

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Bariş ÖZCAN

OTEL İŞLETMELERİNDE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
BAĞLAMINDA SANAL KAYTARMANIN ÇÖZÜMLENMESİ VE
DEĞERLENDİRİLMESİ

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2017

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Barış ÖZCAN

OTEL İŞLETMELERİNDE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
BAĞLAMINDA SANAL KAYTARMANIN ÇÖZÜMLENMESİ VE
DEĞERLENDİRİLMESİ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Zeki AKINCI

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2017

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Barış ÖZCAN'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ (İmza)

Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Zeki AKINCI (İmza)

Üye : Doç. Dr. Ali SABANCI (İmza)

Tez Başlığı: Otel İşletmelerinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Bağlamında Sanal
Kaytarmanın Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 13/07/2017

Mezuniyet Tarihi : 10/08/2017

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Otel İşletmelerinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Bağlamında Sanal Kaytarmanın Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımca yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

...../...../ 2017

İmza

Barış ÖZCAN





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Barış ÖZCAN
Öğrenci Numarası	20145203009
Enstitü Ana Bilim Dalı	Turizm İşletmeciliği
Programı	Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Yrd. Doç. Dr. Zeki AKINCI
Tez Başlığı	Otel İşletmelerinde Üretkenlik Karşılı İş Davranışları Bağlamında Sanal Kaytarmanın Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi
Turnitin Ödev Numarası	830801508 - 830799221

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 518 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 14/07/2017 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 10

alıntılar dahil % 18'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelerle sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

14/07/2017

(imzası)
Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı
Yrd. Doç. Dr. Zeki AKINCI

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
TABLolar LİSTESİ	v
GRAFİK LİSTESİ	ix
ÖZET	x
SUMMARY	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

1.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarına Genel Bir Bakış.....	5
1.2. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Türleri ve Benzer Kavramları	6
1.2.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışı (Counterproductive Work Behavior)	10
1.2.1.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Türleri	17
1.2.1.1.1. Başkalarına Zarar Verme (Suistimal Etme)	18
1.2.1.1.2. Sabotaj (Kundaklama / Mülke Zarar Verme).....	18
1.2.1.1.3. Üretimi Saptırma	20
1.2.1.1.4. Geri Çekilme (Soyutlanma).....	21
1.2.1.1.5. Çalma (Hırsızlık).....	22
1.2.2. Sapkın Davranış (Deviant Behavior) / Örgütsel Sapma (Organizational Deviant)..	25
1.2.3. Saldırganlık (Aggression) / Şiddet (Violence)	27
1.2.4. Mobbing /Bezdirme/ Psikolojik Şiddet / Yıldırma.....	33
1.2.5. Zorbalık (Bullying).....	44
1.2.6. Nezaketsiz Davranışlar / Kabalık (Incivilty).....	57
1.2.7. Sanal Kaytarma (Cyberloafing).....	59
1.3. Türkçe Alanyazında Üretkenlik Karşiti İş Davranışları	60
1.3.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Ulusal Tezlerin Değerlendirilmesi	65
1.3.2. Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Ulusal Makale ve Bildirilerin Değerlendirilmesi	228

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

2.1.	Sanal Kaytarma Kavramı.....	267
2.2.	Sanal Kaytarma Faaliyetleri	272
2.3.	Sanal Kaytarma Çeşitleri	275
2.4.	Teorik Çerçeve	281
2.4.1.	Psikolojik Sözleşme.....	281
2.4.2.	Örgütsel Adalet.....	283
2.4.3.	Sosyal Öğrenme Teorisi	284
2.4.4.	Etik Karar Verme.....	286
2.4.5.	Genel Caydırıcılık	289
2.4.6.	Planlı Davranışlar	289
2.4.7.	Mantıksal Eylem.....	291
2.4.8.	Sosyal Mübadele	291
2.4.9.	Çoğulcu Cehalet	292
2.4.10.	Eşitlik Teorisi	292
2.4.11.	Psikolojik Tepki Teorisi	293
2.5.	Sanal Kaytarmaya Neden Olan Faktörler	293
2.6.	Sanal Kaytarmanın Sonuçları	297
2.7.	Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutu	298
2.8.	Sanal Kaytarmayla İlgili Yapılmış Çalışmalar	302

