacak sosyal, ekonomik ve kişisel etkileri ise depresyonu yatıklaştırıcı etki görebilir.

2.4. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişliği ilk olarak psikiyatrist Freudenberger, Çalışma yaşamındaki başarısızlıkların ve yıpranmanın o işi yaparkenki kişinin içsel enerjisinin, dayanıklılığın kaynaklarının karşılık bulamamasından kaynaklanmaktadır. Beklentilerin ve elde edilenlerin uyuşmaması çalışanın motivasyonunun, idealizminin, iş doyumunun ve bağlılığının negatif yönde etkilenmesi olarak açıklamıştır. (Soncu, 2010). Freudenberger Sosyal ve mesleki hayatını devam ettirebilmek için çalışma yaşamında başarılı olmayı kendilerine şart koşan insanların tükenmişlik sendromu için riskli kimseler olduklarını belirtmiştir. Bu kişiler, çalışma yaşamlarında yaptıkları işlerin bir anlamları olmamasını, genelleyerek örgüt hatta dünya için faydalı olmadıklarını düşünerek umutsuz ve çaresiz olduklarını düşünürler. (Yılmaz,2017).

Tükenmişlik Sendromu ilk önceleri insanlarla çalışılan meslek grupları için düşünülmüştür. Hizmet sektörü içerisinde yer alan sağlık, eğitim, banka gibi sektörlerde insanlarla çalışmanın vermiş olduğu sorumluluk hissini nesnelere karşı çalışma hissinden daha yoğun olduğundan daha sık görülebileceği düşünülmüştür. Maslach'ın Tükenmişlik Modeli en çok kabul gören modeldir. Sorumluluk algısının içsel kaynakların kullanımına teşvik etmesi neticesinde çalışanda bir süre sonraduygusal tükenmişlik, karşılaşılan insanlara karşı duyarsızlaşma ve bireysel başarı ve yeterlilik hislerinde azalma görülür(Çapulcuoğlu ve Gündüz, 2013).

Tükenmişlik mesleki, toplumsal ve değerlendirme aracına göre görülme sıklığında farklılık oluştursa da çalışan bireylerin yaklaşık %10-50'sinde görülmektedir. Tükenmişliğin mesleğe göre alt boyutlarının görülme şekilleri farklılaşmaktadır.

Maslach'a göre tükenmişliğin üç alt boyutu vardır;

1-Duygusal Tükenmişlik, kişinin içsel enerjisinin yitimidir. İş stresi, içsel kaynakların sonlanmasına sebep olarak kişiyi işine karşı yorgun, odaklanma sorunları yaşayan ve işle ilgili karşılaştığı kişilere karşı ilgisiz hale getirir. Modele göre en önemli unsur duygusal tükenmedir.

2-Depersonalizasyon (duyarsızlaşma), insanlarla çalışma neticesinde yoğun olarak empati kurulması ve iletişim kurmanın zorlukları kişide sosyal

duyarsızlaşmaya neden olur. Duyarsızlaşma sonucunda, iletişimde isteksiz, karşı tarafa değer vermeyen, umursamaz ve alaycı davranışların egemen olduğu ve nesne gibi davranma ortaya çıkar.

3-Bireysel Başarının Düşmesi, işe karşı motivasyonun düşmesi, mesleki görevlerin layığıyla yapılmasına engel teşkil eder. Meslektaş ve müşterilerle ilgili iletişimsel sorunların artması, sorunların artmasına ve başarısızlık hissine sebep olur. İş yerindeki başarısızlık umutsuzluk ve kendini suçlama ile birlikte ağır duygusal yüke dönüşür.

Tükenmişlik Sendromu, çalışma yaşamında karşılaşılan negatif olaylar ve ilişkisel çatışmalardan kısa süreli bıkkınlık ve yorgunluk olmayıp uzun vadede işten uzaklaşma ile sonuçlanabilecek ciddi bir olgudur. İşyeri stresi ile doğrudan bağlantılı olan bu olgunun gelişim evrelerini ise Kaçmaz (2005) şu şekilde ele almıştır.

Coşku Evresi: Kişi bu evrede, çalışma yaşantısına dair yüksek beklentiler içerisinde. Bu beklentilerin gerçekleşebilmesi için uzun saatler mesaiye kalır, iş dışında kalan zamanlarında kendisine zaman ayırmak yerine işiyle ilgilenir, uykusuzluğa ve gergin çalışma ortamına uyum sağlamaya çalışır.

Durağanlaşma Evresi: bu evrede kişi çalışma yaşamı için feragat ettiklerinin karşılığını alamadığını fark eder. Coşku evresinde yoksaydığı problemler artık onun için sorun teşkil etmeye başlamıştır ve çalışma hayatı, feragat ettiği şeylerin yerini doldurmamaktadır.

Engellenme Evresi: Diğer insanlara yardım etmeye çalışan kişi, insanlarla birlikte çalışmanın zorluklarıyla karşılaşmaya başlamıştır. Çalıştığı kişilerle uyuşmaması, onların sistemleri değiştirmenin zor olması ve olumsuz çalışma koşulları engellenmişlik hissi yaratır. Bu durumda çalışanın önünde üç yol vardır; duruma adapte olarak başa çıkma stratejileriyle savunmaları uyarlamak; savunmaları uyarlamayarak tükenmişliği iletletmek ve kaçmak.

Umursamazlık Evresi: bu evrede, mesleki beklentileri karşılanmayan, mesleğe olan inancı kalmamış ve umutsuz bir çalışan vardır. Bu evreden sonra

çalışan ekonomik ve sosyal hayatını devam ettirebilmek için çalışmaya devam eder. İş yaşamı kişiye doyum ve kendini gerçekleştirme sunmaz ancak problem ve mutsuzluk değeri taşır.

Tükenmişlik Sendromu, iş yaşamında karşılaşılan yoğun strestir. Yapılan çalışmalarda anksiyete ve depresyonla ilişkisi olduğu saptanmıştır. Depresyonla benzer yapıda olmasından dolayı Tükenmişlik Sendromuna iş depresyonu da denebilir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Olgunun belirtilerine bakacak olursak, fiziksel belirtileri depresyonla aynıdır. Duygusal ve sosyal belirtileri ise, olumsuz olaylara karşı tahammülsüzlük, çalışma ortamındaki insanlara karşı arkadaşlık ve pozitif duygularda azalma, özsaygı ve özgüvende azalma, iş performansının düşmesi ve bu durumla ilgili endişeli olma, işe karşı çaresiz ve umutsuz tutum, işle ilgili süreçleri erteleme ya da süreci uzatma, işle ilgili arkadaşlarla konuşmama, sosyal ortamlardan kaçınma ve içe çekilmedir.

Mesleki yıpranma ve iş doyumunun azalması, kişiyi iş yeriyle kurduğu bağların kopması anlamına gelir. İçsel olarak tatmin olmayan ve kendini gerçekleştiremeyen kişinin performansı düşer, iş yerinde karşılaştığı baskı artar, mazeret izinleri kullanır, işe geç gelerek iş yerini sabote eder, işten kaytarmak için sebepler üretir ve kısır döngünün içine girmiş olur. Bunun yanısıra işyerinde kafein ve sigara gibi uyarıcıların kullanılması, irritable davranışlar, alkol kullanımı artırma görülebilir.

IV. BÖLÜM

4.1. Yöntem

Araştırmada, Türkiye’de çalışan psikologların çalıştıkları ortamda maruz kaldıkları mobbing davranışları ve sebep olabileceği anksiyete,depresyon ve tükenmişlik sendromu incelenmiştir. Çalışmada online anket yöntemi kullanılmış olup çalışmanın örneklemini 111 psikolog oluşturmaktadır. Çalışmada, literatüre uygun çalışmacı tarafından oluşturulan Sosyodemografik Form, Beck Depresyon Envanteri, Beck Anksiyete Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İşyeri Zorbalığı Ölçeği kullanılmıştır.

4.1.1 Örneklem

Araştırmanın örneklemini, psikologlar oluşturmaktadır. Araştırmada veriler, psikologların ortak platformlarında paylaşılmış ve veriler online olarak toplanmıştır (n=111).

Çalışmaya katılım ölçütleri;

- 1- 4 senelik psikoloji bölümü mezunu olmak
- 2- Psikoloji alanında en az 6 aydır çalışıyor olmak

Bilgilendirilmiş onam formu doğrultusunda çalışmaya katılımda gönüllülük esastır.

4.1.2 Verilerin Toplanma Süreci

Araştırma verilerinin toplanmasında ilk olarak 2016-2017 eğitim yılında TC Üsküdar Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu onayı alınmış daha sonrasında online test bataryası oluşturularak psikologların bulunduğu online mail ve paylaşım gruplarında paylaşılmıştır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup online yanıtlar Mayıs-Kasım 2017 tarihleri arasında kabul edilmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

4.2.1. Sosyodemografik Veri Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan Sosyodemografik Formda kişisel sorular(yaş, cinsiyet, eğitim durumu), mesleğe yönelik sorular (iş deneyimi, çalışma alanı, çalışma saati) ve literatür taramasında öne çıkan mobbing algısı ve sonuçlarına yönelik sorular (yıldırma düşüncesi, istifa düşüncesi, hastalık izni, etki derecesi, ruh sağlığına yönelik yardım, yetkililere bildirme) yer almaktadır.