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OTEL İŞLETMELERİNDE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI BAĞLAMINDA SANAL KAYTARMANIN ÇÖZÜMLENMESİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	313
3.2.	Araştırma Soruları	316
3.3.	Araştırma Modeli.....	318
3.4.	Araştırma Evreni ve Örneklemi / Çalışma Grubu	320
3.4.1.	Nicel Araştırma Evreni ve Örneklemi	320
3.4.2.	Nitel Araştırma Çalışma Grubu	320
3.5.	Veri Toplama Araçları.....	321
3.5.1.	Nicel Veri Toplama Aracı	321

3.5.2. Nitel Veri Toplama Aracı	321
3.6. Analiz	323
3.6.1. Nicel Analiz.....	323
3.6.2. Nitel Analiz	324
3.7. Bulgular ve Yorumlar	324
3.7.1. Nicel Veriden Elde Edilen Bulgular	325
3.7.2. Nitel Verilerden Elde Edilen Bulgular	339
3.7.2.1. Çalışanların Sanal Kaytarmaya İlişkin Algıları.....	339
3.7.2.2. Sanal Kaytarma Yapma Sıklığı	341
3.7.2.2.1. Sanal Kaytarma Yapmak İçin Gerekli Koşullar	342
3.7.2.2.2. Sanal Kaytarma Faaliyetleri	343
3.7.2.2.3. Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan Araçlar	346
3.7.2.2.3.1. Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan Araçların Tercih Edilme Sebebi	347
3.7.2.2.3.2. Cep Telefonuyla Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan İnternet Ağı..	348
3.7.2.3. Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapılan Departmanlar	349
3.7.2.3.1. Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapan Kişiler	351
3.7.2.3.2. Sanal Kaytarma Yapmak İçin En Uygun Shift.....	352
3.7.2.4. Sanal Kaytarma Yapmanın Nedenleri	353
3.7.2.5. Sanal Kaytarmanın Çalışana Etkisi	357
3.7.2.5.1. Sanal Kaytarmanın Çalışana Olumlu Etkisi	357
3.7.2.5.2. Sanal Kaytarmanın Çalışana Olumsuz Etkisi.....	359
3.7.2.6. Sanal Kaytarmanın İşletmeye Etkisi.....	362
3.7.2.6.1. Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumlu Etkisi	362
3.7.2.6.2. Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumsuz Etkisi	363
3.7.2.7. Sanal Kaytarmanın Bireysel – Özel / Aile ve Sosyal Yaşama Etkileri	366
3.7.2.8. Çalışanların Algısına Göre Otellerin Sanal Kaytarmaya Bakış Açısı	369
SONUÇ	374
KAYNAKÇA.....	390
EK 1- Anket Formu	497
EK 2- Otel Çalışanları Gönüllü Katılımcı Bilgilendirme Formu.....	498
EK 3- Otel Çalışanlarına Yönelik Görüşme Formu.....	499
ÖZGEÇMİŞ	501

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türevleri	10
Şekil 1.2 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Tipolojisi.....	12
Şekil 1.3 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri	13
Şekil 1.4 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Nedensel Mantık Yaklaşımı	16
Şekil 1.5 İşgören Hırsızlığı Türleri.....	23
Şekil 1.6 Örgütsel Sapma Davranışı Süreci.....	26
Şekil 1.7 Mobbing Davranışının Ayırt Edilmesinde Dikkat Edilecek Noktalar	41
Şekil 1.8 Mobbing'in Nedenleri ve Sonuçları	43
Şekil 1.9 Saldırganlık, Zorbalık ve Şiddet Arasındaki İlişki	45
Şekil 1.10 Zorbalık Türleri	46
Şekil 1.11 Zorbalık Türleri	47
Şekil 1.12 Zorbalık Döngüsü.....	48
Şekil 1.13 Zapf (2004)'a Göre Zorbalık Sürecine Bakış.....	49
Şekil 1.14 Saldırganca Davranışların Sürekliliği	52
Şekil 2.1 İşyerindeki Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Tipolojisi	279
Şekil 2.2 Etik Karar Verme Süreci	288
Şekil 2.3 Planlı Davranış Teorisi.....	290
Şekil 2.4 Mantıksal Eylem Teorisi	291
Şekil 3.1 Paralel Karma Yöntem Uygulaması.....	318

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Farklı Araştırmacılar Tarafından Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını ve Türlerini Tanımlamak İçin Verilen Kavram ve Tanımlar	7
Tablo 1.2 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Sınıflandırmaları ve Bu Sınıflandırmalarla İlgili Davranış Örnekleri	11
Tablo 1.3 Sabotaj Türleri.....	19
Tablo 1.4 Sabotaj Davranışlarının Nedenleri	19
Tablo 1.5 STEAL Modeli: Hırsızlığın Dört Güdüsü ve Kişinin Olası Niyetleri.....	24
Tablo 1.6 2014-2015 Perakende Kaybının Kaynakları	25
Tablo 1.7 Farklı Araştırmacılar Tarafından Saldırganlığın Tanımlanması	28
Tablo 1.8 Saldırganlığın Nedenleri	29
Tablo 1.9 Saldırganlık Türleri ve Örnekleri	31
Tablo 1.10 Şiddet Türleri	31
Tablo 1.11 Uluslararası ve Ulusal Literatürde Mobbing’i İfade Etmek İçin Kullanılan Kelimeler	33
Tablo 1.12 Literatürde Mobbing’e İlişkin Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar	36
Tablo 1.13 Mobbing Davranışları	42
Tablo 1.14 İşyeri Zorbalığının Oluşmasında Etkili Olan Faktörlerin ve Sonuçların Referans Listesi	50
Tablo 1.15 Örgütlerdeki Yönetici ve Zorba Karşılaştırılması.....	51
Tablo 1.16 Literatürde Siber Zorbalık İçin Yapılan Tanımlar	53
Tablo 1.17 Okul Zorbalığı ve Siber Zorbalık Arasındaki Farklılıklar	55
Tablo 1.18 Siber Zorbalık Türleri ve Siber Zorbalık Araçları	56
Tablo 1.19 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Tezlerin Türü, Dili ve Yoğunlaştığı Alana Göre Tez Sayılarının Değerlendirilmesi.....	64
Tablo 1.20 Amaç Karşıtı İş Davranışları (Tez)	65
Tablo 1.21 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Tezler)	65
Tablo 1.22 Örgütsel Sapma (Tezler)	66
Tablo 1.23 Sapkınlık (Tez).....	67
Tablo 1.24 Sapkın Davranış (Tezler)	68
Tablo 1.25 Olumsuz Davranış (Tezler)	70
Tablo 1.26 Bezdiri (Tezler)	73
Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler).....	74

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler)	99
Tablo 1.29 Zorba Davranış (Tezler)	140
Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler)	142
Tablo 1.31 Duygusal İstismar (Tezler).....	163
Tablo 1.32 İntikam (Tezler).....	169
Tablo 1.33 Antisosyal Davranış (Tez).....	170
Tablo 1.34 Kötüye Kullanma (Tezler)	171
Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler)	174
Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler)	182
Tablo 1.37 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Makale / Bildiri)	228
Tablo 1.38 Örgütsel Sapma (Makale / Bildiri)	232
Tablo 1.39 Sapkın Davranış (Makale / Bildiri)	235
Tablo 1.40 Yıldırma (Makale / Bildiri)	236
Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri)	241
Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri).....	251
Tablo 1.43 İntikam (Makale / Bildiri)	257
Tablo 1.44 Sabotaj (Makale / Bildiri).....	259
Tablo 1.45 İş Yeri Nezaketsizliği (Makale / Bildiri).....	260
Tablo 1.46 Saldırgan Davranışlar (Makale / Bildiri).....	261
Tablo 2.1 Literatürde Sanal Kaytarma İçin Yapılan Tanımlar	268
Tablo 2.2 Sanal Kaytarma Faaliyetleri	273
Tablo 2.3 Sanal Kaytarma Davranışları	275
Tablo 2.4 Robinson Bennett (1995)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma	276
Tablo 2.5 Lim (2002)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma.....	276
Tablo 2.6 Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria (2004)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma	277
Tablo 2.7 Anandarajan, Devine ve Simmers (2004)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma	277
Tablo 2.8 Blanchard ve Henle (2008)'nin Yapmış Olduğu Sınıflandırma	280
Tablo 2.9 Anandarajan, Simmers ve D'Ovidio (2011)'nun Yapmış Olduğu Sınıflandırma..	280
Tablo 2.10 Doorn (2011)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma	281
Tablo 2.11 Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi .	300
Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları	303
Tablo 3.1 Görüşmelere İlişkin Bilgiler.....	322
Tablo 3.2 Katılımcıların Demografik Değişkenlerinin Yüzde ve Frekans Dağılımları	325