4.2.2. Beck Depresyon Envanteri

Aaron T. Beck ve arkadaşları (1978) tarafından depresyon düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olup Türkçeye çevirisi ve geçerlik güvenirlik çalışması Hisli(1989) tarafından yapılmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşup DSM'deki depresyon kriterleriyle uyum sağlamaktadır. Her maddenin altında 4 kendini değerlendirme cümlesi bulunmaktadır. Cümleler yargısına göre depresyon yoğunluğu belirtip 0,1,2,3 şeklinde likert tipi ölçüm sağlamaktadır. Envanterin güvenirlik katsayısının $\alpha=0.78$, geçerlilik katsayısının ise $\alpha=0.75$ olarak bulunmuştur(Hisli,1989).

4.2.3. Beck Anksiyete Ölçeği

Aaron T. Beck ve arkadaşları tarafından (1988) geliştirilen, anksiyete semptomlarının sıklığını ölçmek üzere hazırlanmış 4'lü likert tipi ölçektir. Ölçekte anksiyete semptomlarına yönelik 21 maddeden bulunmakta olup her madde 0-3 puan değeri arasında puan alır. Toplam puanın yüksekliği, anksiyetenin şiddetinin yüksekliğine işaretir. Ülkemizde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Ulusoy ve ark(1998) tarafından yapılmıştır($\alpha=0.93$).

4.2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Maslach ve Jackson(1986) tarafından yüzyüze çalışan meslek grupları için kurgulanmış geliştirilmiş olup Türk popülasyonuna uyarlaması Ergin(1992) tarafından yapılırken 7'li likert tipi olan cevap seçeneği 5'li likert tipine çevrilmiştir. Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere 3 altı boyutu olan testte duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt testlerinden yüksek; kişisel başarı alt testinden düşük puan tükenmişliği belirtir.

4.2.5. İşyeri Zorbalığı Ölçeği

Einarsen&Hoel&Notelaers(2001) tarafından geliştirilen NAQ-R, işyerinde olumsuz davranışları(zorbalık) belirlemek amacıyla kullanılmaktadır.5’li likert tipinde 22 maddeden oluşan, Kişisel zorbalık ve mesleki zorbalık olmak üzere 2 alt boyutu olan ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Aydın ve Öcel (2009) tarafından yapılmıştır ($\alpha=0.88$).

4.2. Verilerin İstatistiksel Analizi

SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı ile çalışmadan elde edilen test bataryasının veri analizleri yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiksel metotlardan olan grupların yüzde, ortalama, standart sapma verileri değerlendirme aşamasında kullanılmıştır.

Depresyon, Anksiyete, Mobbing ve Tükenmişlik ölçekleriyle ulaşılan puanların normal dağılımını test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Test sonucunda $p < 0.5$ hassaslık derecesinde verilerin normal dağılmadığı saptanmış ve verilerin analizinde nonparametrik testlerden yararlanılmıştır. Paket program dahilinde verilerin analizi için Mann-Whitney U Testi, Kruskal-Wallis H Testi, Spearman Regresyon Analizi ve Korelasyon Analizleri yapılmıştır.

4.3. Bulgular

Bu bölümde, psikologlardan toplanan edilen mobbing, anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu ölçekleriyle ulaşılan bilgiler ve araştırmacının hazırladığı sosyodemografik formdan elde edilen bulgular paylaşılacaktır. Araştırmaya katılan psikologların demografik farklılıklara göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılan Psikologların Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı (n=110)

Cinsiyet	Kişi	%
Erkek	14	12,7
Kadın	96	87,3
Eğitim Durumu		
Lisans	47	42,7
Master Öğrencisi	34	30,9
Master	24	21,8
Doktora Öğrencisi	5	4,5
Çalışma Alanı		
Özel Eğitim	23	20,9
Devlet Memuru	31	28,2
Anaokulu/kreş	2	1,8
Hastane/Klinik	14	12,7
Psikoteknik	3	2,7
Özel okul	12	10,9
İnsan kaynakları	3	2,7
Özel sektör	21	19,1
Kayıp Veri	1	0,9
Yaş		
20-30 yaş	90	81,82
31-40 yaş	18	16,36
41-50 yaş	2	1,82
Psikoloji üzerine toplam iş deneyiminiz kaç yıldır?		
0-1 yıl	33	30
1-2 yıl	27	24,55
2-3 yıl	16	14,55
3-5 yıl	11	10
5 ve daha fazla	23	20,91
Şu anki iş yerinizde ne kadar zamandır çalışmaktasınız?		
0-6 ay	26	23,64
6-12 ay	26	23,64
12-24 ay	24	21,82
24-36 ay	13	11,82
36-60 ay	10	9,09
60 aydan çok	11	10

Tablo 4.1'in devamı
Mesai Saatleri

0-24 saat	22	20
25-40 saat	55	50
41-50 saat	22	20
50+ saat	11	10

Çalışmaya katılıp sosyodemografik formu ve anketleri yanıtlayan 111 kişiden 110 kişi araştırma istatistiklerine dahil edilmiştir. Çalışmaya katılan psikologların 14'ü (%12.7)erkek 96'sı (%87.3) kadındır. Katılımcıların 90'ı (%81.82) 20-30 yaş arasında, 18'i (%16,36) 31-40 yaş arasında ve 2'si (%1.82) 40 ve üzeri yaştaadır.

Katılımcıların 47'si (%42.7) lisans mezunu, 34'ü (%30,9) yüksek lisans öğrencisi, 24'ü (%21.8) yüksek lisans mezunu ve 5'i (%4.5) doktora öğrencisidir. 23(%20.9) katılımcı özel eğitimde, 31 (%28.20)i devlet memuru olarak, 2 (%1.8)si anaokulu veya kreşlerde, 14(%12.7)ü hastane ya da psikoloji kliniklerinde, 3(%2.7)ü psikoteknik merkezlerinde, 12(%10.9)si özel okullarda, 3 (%2.7)ü insan kaynaklarında ve 21 (%19.1)i özel sektörde çalışmaktadır. Haftalık 24 saatten az çalışan 22(%20) kişi, 25-40 saat arasında çalışan 55 (%50) kişi, 41- 50 saat arası çalışan 22 (%20) kişi ve 50 saat üzeri çalışan 11 (%10) kişi çalışmaya katılmıştır.

Mesleğe dair tecrübelerin dağılımlarına bakıldığında, 33 (%30)kişi 0-1 yıl, 27 (%24,55) kişi 1-2 yıl, 16 (%14.55) kişi 2-3 yıl, 11 (%10) kişi 3-5 yıl ve 23 (%20.91) kişi de 5 ve üzeri sene mesleki tecrübeye sahiptir. Şu anda 0-6 aydır mevcut işinde çalışan 26 (%23,64); 6-12 aydır 26 (%23.64); 12-24 aydır 24 (%21,82); 24-36 aydır 13 (%11.82); 36-60 aydır 10 (%9.09) ve 60 ay ve üzeri 11 (%10) kişi vardır.

Tablo 4.2: Katılımcıların Kendilerine Yönelik Mobbing Mağduriyeri Algısı

	Kişi	%
Evet	70	63,64
Hayır	40	36,36

Çalışmaya katılan psikologların 70'i (%63.64) iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığını, 40'ı (36,36) ise iş yerinde yıldırımaya maruz kaldığını düşünmektedir.

Tablo 4.3: Yıldırımaya Maruz Kaldığını Düşünenlerin Yetkililere Bildirme, Hastalık İzni Kullanma Durumları ve İstifaya Düşünceleri

	evet		hayır	
	n	%	n	%
Yetkililere bildirme	39	55.7	31	44.3
İstifa düşüncesi	52	74,30	18	25,70
Hastalık izni	21	30,00	49	70,00

Tablo 4.3'te yıldırımaya maruz kaldığını düşünen 70 kişinin işe dair verileri bulunmaktadır. Yıldırma sonucunda, 39 (%55.7) yetkililere durumu bildirmiş, 31 (%44.3)'i durumu yetkililere bildirmemiştir. 52 (%74.3) kişi istifa etmeyi planlayıp 18 (%25,7) kişi ise istifa etmeyi düşünmemektedir. 21(%30) kişi hasta olmadığı halde hastalık izni kullanmış, 49 (%70) kişi ise hastalığı mazeret olarak kullanmamıştır. **Yıldırma neticesinde istifa düşüncesi yoğun olarak görülmektedir.**

Tablo 4.4: Yıldırımaya Maruz Kalanların Psikolojik Yardım Başvurusu

	evet		hayır	
	n	%	n	%
Psikolojik yardım	12	17,10	58	82,90

Yıldırma sonucunda kişinin 12 (%17.1) kişi psikiyatrik veya psikolojik yardıma başvurmuş, 58 (%82.9) kişi ise yıldırma sonucunda yardıma başvurmamıştır.

Tablo 4.5: Psikologların Yıldırımaya Yönelik Süre Bildirimleri

	Kişi	%
0-1 ay	8	11,43
1-3 ay	16	22,86
3-6 ay	11	15,71
6-12 ay	20	28,57
24 ay ve üzeri	15	21,43

Tablo 4.4'te yıldırmanın süresel zaman tablosu verilmiştir. Katılımcıların %11,43'ü 0-1 aydır, %22,86'sı 1-3 aydır, %15,71'i 3-6 aydır, %28,57'si 6-12 aydır ve %21,43'ü 24 aydan daha fazla süredir yıldırımaya maruz kalmaktadır.

Tablo 4.6: Psikologların Depresyon, Anksiyete, Tükenmişlik ve Mobbing Ölçekleri Puan Ortalamaları

	Ort ve SS	
	Depresyon Puanı	14,22
Anksiyete Puanı	16,91	±12,7
Tükenmişlik Puanı	58,37	±14,3
Mobbing Puanı	46,52	±20,67

Tablo 4.5'te çalışmaya katılan tüm psikologlardan elde edilen ölçek puanlarının ortalaması ve standart sapmaları verilmiştir. **Ölçek ortalamalarına göre, psikologların tükenmişlik ve mobbing ölçek puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır.**

Tablo 4.7: Anksiyete, Depresyon, Tükenmişlik ve Mobbing Ölçekleri Normal Dağılım Sınaması

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Anksiyete Ölçeği	0,121	110	0,000*	0,922	110	0,000
Mobbing Ölçeği	0,142	110	0,000*	0,908	110	0,000
Depresyon Ölçeği	0,098	110	0,011*	0,939	110	0,000
Tükenmişlik Ölçeği	0,090	110	0,028*	0,972	110	0,022

Tablo 4.6'da Anksiyete, Depresyon, Tükenmişlik ve Mobbing Ölçeklerinin normal dağılım sınaması sonuçları verilmiştir. Kolmogorov-Smirnov normallik analizi sonucunda tüm testlerin normal dağılmadığı tespit edilmiş olup testlerin istatistiki sınamasında parametrik olmayan testler kullanılacaktır(p=0.000,p=0.000,p=0,011,p=0,028; p<0,05).

Tablo 4.8: Psikologların Cinsiyetlerine Göre Depresyon, Anksiyete, Tükenmişlik Ölçeği ve Mobbing Ölçeği Puanları Açısından Karşılaştırılması

	Grup	N	Ortalama	Z	p
Mobbing Ölçeği	Erkek	14	50,71	-0,601	0,548
	Kadın	96	56,2		
	Toplam	110	106,91		
Anksiyete Ölçeği	Erkek	14	51,75	-0,471	0,638
	Kadın	96	56,05		
	Toplam	110	107,8		
Depresyon Ölçeği	Erkek	14	46,86	-1,086	0,277
	Kadın	96	56,76		
	Toplam	110	103,62		
Tükenmişlik Ölçeği	Erkek	14	47,79	-0,969	0,333
	Kadın	96	56,63		
	Toplam	110	104,41		

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi, psikologların mobbing ölçeği,anksiyete ölçeği, tükenmişlik ölçeği ve depresyon ölçeği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlılık sınavında hiçbir ölçek için anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ($p=0,548$; $p=0,638$; $p=0,277$; $p=0,333$, $p>0.05$).

Tablo 4.9: Psikologların Yaş, Cinsiyet, Çalışma Alanları, Eğitim Durumları, Deneyim ve Mevcut İş Yerinde Çalışma Zamanlarıyla Mobbing Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	N	Ort	p
Kadın	96	56,2	0.548
Erkek	14	50,71	

Yaş

	N	Ort	p
20-30 yaş	26	64,87	0,229
30-40 yaş	82	52,55	
40 ve üstü yaş	2	54,5	

Eğitim Durumu

	N	Ort	p
Lisans Mezunu	47	62,8617	0.188
Yüksek Lisans Öğrencisi	34	52,38235	
Yüksek Lisans Mezunu	24	47,10417	
Doktora Öğrencisi	5	47,8	

Tablo 4.9'in devamı
Çalışma Alanı

	N	Ort	p
Özel Eğitim Merkezleri	23	70,783	0.002*
Devlet Memuru/akademisyen	31	59,871	
Anaokulu/kreş	2	84,000	
Hastane / Klinik	14	29,250	
Psikoteknik Merkezleri	3	59,667	
Özel Okul	12	60,083	
İnsan Kaynakları	3	24,000	
Özel Sektör	21	45,786	

Şu anki iş yerindeki deneyim

	N	Ort	p
0-6 ay	26	57,17	0,324
6-12 ay	26	54,65	
12-24 ay	24	61,42	
24-36 ay	13	36,69	
36-60 ay	10	57,35	
60 aydan çok	11	61,18	

Psikoloji Üzerine Deneyim

	N	Ort	p
0-1 yıl	33	56,71	0,401
1-2 yıl	27	58,78	
2-3 yıl	16	50,16	
3-5 yıl	11	40,09	
5 ve daha fazla	23	61,00	

Tablo 4.8'de psikologların yaş, cinsiyet, çalışma alanları, eğitim durumları, psikoloji üzerine toplam deneyimleri ve mevcut iş yerlerindeki çalışma zamanlarına göre mobbing ölçeğinden aldıkları puanlar Kruskal-Wallis H Testiyle karşılaştırılmıştır. Yapılan istatistik sınamasına göre **çalışma alanları ve mobbing puanı arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır**($p=0.002$, $p<0.05$). Grupların 5'ten büyük olduğu çalışma alanları üzerinden yorum yapıldığında, özel eğitim merkezleri, devlet memurları ve özel okullarda çalışan psikologların daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, psikoloji üzerine deneyim ve toplam iş deneyimiyle mobbing puanı arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p=0,547$, $p=0,229$, $p=0,188$, $p=0,324$, $p=0,401$; $p>0.05$).

Tablo 4.10: Psikologların İş Yerinde Yıldırma Algısı ve Mobbing Puanları Karşılaştırılması

	N	Ort	Z	p
<u>Evet</u>	<u>70</u>	<u>71,57</u>	<u>-6,993</u>	<u>0,000*</u>
<u>Hayır</u>	<u>40</u>	<u>27,38</u>		

Tablo 4.8’de Mann-Whitney U Testi kullanılarak psikologlara iş yerlerinde yıldırma maruz kalma durumları ve mobbing puanlarının karşılaştırılması yapılmıştır. Yapılan karşılaştırmada, **mobbing ölçeği puanları ve yıldırma algısı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur** (p=0,000; p<0,05).

Tablo 4.11; Psikologların Mobbing Ölçeği Kesme Puanı Etiketleriyle Yetkililere Bildirme, Hastalık İzni ve İstifa Düşüncesi Karşılaştırması

İş yerinde maruz kaldığınız yıldırma yetkililere bildirdiniz mi?

	Evet	Hayır	Toplam	Z	p
Mobbing yok	5	3	8	0,187	0,911
%	12,82	9,68	11,43		
Sınırdaki Mobbing	8	7	15		
%	20,51	22,58	21,43		
Mobbing	26	21	47		
%	66,67	67,74	67,14		
Toplam	39	31	70		
	100	100	100		

İş yerinde hastalık izni kullanma

	Evet	Hayır	Toplam	Z	p
Mobbing yok	0	8	8	7,845	0,020*
%	0	16,33	11,43		
Sınırdaki Mobbing	2	13	15		
%	9,52	26,53	21,43		
Mobbing	19	28	47		
%	90,48	57,14	67,14		
Toplam	21	49	70		
	100	100	100		

Tablo 4.11'un devamı

İstifa etmeyi düşündünüz mü?

	Evet	Hayır	Toplam	Z	p
Mobbing yok	4	4	8	5,932	0,052
%	7,69	22,22	11,43		
Sınırdaki Mobbing	9	6	15		
%	17,31	33,33	21,43		
Mobbing	39	8	47		
%	75	44,44	67,14		
Toplam	52	18	70		
	100	100	100		

Tablo 4.10'da Mobbinge maruz kaldığının düşünenlerin mobbing ölçeği kesme puanı değerlendirmesiyle istifa düşüncesi, yetkililere bildirme ve hastalık izni kullanma karşılaştırılması Ki-Kare analiziyle yapılmıştır. Analiz sonucunda mobbing mağduriyetini yetkililere bildirme ve istifa düşüncesi arasında anlamlı ilişki bulunamamış ($p=0,911$, $p=0,052$; $p<0,05$) ; **hastalık izni kullanma ve mobbing mağduriyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur** ($p=0,020$; $p<0,05$). Mobbinge maruz kalanlar, kalmayanlara göre daha az hastalık izni kullanmaktadırlar.

Tablo 4.12: Çalışmaya Katılan Psikologların Mobbing Ölçeği Kesme Puanına Göre Dağılımları

	N	%
Mobbing Yok	38	34,55
Sınırdaki Mobbing	21	19,09
Mobbing Yok	51	46,36
Total	110	100

Tablo 4.11'e göre çalışmaya katılan psikologların mobbing ölçeği kesme puanına göre 38'i (%34,55) mobbinge uğramamış, 21'i (%19,09) mobbing için sınırdaki ve 51'i (%46,36) mobbing mağduru.