Tablo 3.3 Sanal Kaytarma Faaliyetlerine İlişkin İfadelerin Geneline ve Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	327
Tablo 3.4 Cinsiyete Göre Sanal Kaytarma Faaliyetleri.....	329
Tablo 3.5 Medeni Duruma Göre Sanal Kaytarma Faaliyetleri.....	329
Tablo 3.6 Yaş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	330
Tablo 3.7 Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	330
Tablo 3.8 Aylık Gelir Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu	331
Tablo 3.9 Çalışılan Konuma İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Tablosu.....	332
Tablo 3.10 Çalışılan Departmana İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Tablosu.....	333
Tablo 3.11 Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarmanın Hangi Departmanlar Arasında Farklılık Gösterdiği	334
Tablo 3.12 Suistimale Açık Sanal Kaytarmanın Hangi Departmanlar Arasında Farklılık Gösterdiği	335
Tablo 3.13 Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarmanın Hangi Departmanlar Arasında Farklılık Gösterdiği	336
Tablo 3.14 İşte Kişisel Günlük Ortalama İnternet ve Bilgisayar Kullanımı Süresine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	336
Tablo 3.15 Eğitim Durumu ile Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Regresyon Analizi Sonuçları	337
Tablo 3.16 Çalışılan Departman ile Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	338
Tablo 3.17 Çalışılan Konum ile Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Regresyon Analizi Sonuçları	338
Tablo 3.18 Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler.....	339
Tablo 3.19 Katılımcıların Sanal Kaytarmaya İlişkin Algıları Frekans ve % Dağılımı	339
Tablo 3.20 Sanal Kaytarma Yapma Sıklığına İlişkin Frekans ve % Dağılımı.....	341
Tablo 3.21 Sanal Kaytarma Yapmak İçin Gerekli Olan Koşulların Frekans ve % Dağılımı..	342
Tablo 3.22 Sanal Kaytarma Faaliyetlerine İlişkin Frekans ve % Dağılımı.....	343
Tablo 3.23 Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan Araçlara İlişkin Frekans ve % Dağılımı..	346
Tablo 3.24 Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan Araçların Tercih Edilme Sebebine İlişkin Frekans ve % Dağılımı	347
Tablo 3.25 Cep Telefonuyla Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan İnternet Ağına İlişkin Frekans ve % Dağılımı	348

Tablo 3.26 Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapılan Departmanlara İlişkin Frekans ve % Dağılımı	349
Tablo 3.27 Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapan Kişilere İlişkin Frekans ve % Dağılımı	351
Tablo 3.28 Sanal Kaytarma Yapmak İçin En Uygun Olan Shift'in Frekans ve % Dağılımı .	352
Tablo 3.29 Sanal Kaytarma Yapma Nedenlerine İlişkin Frekans ve % Dağılımı.....	353
Tablo 3.30 Sanal Kaytarmanın Çalışana Olumlu Etkisinin Frekans ve % Dağılımı.....	357
Tablo 3.31 Sanal Kaytarmanın Çalışana Olumsuz Etkisinin Frekans ve % Dağılımı	359
Tablo 3.32 Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumlu Etkisinin Frekans ve % Dağılımı.....	362
Tablo 3.33 Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumsuz Etkisinin Frekans ve % Dağılımı.....	363
Tablo 3.34 Sanal Kaytarmanın Bireysel – Özel / Aile ve Sosyal Yaşama Etkilerinin Frekans ve % Dağılımı.....	366
Tablo 3.35 Çalışanların Algısına Göre Otellerin Sanal Kaytarmaya Bakış Açısının Frekans ve % Dağılımı.....	369

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1.1 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Ulusal Tezlerin Sayı Bakımından Değerlendirilmesi.....	60
---	----



ÖZET

Örgütlerin temel amacı karlılarını en yüksek seviyeye çıkartmaktır. Bunu sağlamak içinde maliyetlerini kontrol altına alması ve işyerinde israfı en az seviyeye indirmesi gerekmektedir. Ayrıca bunu sağlamanın bir yoluda üretkenlik karşıtı iş davranışlarını en az seviyeye indirmektir. Örgütleri maliyet ve zaman açısından zarara uğratan birçok çalışma yapılmaktadır. Yapılan bu çalışmalar genellikle olumsuz iş davranışları kapsamında değerlendirilmekte ve birçok farklı kavram altında incelenmektedir. Oysa üretkenlik karşıtı iş davranışları birçok olumsuz davranışı kapsayan kendine özgü türleri ve boyutları olan bir yaklaşımdır. Üretimi saptırma, fiziksel ve sözlü saldırı, işini kasıtlı olarak yanlış yapma, hırsızlık yapma, kundaklama, bilinçli olarak geri çekilme (işe gitmemek için bahaneler uydurmak, işe gitmemek, işten erken çıkma, uzun molalar verme vs.) gibi davranışları kapsamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2014: 103).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel davranışın karanlık yüzü olarak adlandırılmakta ve sanal kaytarmada üretkenlik karşıtı iş davranışları adı altında incelenmektedir (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 624). Sanal kaytarma mesai saatleri içerisinde çalışanların internet, bilgisayar ve akıllı cep telefonlarını kişisel amaçları için kullanmasıdır (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27). Araştırmacılar sanal kaytarma konusunda ikiye ayrılmaktadır. Kimi araştırmacılar sanal kaytarmanın örgüt için son derece zararlı olduğunu, verimlilik kaybına ve hukuki yaptırımlara sebep olduğunu belirtirken kimi araştırmacılar da sanal kaytarmanın yararlarından stres atmayı sağlamasından, üretkenlik artışından ve sunmuş olduğu eşsiz öğrenme fırsatlarından söz etmektedir (İyigün vd., 2014: 58; Cavusoğlu vd., 2014: 150; Keklik vd., 2015: 130).

Sanal kaytarma ile ilgili araştırmalar gün geçtikçe artmasına rağmen ulusal yazında bu konunun yeterince araştırılmadığı saptanmıştır. Bunun sonucunda da bu araştırmada otel çalışanlarının demografik değişkenler açısından sanal kaytarma faaliyetlerinin farklılık gösterip göstermediği saptanarak, otel çalışanların görüşlerine göre sanal kaytarmanın nedenleri hakkında bilgi edinmek ve bu nedenlere bağlı olarak sanal kaytarmanın oteli ve çalışanı nasıl etkilediğini tespit etmek amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Üretken Karşıtı İş Davranışları, Sapkın Davranışlar, Olumsuz Davranışlar

SUMMARY

SOLUTION AND EVALUATION OF CYBERLOAFING IN THE CONTEXT OF COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOURS IN THE HOTEL ENTERPRISES

The main aim of the institutions is to make its promotion the highest level. In order to this, it needs to control its costs and to reduce its wastes. Besides this, another way to do this reduce counterproductive work behaviours. There are many researches about institutions which makes harm both cost and time for them. These researches are generally evaluated in a negative way, and analyzed many different issues. However, counterproductive work behaviours includes many negative ways which have its own types and dimensions. Product deviance, physically and verbal attack, doing purposely work incorrectly, stealing, sabotage, (making excuses for not going to work, leave work earlier, long breaks) like these behaviours (Doğan ve Kılıç, 2014: 103).