Tablo 4.13: Psikologların Mobbing Kesme Puanına Göre Depresyon, Anksiyete ve Tükenmişlik Ölçeği Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

	Mobbing Yok		Sınırdaki Mobbing		Mobbing	
	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Depresyon	9,24	±8,29	10,19	±9,16	19,61	±11,15
Anksiyete	10,34	±6,93	10,19	±7,03	24,59	±13,59
Tükenmişlik	49,16	±10,50	56,52	±10,56	66,00	±13,93

Tablo 4.14: Psikologların Mesai Saatleri ve Mobbing, Tükenmişlik, Depresyon ve Anksiyete Ölçeği Sıralaması

Mobbing Ölçeği

	N	Ort.	Z	p
0-24 saat	22	46,84		
24-40 saat	55	50,85	11,389	0,010*
40-50 saat	22	62,64		
50+ saat	11	81,82		

Tükenmişlik Ölçeği

0-24 saat	22	43,02		
24-40 saat	55	51,70		
40-50 saat	22	66,43		
50+ saat	11	77,59	12,017	0,007*

Depresyon Ölçeği

0-24 saat	22	49,89		
24-40 saat	55	51,51		
40-50 saat	22	70,05		
50+ saat	11	57,59	6,176	0,103

Anksiyete Ölçeği

0-24 saat	22	51,70		
24-40 saat	55	51,79		
40-50 saat	22	68,09		
50+ saat	11	56,45	4,498	0,212

Tablo 4.13’de psikologların haftalık çalışma saatleriyle mobbing, tükenmişlik sendromu, anksiyete ve depresyon ölçek puanları Kruskal-Wallis testiyle karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda, haftalık çalışma saati ortalamalarının depresyon ve anksiyeteye anlamlı ilişkisi bulunamamış($p=0,212$; $p=0,103$; $p>0,05$); ancak **mobbing ve tükenmişlik sendromuyla ise anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir** ($p=0,010$, $p=0,007$; $p<0,05$).

Tablo: 4.15 Psikologların Yıldırma Süresine Göre İstifa Düşüncesi, Hastalık İzni ve Yetkililere Bildirme Karşılaştırması

İstifa Düşüncesi

	0-1 ay	1-3 ay	3-6 ay	6-12 ay	24+ ay	Toplam	Z	p
Evet	7	14	9	12	10	52	5,113	0,276
%	87,5	87,5	81,82	60	66,67	74,29		
Hayır	1	2	2	8	5	18		
%	12,5	12,5	18,18	40	33,33	25,71		
Toplam	8	16	11	20	15	70		
	100	100	100	100	100	100		

Hastalık İzni

	0-1 ay	1-3 ay	3-6 ay	6-12 ay	24+ ay	Toplam	Z	p
Evet	0	4	2	6	9	21	10,779	0,029*
%	0	25	18,18	30	60	30		
Hayır	8	12	9	14	6	49		
%	100	75	81,82	70	40	70		
Toplam	8	16	11	20	15	70		
	100	100	100	100	100	100		

Yetkililere Bildirme

	0-1 ay	1-3 ay	3-6 ay	6-12 ay	24+ ay	Toplam	Z	p
Evet	1	8	6	13	11	39	8,859	0,065
%	12,5	50	54,55	65	73,33	55,71		
Hayır	7	8	5	7	4	31		
%	87,5	50	45,45	35	26,67	44,29		
Toplam	8	16	11	20	15	70		
	100	100	100	100	100	100		

Tablo 4.14’de psikologların mobbing mağduriyet süresi ve yetkililere bildirme, istifa düşüncesi, hastalık izni karşılaştırması verilmiştir. Ki kare analizine göre, mobbing süresiyle istifa düşüncesi ve yetkililere bildirme arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p=0,065$; $p=0,276$; $p>0,05$). **Mobbing süresi ve hastalık izni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.** Grup yüzdelere bakıldığında mobbingin ilk 1-12 aylar arasında mağdurların hastalık izni kullanmadığı tespit edilmiştir ($p=0,029$; $p<0,05$).

Tablo 4.16: Yıldırma Süresinin Tükenmişlik, Depresyon ve Anksiyete Ölçekleriyle Karşılaştırılması

	N	Ort.	Z	p
Tükenmişlik Ölçeği				
0-1 ay	8	40,56	4,688	0,321
1-3 ay	16	37,38		
3-6 ay	11	31,14		
6-12 ay	20	29,28		
24 ay ve üzeri	15	42,3		
Depresyon Ölçeği				
0-1 ay	8	32,44	0,890	0,926
1-3 ay	16	33,03		
3-6 ay	11	34,32		
6-12 ay	20	37,23		
24 ay ve üzeri	15	38,33		
Anksiyete Ölçeği				
0-1 ay	8	31,56	2,849	0,583
1-3 ay	16	34,00		
3-6 ay	11	33,09		
6-12 ay	20	33,80		
24 ay ve üzeri	15	43,23		

Tablo 4.15’de işyerinde maruz kalınan yıldırma süresinin anksiyete, depresyon ve tükenmişlik açısından farklılaşma durumuna bakılmıştır. Yapılan Kruskal-Wallis H Testi ile yıldırma süresinin anksiyete, depresyon ve tükenmişlik üzerinde farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 4.17: Psikologların Mobbing, Depresyon ve Anksiyete Ölçeklerinden Aldıkları Skorların Kesme Puanlarına Göre Dağılımı

	Mobbing Yok		Sınırdaki Mobbing		Mobbing		TOPLAM
	N	%	N	%	N	%	
Depresyon yok	34	30,91	15	13,64	21	19,09	70
Orta Derece Depresyon	2	1,82	5	4,55	22	20,00	29
Şiddetli Depresyon	2	1,82	1	0,91	8	7,27	11
	N	%	N	%	N	%	TOPLAM
Anksiyete Yok	28	25,45	15	13,64	17	15,45	60
Orta Derece Anksiyete	10	9,09	6	5,45	9	8,18	25
Şiddetli Anksiyete	0	0,00	0	0,00	25	22,73	25

Tablo 4.16’te psikologların mobbing, anksiyete ve depresyon ölçeklerinde klinik olarak kullanılan kesme puanlarına göre dağılımı verilmiştir. İş yerinde yıldırımaya maruz kalan psikologların %19,09’unda depresyon ve %15,45’inde anksiyete görülmemekte; %27,27’sinde depresyon görülmekte, %30,91’inde ise anksiyete görülmektedir. İş yerinde yıldırımaya maruz kalmayan psikologlarda ise, %30,91’inde depresyon, %25,45’inde anksiyete görülmemektedir.

Tablo 4. 18: Psikologların Mobbing ve Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarından Aldıkları Skorların Kesme Puanlarına Göre Dağılımı

Duyusal Tükenmişlik

		Mobbing Yok	Sınırdaki Mobbing	Mobbing	Toplam
Düşük	N	2	3	13	18
	%	1,82	2,73	11,82	100
Ortalama	N	1	0	14	15
	%	0,91	0,00	12,73	100
Yüksek	N	35	18	24	77
	%	31,82	16,36	21,82	100

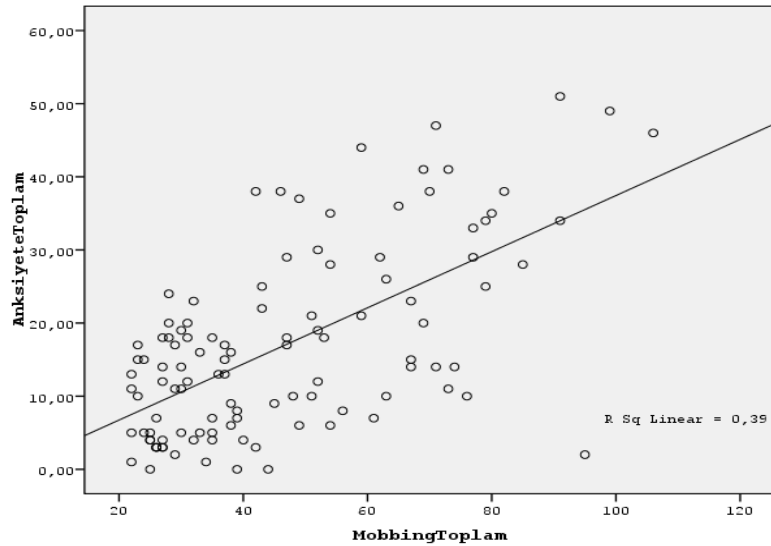
Duyarsızlaşma

		Mobbing Yok	Sınırdaki Mobbing	Mobbing	Toplam
Düşük	N	0	0	0	0
	%	0,00	0,00	0,00	0
Ortalama	N	0	0	0	0
	%	0,00	0,00	0,00	0
Yüksek	N	38	21	51	110
	%	34,55	19,09	46,36	100,00

Tablo 4.18'nin devamı
Kişisel Başarı

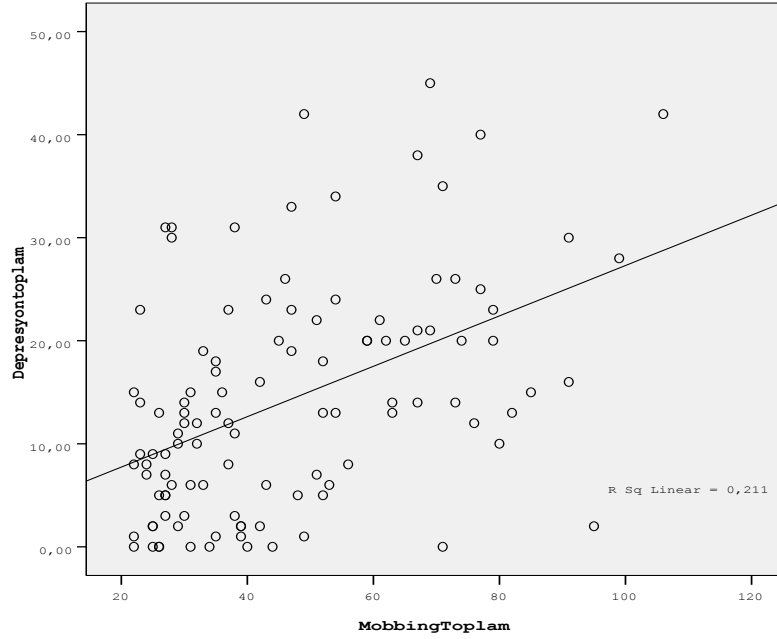
		Mobbing Yok	Sınırdaki Mobbing	Mobbing	Toplam
Düşük	N	2	0	0	2
	%	1,82	0,00	0,00	1,82
Orta	N	2	1	2	5
	%	1,82	0,91	1,82	4,55
Yüksek	N	34	20	49	103
	%	30,91	18,18	44,55	100

Tablo 4.17’de Psikologların mobbing ölçeğinden ve tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları skorların kesme puanlarına göre dağılımı verilmiştir. İş yerinde yıldırımaya uğramayan psikologların %1,82’si duygusal tükenmişlik, %0’ı duyarsızlaşmadan ve %1,82’si kişisel başarı alt boyutlarından düşük puanlar almıştır. İş yerinde yıldırımaya uğrayan psikologlarınsa %21,82’si duygusal tükenmişlik, %46,36’sı duyarsızlaşmadan, %44,55’i ise kişisel başarı alt boyutlarından yüksek puan almışlardır.



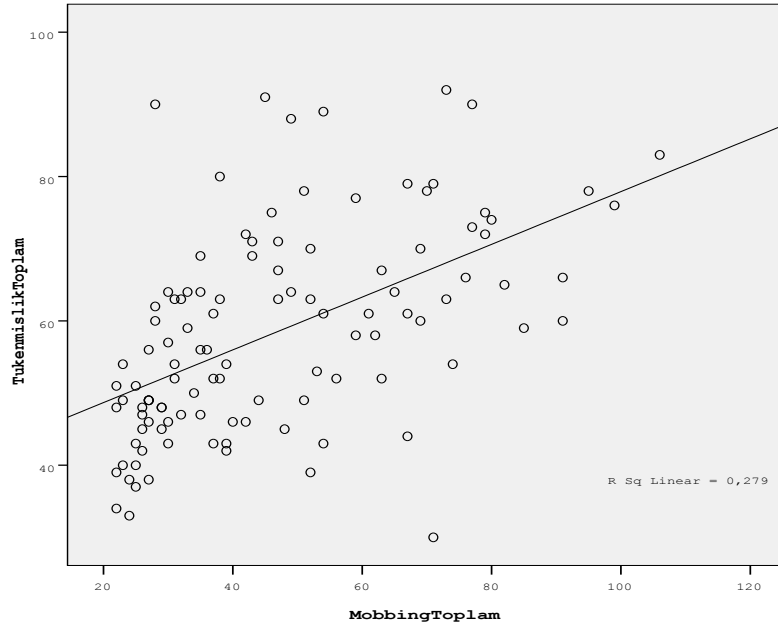
Grafik 4.1: Anksiyete ve Mobbing Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon (n=110)

Grafik 4.1’de psikologların anksiyete ve mobbing ölçeklerinden elde edilen puanlarının korelasyon analizi verilmiştir. Spearman Korelasyon analizine göre anksiyete ve mobbing arasında **pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu** saptanmıştır ($r=0,552$; $p<0,01$).



Grafik 4.2: Depresyon ve Mobbing Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon (n=110)

Grafik 4.2’de psikologların depresyon ve mobbing toplam puanları arasındaki korelasyon analizi grafiği verilmiştir. Yapılan Spearman Korelasyon analiziyle depresyon ve mobbing arasında **pozitif yönde, anlamlı ve orta düzey bir ilişki olduğu** saptanmıştır ($r=0,456$; $p<0,01$).



Grafik 4.3: Tükenmişlik Ve Mobbing Toplam Puanları Arasındaki Korelasyon (n=110)

Grafik 4.3’de psikologların tükenmişlik ve mobbing toplam puanları arasındaki korelasyon analizi grafiği verilmiştir. Yapılan Spearman Korelasyon analiziyle tükenmişlik ve mobbing arasında **pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.** ($r=0,587$; $p<0,01$).

Tablo 4.19 Mobbing Toplam Puanı ve Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarıyla Korelasyon Analizi

Duyusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı		
r	p	N	r	p	N	r	p	N
0,680*	0,000	110	0,551*	0,000	110	-0,145*	0,130	110

Tablo 4.18’da mobbing toplam puanıyla tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının Spearman Korelasyon Analiz sonuçları verilmiştir. Mobbing toplam puanıyla Kişisel Başarı alt boyutu arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Duyusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma alt boyutlarıyla mobbing toplam puanı arasında anlamlı ilişki tespit edilmiş olup her iki boyutla **arasında pozitif, anlamlı ve güçlü ilişki bulunmuştur** ($r: 0,680$, $r:0,551$; $p<0,01$).

Tablo 4.20: Psikologların Mobbing Ölçeği Kesme Puanına Göre Anksiyete, Depresyon ve Tükenmişlik Ölçeği Karşılaştırması

		N	Ort	Test İst.	P
Anksiyete Ölçeği	Mobbing Yok	38	39,95	30,74633	0,000*
	Sınırdaki Mobbing	21	39,62		
	Mobbing	51	73,63		
	Total	110			
Depresyon Ölçeği	Mobbing Yok	38	40,55	23,64	0,000*
	Sınırdaki Mobbing	21	44,10		
	Mobbing	51	71,33		
	Total	110			
Tükenmişlik Ölçeği	Mobbing Yok	38	33,62	33,45701	0,000*
	Sınırdaki Mobbing	21	52,57		
	Mobbing	51	73,01		
	Total	110			

Tablo 4.19’da psikologların mobbing ölçeği kesme puanıyla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik ölçeği karşılaştırmaları verilmiştir. Mobbing ölçeği skorları yüksek olan psikologlarla mobbing ölçeği skorları düşük olan psikologların anksiyete, depresyon ve tükenmişlik semptomları **arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur** (p=0,000, p:0,000, p=0,000; p<0,05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

İş yaşamı insan hayatını sosyal, finansal, mental olarak etkilemekte ve iş yaşamında olumsuz yaşantılar insanın fizyolojik ve psikolojik sağlığını etkilemektedir. Bu çalışmada iş yerinde yaşanan duygusal tacizin depresyon, anksiyete, tükenmişlik üzerinde pozitif anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Mobbingin psikosomatik yakınmalara, agresyona, anksiyete semptomlarına, travma sonrası stres bozukluğuyla ilişkili olduğu (Vartia ML, 2001) bunun nedeninin de olup iş yerinde yaşanan kronik stres, gerginlik ve olumsuz deneyimlerin buna neden olduğu düşünülmektedir.Çalışmada anksiyete ve mobbing ölçek puanları arasında yüksek düzey anlamlı ilişki bulunmuş, mobbinge maruz kalan psikologların anksiyete skorlarının ortalaması orta düzey anksiyeteye denk gelmektedir.

Çalışmaya katılan tüm katılımcıların ortalama tükenmişlik skorları yüksek bulunmuştur. Psikologların mobbing skorları ve tükenmişliğin toplam skoru, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının skorlarının yüksek çıkmasının sebebi olarak psikologların sürekli yüzyüze ve problemlerle çalışıyor olmalarının getirdiği psikolojik yükün fazla olması düşünülmektedir. Alınan sorumluluk ve insan faktörüyle çalışmanın verdiği duygusal yükün üstüne iş yerinde yaşanan tacizin eklenmesi psikolojik yıpranmayı arttırdığı düşünülmektedir.

Mobbing sonucu iş yerinde sosyal bağların zayıflaması, suçlanmak, engellenmişlik, kişiliğe ve mesleki yeterliliğe yönelik saldırılar, sürekli stres altında kalmak, kişide yetersizlik algısı ve gerginlik oluşturmakta ve depresif semptomları getirebilmektedir. Literatür araştırmalarında mobbinge maruz kalınan süre ve şiddet arttıkça depresif semptomların da arttığı, güncel maruziyetin geçmiş maruziyetten daha yoğun depresif semptomlara neden olduğu kaydedilmiştir(Neidhammer, David, Degioanni, 2006). Yapılan çalışmada psikologların mobbing maruziyeti sonrası ortalama depresyon skoru, sınırdan klinik depresyon çıkmıştır. Bunun sebebi araştırmaya katılan psikologların çoğunluğunun çalışma sürelerinin 0-1 yıl arasında olması olabilir.

Çalışmada mobbing skoruyla yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve deneyim arasında anlamlı ilişki tespit edilememiş olup bulgular literatürle eşleşmektedir. (Tınaz, 2006a). Çalışma alanına yönelik yapılan analizlerde hastane/klinik haricinde çalışan psikologların ortalama mobbing skorlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışmaya yeterli sayıda kişi katılım sağlamamış olup sonuçlar anaokulu, psikoteknik merkezleri ve insan kaynakları alanlarında istatistiksel anlamda anlamlı değildir. Mobbing sonucunda istifa düşüncesi ve yetkililere bildirme oranları anlamlı bulunmamıştır. Türk psikologlarının meslek yasasının olmayışı psikologları mesleki ve kişisel anlamda suistimale açık hale getirmekte ve yasal hak arayışında olumsuz durumda bırakmaktadır. Hastalık izni kullanma ve mobbing maruziyeti arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuş olup hastalık izni ve istifa düşüncesi literatür bilgileriyle uyuşmamaktadır (Monteleone et al, 2009; TBMM Mobbing Komisyonu, 2011 s:17).

Çalışmada haftalık çalışma saati ve mobbing skorları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yaşantının içerisinde işin yoğun bir yer edinen çalışma ortamında taciz ediliyor olmak yetersizlik algısını tetiklemekte ve psikolojik rahatlamayı sağlayacak aktivitelere yönelecek zamanın darlığının mental sağlığı etkilediği düşünülmektedir.

Mobbing araştırmalarında öncelikli olarak, sağlık ve eğitim sektörlerinde mobbingin yaygın olduğu; işsizliğin yaygın olması ve iş arayan kişi sayısının çokluğunun iş yerinde çalışana verilen değerle negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda sağlık sektöründe ve eğitim sektörlerinde mobbing oranı %50-80 arasında bulunmuştur (Tınaz ve Karatuna, 2010). Mağduriyet oranı Türkiye’de yapılan mobbing araştırmalarıyla %46 ile tutarlı görülmektedir.

KAYNAKÇA

Akçagöz H(2017), Çalışan Kadınların, Benlik Kavramı İle Depresyon Durumunun İncelenmesi Benlik Kavramı ve İdeal Benlik Kavramı Arasındaki Fark İle Depresyon Durumunun Değişkenler Açısından Belirlenmesi, Üsküdar Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Altıntepe, Develioğlu(2012), Emosyonel Stresin Periodontal Hastalık Üzerine Etkileri, Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi, Cilt: 22 Sayı:3 , Syf:306-316

Altuntaş C. (2010), Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, Journal Of Yasar University, 18(5), 2995-3015.

Ardıç, K. Polatçı S.(2008), “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOU Örneği)”, Gazi Üniversitesi GGBF Dergisi, Cilt 10, Sayı: 2, 69-96.

Arnaudova, M. &Aleksandrov, İ. (2013). Emotional States- Anxiety, Fear, Depression And Aggression. Medical Psychology: Medical University Publications. Varna, Bulgaria

Aydın, Baytunca, Erermiş(2014), Pediatrik Majör Depresif Bozukluğun Genetik Özellikleri, The Journal Of Pediatric Research 2014;1(4):174-9

Baltaş, A. &Baltaş, Z. (1991). Stres ve Başaçıkma Yolları (11. Basım). İstanbul: Remzi Yayınları

Baş N, Oral T. (2012), Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1 S.11-24

Baş, M(2012), Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Mobbing ve Anksiyete, Selçuk Üniversitesi, Konya (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Beck AT, Epstein N, Brown G. (1988), An İnterview For Measuring Clinical Anxiety: Psychometric Properties. J Consult Clin Psychol.;56:893-7.

Bowling N. Et Al (2010), Target Personality And Workplace Victimization: A Prospective Analysis, Work & Stress, 24:2, 140-158

Branch, S., Sheehan, M., Barker, M., & Ramsay, S. (2004). Perceptions Of Upwards Bullying: An İnterview Study. The Fourth International Conference On Bullying And Harassment In The Workplace. Bergen, Norway.

Butcher, Mineka, Hooley(2011), Anormal Psikoloji, Kaknüs Yayınları, İstanbul Syf: 290-298

Cevher E, Öztürk U. (2015), İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, Cilt:4, Sayı:4 860-876

Cüceloğlu, D.: 1998 İnsan Ve Davranışı, 7. Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi

Çakır S. (2009) Genel Tıpta Depresyon. Klinik Gelişim Psikiyatri; 22:61-64.

Çakır, S., 2009, Genel Tıpta Depresyon; Klinik Gelişim Dergisi

Çapulcuoğlu, U. Gündüz, B. (2013) Öğrenci Tükenmişliğini Yordamada Stresle Başaçıkma, Sınav Kaygısı, Akademik Yetkinlik ve Anne-Baba Tutumları. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi , Journal Of Educational Sciences Research. Cilt:3 Sayı:2.

Çukurcu, C. Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (Uzmanlık Tezi), TBMM. 2009, S.7.

Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliot, G. P. (2003). Mobbing: İş Yerinde Duygusal Taciz. (Çev. Osman Cem Önertoy) İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş

De Pedro, Mariano Meseguer, Maria Isabel Soler Sanchez, Maria Concepcion Saez Navarro, Garcia Izquierdo Mariano (2008), "Workplace Mobbing And Effects On Worker'S Health", The Spanish Journal Of Psychology, Cilt: 11, Sayı: 1, 219- 227.

Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying At Work : Epidemiological Findings İn Public And Private Organizations. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5, 185-201.

Freudenberger H.J(1983), Staff Burn-Out, The Journal Of Social Issues, 30, No:1:159-165

Galletta Et Al. (2014), Mobbing: From A Social Phenomenon To Psychopathology: Preliminary Dat,A Journal Of Psychiatry, 17:5

Gandolfo(1995), MMPI-2 Profiles Of Worker's Compensation Claimants Who Present With Complaints Of Harassment, J Clin Psychol. 1995 Sep;51(5):711-5.

Geçtan, E (2010). Psikanaliz ve Sonrası. 14. Basım. İstanbul: Metis.

Gül H(2009), İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing- Psikolojik Yıldıırma, TAF Preventive Medicine Bulletin, 8(6)

Güngör Delen M.(2010), Çalışma Hayatında İş Yeri Kabalığı Olgusu, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Sayı: 53 Syf: 44-58

Hisli N(1989), Beck Depresyon Envanterinin Üniversite Öğrencileri İçin Geçerlik, Güvenirliğı, Psikoloji Dergisi, Kasım,Cilt:7, Sayı:23, Syf:3-13

Hogh, A, Mikkelsen, E.G &Hansen, Å.M (2011), Individual Consequences Of Workplace Bullying/Mobbing. İn S Einarsen, H Hoel, D Zapf &CL Cooper (Eds), Bullying And Harassment İn The Workplace: Developments İn Research, And Practice. 2 Edn, C R C Press LLC, Boca Raton, Pp. 107-128.

İbicioğlu H, Çiftçi M, Derya S. (2009), Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:1 Sayı:2 Sy:25-38

İş Yerinde Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, 2011

Erişim:https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf
(18.11.2017)

Kaçmaz, N., (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt:68, Ss.29-32, İstanbul.

Karşlıoğlu Yeni G. (2013), Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz, Türk Metal Yayınları, S: 38

Kaya M(2015), Mobbingin Kurumsal Etkileri Ve Maliyeti, Sayıştay Dergisi, Sayı: 97, S:77-88

Kocacık, F., Ve Gökkaya B. V., 2005, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”; Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı:1 Sy:195,219

Kök, B. S. (2006). “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Ve Nedenleri”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,16, 443-448

Kreiner B ,Sulyok C , Rothenhäusler H.B(2008), Does Mobbing Cause Posttraumatic Stress Disorder? Impact Of Coping And Personality, Neuropsychiatrie : Klinik, Diagnostik, Therapie Und Rehabilitation : Organ Der Gesellschaft Österreichischer Nervenärzte Und Psychiater, 22(2):112-123]

Lazarus R.S. (1993), From Psychological Stress To The Emotions: A History Of Changing Outlooks. Annual Review Of Psychology; 44:1-21

Lazarus, R. S., &Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal And Coping. New York: Springer Publishing

Leymann H(1996), The Content And Development Of Mobbing At Work, European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5(2), 165-184

Leymann, H. (1996), The Content And Development Of Mobbing At Work. European Journal Of Work And Organisational Psychology, 5; 165-184.

Leymann, Heinz And Kurt Banerlyd (1990), Risks Of Violence In The Workplace: Regulations And Their Implementation In Sweden, The Victimology Handbook: Research Findings, Treatment, And Public Policy. Pp. 361-371. New York: Garland

Leymann, Heinz (1990), Mobbing And Psychological Terrors At Work, Violence And Victims. 5:2, Pp.119-126.

Maslach, C., Jackson, S. E., (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. Journal Of Occupational Behaviour, Vol:2, P.99

Maslach, C.; W. B. Schaufeli Ve M. P. Leiter (2001). Job Burnout. Annual Review Psychology, 52, Ss.397-422.

Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2001). MMPI-2 Configurations Among Victims Of Bullying At Work. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 10, 467-484.

Meseguer De Pedro M(2008), Soler Sánchez MI, Sáez Navarro MC, García Izquierdo M. Workplace Mobbing And Effects On Workers' Health, Span J Psychol. May;11(1):219-27.

Monteleone, P., Nolfi, G., Serritella, C., Milano, V., Di Cerbo, A., Blasi, F., & Maj, M. (2009). Hypoactivity of The Hypothalamo-Pituitary-Adrenal Axis in Victims Of Mobbing: Role Of The Subjects' Temperament And Chronicity of The Work-Related Psychological Distress. Psychotherapy and Psychosomatics, 78(6), 381–383

Michael Sheehan, (1999) "Workplace Bullying: Responding With Some Emotional Intelligence", International Journal Of Manpower, Vol. 20 Issue: ½, Pp.57-69

Neidhammer, David, Degionanni (2006), Association Between Workplace Bullying And Depressive Symptoms In The French Working Population, Journal Of Psychosomatic Research 251-259

Niedl K(1996), Mobbing And Well-Being: Economic And Personel Development Implications, European Journal Of Work And Organization Psychology, Volume:5, 239-249.

Nielsen At Al (2015), Post-Traumatic Stress Disorder As A Consequence Of Bullying At Work And At School. A Literature Review And Meta-Analysis, Agression And Violent Behavior, Sayı:21, S: 18.

Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen, Mageroy. (2015), Agression And Violent Behavior, Agression And Violent Behavior, 21: P:17-24,

Onur B. (2011), Gelişim Psikolojisi:Yetişkinlik Yaşlılık Ölüm, İmge Kitabevi, 9. Baskı, Ankara

Pascu R, The Phenomenon Of Mobbing, Research And Science Today, No:1 (9), 2015

Polat, O . (2014). Şiddet. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 22 (1), 15-34.

Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccinno, M. Et Al. (2008). Suicide Risk And Exposure To Mobbing. Work, 31, 237–243.

Savaşır I., Şahin,N. H.(1997) Bilişsel – Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Sayı: 9, Ankara.

Savrun M (1999),Depresyonun Tanımı ve Epidemiyolojisi, Depresyon, İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Depresyon, Somatizasyon ve Psikiyatrik Aciller Sempozyumu 2-3 Aralık 1999, İstanbul, s. 11-17

Talas Ş. (2016), Hemşirelere Uygulanan Mobbing İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tanhan Ve Çam (2011), The Relation Between Mobbing Behaviors Teachers İn Elementary Schools Are Exposed To And Their Burnout Levels, Procedia Social And Behavioral Sicences 15 (2011) 2704-2709

Tınaz P. (2006a) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma Ve Toplum, 2006/4, 13-28.

Tınaz P(2006b), İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Tınaz P, Gök S, Karatuna I (2010), Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, Cilt:9, Sayı:34, ss: 1-11, İstanbul

Tutar H. (2015), Mobbing, Detay Yayınevi, Ankara.

Tutar H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri Ve Sonuçları, Yönetim Bilimleri Dergisi (2;2), 101-128.

Tuzcuoğlu N. (1995), Psikanaliz Kuramı Ve Özellikleri, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 7, Syf: 276.

Ulusoy M, Şahin N, Erkmen H. (1998) Turkish Version Of The Beck Anxiety Inventory: Psychometric Properties. J Cognitive Psychotherapy: Int Quaterly;12:28-35.

Ünder H. (1982), Felsefe Ve İnsan Doğası, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 23, Sayı:2.

Önen Ünsalver B., Balcıoğlu İ. (2006), Yaygın Anksiyete Bozukluğu: Epidemiyoloji, Prognoz ve Farmakolojik Olmayan Tedaviler. Cerrahpaşa Tıp Dergisi; 37(3): 115-120

WHO, Global Status Report On Violence Prevention, 2014

Vartia ML (2001), Consequences of Workplace Bullying with Respect to The Well-Being of Its Targets and Observers of Bullying. Scand J Work Environ Health; 27-63 -9

Yıldırım, Dilek Ve Aytolan Yıldırım (2010), “Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları Ve Bu Davranışların Etkileri”, Türkiye Klinikleri J Med Sci, Cilt: 30, Sayı: 2, 559-570.

Yıldız, S. M. (2015). Lider-Üye Etkileşimi, İş Yerinde Mobbing Ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi. Ankara: Detay Yayınevi.

Yılmazer F (2017), Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) Hazırlanan Öğretmen Adaylarının Sınav Kaygısına Bağlı Olarak Tükenmişlik Düzeyi ve Psikolojik Dayanıklılıkları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul

Yiğitbaş Ç. (2011), Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı: Ekim-Kasım-Aralık.

Zauderer D. (2002), Workplace Incivility And The Management Of Human Capital, The Public Manager, Spring 2002 S:36-42

Ek -1

Yaşınız:

Cinsiyetiniz:

Eğitim durumunuz:

*Lisans

*Yüksek Lisans Öğrencisi

*Yüksek Lisans

*Doktora

Kaç senedir çalışmaktasınız?

*0-1 yıl

*1-2 yıl

*2-3 yıl

*3-5 yıl

*5 yıl ve sonrası

Şu an çalıştığınız iş yerinde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?

*0-6 ay

6-12 ay

12-24 ay

24-36 ay

36- 60 ay

60 ay ve sonrası

Hangi Alanda çalışıyorsunuz?

*Özel eğitim ve rehabilitasyon

*Devlet Memuru

*Anaokulu/kreş

*Özel/devlet okulunda

*Klinik/hastanede

*İnsan kaynaklarında

*Psikotknik Değerlendirme Merkezi

Haftada kaç saat çalışmaktasınız?

İş yaşamınızda yıldırıma maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?

*Evet

*Hayır

Eğer soruya yanıtınız evet ise; Bu yıldırma hayatınızı ne derecede etkiliyor/etkiledi?

1

2

3

4

5

Eğer soruya yanıtınız evet ise; bu durum ne zamandır devam ediyor?

*0-1 ay

*1-3 ay

*3-6 ay

*6-12 ay

*12-24 ay

*24 ay ve daha fazla

Eğer soruya yanıtınız evet ise; psikiyatrik/psikolojik yardıma başvurduğunuz mu?

*evet

*hayır

Eğer soruya yanıtınız evet ise; durumu üstlerinize/yetkililere bildirdiniz mi?

*evet

*hayır

Eğer soruya yanıtınız evet ise; hasta olmadığınız halde hastalık izni kullandınız mı?

*evet

*hayır

Eğer soruya yanıtınız evet ise; istifa etmeyi düşünüyor musunuz?

*evet

*hayır

Ek – 2

Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyunuz. Ardından son **2 HAFTA** içinde sizi ne kadar etkilediğini yandaki uygun yere işaret koyarak belirtiniz.

	Hiç	Hafif düzeyde Beni pek et- kilemedi	Orta düzeyde Hoş değildi ama kat- lanabildim	Ciddi düzeyde Dayanmakta çok zor- landım
1. Bedeninizin herhangi bir yerinde uyuşma veya karın- calanma				
2. Sıcak/ ateş basmaları				
3. Bacaklarda halsizlik, titreme				
4. Gevşeyememe				
5. Çok kötü şeyler olacak korkusu				
6. Baş dönmesi veya sersemlik				
7. Kalp çarpıntısı				
8. Dengeyi kaybetme duygusu				
9. Dehşete kapılma				
10. Sinirlilik				
11. Boğuluyormuş gibi olma duygusu				
12. Ellerde titreme				
13. Titreklik				
14. Kontrolü kaybetme korkusu				
15. Nefes almada güçlük				
16. Ölüm korkusu				
17. Korkuya kapılma				
18. Midede hazımsızlık ya da rahatsızlık hissi				
19. Baygınlık				
20. Yüzün kızarması				
21. Terleme (sıcaklığa bağlı olmayan)				

Ek – 3

BUGÜN DAHİL, İKİ HAFTA içinde kendinizi nasıl hissettiğinizi en iyi anlatan cümleyi seçin ve yanındaki KUTUCUĞU işaretleyin. Seçiminizi yapmadan önce gruptaki cümlelerin hepsini dikkatle okuyunuz ve yalnızca bir maddeyi işaretleyin

- (0) Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissetmiyorum.
 - (1) Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissediyorum.
 - (2) Hep üzüntülü ve sıkıntılıyım. Bundan kurtulamıyorum.
 - (3) O kadar üzüntülü ve sıkıntılıyım ki artık dayanamıyorum.
-
- (0) Gelecek hakkında umutsuz ve karamsar değilim.
 - (1) Gelecek hakkında karamsarım.
 - (2) Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
 - (3) Geleceğim hakkında umutsuzum ve sanki hiçbir şey düzelmeyecekmiş gibi geliyor.
-
- (0) Kendimi başarısız bir insan olarak görmüyorum.
 - (1) Çevremdeki birçok kişiden daha çok başarısızlıklarım olmuş gibi hissediyorum.
 - (2) Geçmişime baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğunu görüyorum.
 - (3) Kendimi tümüyle başarısız bir kişi olarak görüyorum.
-
- (0) Birçok şeyden eskisi kadar zevk alıyorum.
 - (1) Eskiden olduğu gibi herşeyden hoşlanmıyorum.
 - (2) Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.
 - (3) Herşeyden sıkılıyorum.
-
- (0) Kendimi herhangi bir şekilde suçlu hissetmiyorum.
 - (1) Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum.
 - (2) Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.
 - (3) Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.
-
- (0) Kendimden memnunum.
 - (1) Kendi kendimden pek memnun değilim.
 - (2) Kendime çok kızıyorum.
 - (3) Kendimden nefret ediyorum.
-
- (0) Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.
 - (1) Zayıf yanlarım veya hatalarım için kendi kendimi eleştiririm.
 - (2) Hatalarımdan dolayı her zaman kendimi kabahatli bulurum.
 - (3) Her aksilik karşısında kendimi kabahatli bulurum.
-
- (0) Kendimi öldürmek gibi düşüncelerim yok.
 - (1) Zaman zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm oluyor, fakat yapmıyorum.
 - (2) Kendimi öldürmek isterdim.
 - (3) Fırsatını bulsam kendimi öldürürüm.

- (0) Her zamankinden fazla içimden ağlamak gelmiyor.
(1) Zaman zaman içimden ağlamak geliyor.
(2) Çoğu zaman ağlıyorum.
(3) Eskiden ağlayabilirdim şimdi istesem de ağlayamıyorum.
- (0) Şimdi her zaman olduğumdan sinirli değilim.
(1) Eskisine kıyasla daha kolay kızıyorum.
(2) Şimdi hep sinirliyim.
(3) Bir zamanlar beni sinirlendiren şeyler şimdi hiç sinirlendirmiyor.
- (0) Şimdi her zaman olduğumdan sinirli değilim.
(1) Eskisine kıyasla daha kolay kızıyorum.
(2) Şimdi hep sinirliyim.
(3) Bir zamanlar beni sinirlendiren şeyler şimdi hiç sinirlendirmiyor.
- (0) Başkaları ile görüşmek, konuşmak isteğimi kaybetmedim.
(1) Başkaları ile eskisinden daha az konuşmak, görüşmek istiyorum.
(2) Başkaları ile konuşma ve görüşme isteğimi kaybettim.
(3) Hiç kimseyle görüşüp, konuşmak istemiyorum.
- (0) Eskiden olduğu kadar kolay karar verebiliyorum.
(1) Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.
(2) Karar verirken eskisine kıyasla çok güçlük çekiyorum.
(3) Artık hiç karar veremiyorum.
- (0) Aynada kendime baktığımda bir değişiklik görmüyorum.
(1) Daha yaşlanmışım ve çirkinleşmişim gibi geliyor.
(2) Görünüşümün çok değiştiğini ve daha çirkinleştiğimi hissediyorum.
(3) Kendimi çok çirkin buluyorum.
- (0) Eskisi kadar iyi çalışabiliyorum.
(1) Birşeyler yapamak için gayret göstermek gerekiyor.
(2) Herhangi birşeyi yapabilmek için kendimi çok zorlamama gerekiyor.
(3) Hiçbir şey yapamıyorum.
- (0) Her zamanki gibi iyi uyuyabiliyorum.
(1) Eskiden olduğu gibi iyi uyuyamıyorum.
(2) Her zamankinden bir-iki saat daha erken uyanıyorum ve tekrar uyuyamıyorum.
(3) Her zamankinden çok daha erken uyanıyorum ve tekrar uyuyamıyorum.
- (0) Her zamankinden daha çabuk yorulmuyorum.
(1) Her zamankinden daha çabuk yoruluyorum.
(2) Yaptığım hemen herşey beni yoruyor.
(3) Kendimi hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun hissediyorum.
- (0) İştahım her zamanki gibi

- (1) İştahım eskisi kadar iyi değil
 - (2) İştahım çok azaldı.
 - (3) Artık hiç iştahım yok.
-
- (0) Son zamanlarda kilo vermedim.
 - (1) İki kilodan fazla kilo verdim.
 - (2) Dört kilodan fazla kilo verdim.
 - (3) Altı kilodan fazla kilo verdim.
-
- (0) Sağlığım beni fazla endişelendirmiyor.
 - (1) Ağrı, sancı, mide bozukluğu veya kabızlık gibi rahatsızlıklar beni endişelendiriyor.
 - (2) Saęlıęım beni endiřelendirdięi için bařka Őeyler dūřünmek zorlařıyor.
 - (3) Saęlıęım hakkında o kadar endiřeliyim ki, bařka hiçbir Őey dūřünemiyorum.
-
- (0) Son zamanlarda cinsel konulara olan ilgimde bir değişme farketmedim.
 - (1) Cinsel konularda eskisinden daha az ilgiliyim.
 - (2) Cinsel konularda Şimdi çok daha az ilgiliyim.
 - (3) Cinsel konulara olan ilgimi tamamen kaybettim.
-
- (0) Bana cezalandırılmışım gibi gelmiyor.
 - (1) Cezalandırılabilceğimi seziyorum.
 - (2) Cezalandırılmayı bekliyorum.
 - (3) Cezalandırıldığımı hissediyorum.

Ek – 4

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatlice okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.					
1- Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
2- İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3- Sabah kalkıp yeni bir iş gününü karşılamakta kendimi yorgun hissediyorum.	1	2	3	4	5
4- İşimle ilgili karşılaştığım insanların neler hissettiklerini anlayabilirim.	1	2	3	4	5
5- İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6- Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	1	2	3	4	5
7- İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına etkili çözümler bulurum.	1	2	3	4	5
8- İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
9- İşimle diğer insanların hayatlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
10- Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
11- Bu meslek beni katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	1	2	3	4	5
12- Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
13- İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14- İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15- İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil.	1	2	3	4	5
16- Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	1	2	3	4	5
17- İşimle ilgili karşılaştığım insanlara rahat bir atmosfer sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
18- İnsanlarla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi rahatlamış hissederim.	1	2	3	4	5
19- Bu işte kayda değer pek çok işler başardım.	1	2	3	4	5
20- Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
21- İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümlerim.	1	2	3	4	5
22- İşimle ilgili karşılaştığım insanların yaşadıkları bazı sorunlar için beni suçladıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

Ek – 5

İşyeri Zorbalığı Ölçeği

Aşağıda çalışma ortamınız içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Lütfen her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin altındaki kutuya bir çarpı işareti "X" koyarak cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir.

	Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
1- Performansımı arttıracak bilgiler benden saklanıyor.					
2- Üstesinden gelebileceğimden daha fazla iş yükleniyor.					
3- Yeteneğimin çok altında işler veriliyor.					
4- Mantıksız, anlamsız, imkansız işler imkansız bitirme zamanlarıyla benden isteniyor.					
5- Fikir ve görüşlerim dikkate alınmıyor.					
6- Yaptığım iş gereğinden fazla kontrol ediliyor.					
7- Yaptığım hatalar tekrar tekrar bana hatırlatılıyor.					
8- İşimle ilgili yaşağlanıyor ya da alaya maruz kalıyorum.					
9- İşyerinde hakkımda dedikodu yapılıyor.					
10- Hakkımda aşağılayıcı kötü sözler söyleniyor.					
11- Diğer insanlar beni yok sayıyor					
12- İşyerimde işi bırakmama dair imalarda bulunuyorlar.					
13- İş yerinde tehdit ediliyorum.					
14- Yaptığım işler ve çabalarım ısrarla eleştiriliyor.					
15- Yakınlaşmaya çalıştığımda düşmanca tavırlarla görmezden geliniyorum.					
16- Yaptığım önemli işler elimden alınarak önemsiz işler veriliyor.					
17- Hakkımda doğru olmayan iddialar ortaya atılıyor.					
18- Aşırı derecede alaya maruz kalıyorum.					
19- Kabahatim olmayan konularda öfkeye maruz kalıyorum.					
20- Hak ettiğim bir şeyi istememem ve talep etmemem için baskı yapılıyor.					
21- Kötü şakalara maruz kalıyorum.					
22- Fiziksel saldırıya maruz kalma endişesi taşıyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

İrem Ünal

Doğum Tarihi- Yeri: 15.07.1993 /Üsküdar

İş Adresi:19 Mayıs Eğitim Merkezi

19 Mayıs Mahallesi, Kürkçü Sokak No:10, Kadıköy/İstanbul

E-mail: psk.iremunal@gmail.com

İŞ DENEYİMİ:

09. 2015-Halen: Kadıköy Belediyesi, Rehber Öğretmen

09.2016- 09.2017: Üsküdar Üniversitesi, Psikolojik Danışmanlık Birimi Asistanı

02.2016 – 09.2016: Kadıköy Belediyesi, Gönüllü Evleri, Gönüllü Psikolog

EĞİTİM DURUMU:

2015- 2018: Üsküdar Üniversitesi, Klinik Psikoloji

2011- 2015: İstanbul Üniveristesisi, Psikoloji

YABANCI DİLLER:

İngilizce: İleri Düzey

Fransızca: Orta Düzey