Counterproductive work behaviours are organizational behaviours dark side and cyberloafing is analyzed as a counterproductive work behaviours (Varoğlu ve Sığı, 2013: 624). Cyberloafing is called as the workers their mobile phones during work hours, computers, internet for their personal usages (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27). The researches are divided into two groups about cyberloafing. Some of them say cyberloafing is severely harmful, decrease of performance, and some law punishments to cause, some of them say, cyberloafing makes workers get rid of stres, increase of performance, unique learning and opportunities (İyigün vd., 2014: 58; Cavusoğlu vd., 2014: 150; Keklik vd., 2015: 130).

The more researches are made about cyberloafing but in national thesis it is not enough. As a result, in this research hotel workers demographic information cyberloafing if it shows difference or not, according to hotel workes ideas what are the reasons of the cyberloafing? To get information about this and the hotel and the workers are affected how? it is the main aim of this study.

Keywords: Cyberloafing, Counterproductive Work Behaviours, Deviant Behaviours, Negative Behaviours

GİRİŞ

Üretkenlik karşı iş davranışları doğrudan işletmeyi, müşterileri, çalışma arkadaşlarını ve yöneticileri hedef alan, zarar verme niyetinin açıkça gösterildiği veya saklandığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector ve Fox, 2002: 271; Spector ve Fox, 2005: 151; Spector, 2011: 342). Fox ve arkadaşları (2001: 292) örgüt ve örgüt üyelerine zarar verecek davranışların hırsızlık ve saldırganlık gibi açıkça yapılan davranışlardan oluşabileceği gibi işini kasıtlı olarak eksik yapma, yanlış yapma ve kurallara uymama gibi daha pasif davranışlardan oluşabileceğini belirtmektedir. Bu tarz davranışlar son yıllarda artarak basına da yansımıştır. Basına yansıyan haberlerden bazıları aşağıda verilmiştir:

“Antalya’da kafeterya işleten Mevlüt Y. Tartıştığı çalışanı Veysel A. tarafından 5 bıçak darbesiyle öldürüldü. Cinayeti kendisine küfür edildiği için işlediğini iddia eden Veysel A.’nın ifadesi şu şekildedir: “Çalıştığım yerde bulaşıkçı kadınla tartıştık. Kadını dövdüm. Mevlüt Y., ‘Sen benim çalışanımı nasıl döversin’ diyerek bana küfretti. Daha sonra beni dövmeye kalkıştı. Bunun üzerine bende öldürdüm. Şüpheli ifadesinin ardından adliyeye sevk edilmiştir” (Hürriyet, 20.04.2017).

“Zonguldak’ta yanında çalışan 37 yaşındaki B.B. adlı kadına cinsel saldırıda bulunup ve av tüfeğiyle yaraladığı iddiasıyla tutuklu yargılanan kurye dağıtım şirketi sahibi 27 yaşındaki Cüneyt T. 14 yıl 2 ay hapis cezasına çarptırıldı” (www. cnnturk.com, erişim tarihi: 24.02.2017).

“Kadın öğretmen F. İ’e görev yaptığı okuldan uzaklaştırılıp başka bir okula tayinini çıkartmak için mobbing (eziyet, psikolojik baskı) yaptığı iddia edilen bir okul müdürü, iki yardımcısı ve iki de kadın öğretmen hakkında Bakırköy Ağır Ceza Mahkemesinde ‘kamu görevlilerine işkence yapmak’ suçlaması ile 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açıldı. Adli Tıp ve İstanbul Tıp Fakültesi hazırladıkları raporlarla F.İ. öğretmenin mobbing yüzünden psikolojisi bozulup ruhsal çöküntü yaşadığını ortaya koydu” (Hürriyet, 24.01.2011).

“Adana’da bir mağazada 2004 ile 2012 arasında satış danışmanı olarak çalışan bir kişi iki kadın çalışanın dedikodusunu yaparak kişilik haklarını zedelediği iddiasıyla tazminatsız olarak işten kovuldu” (www.t24.com.tr, erişim tarihi: 09.05.2015).

Basında çıkan haberlerde de görüldüğü gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütlerde yaşanmaktadır. Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve internet kullanımının yaygınlaşması bu davranışların teknolojiyle birleşmesini sağlamıştır. Çünkü teknoloji çok hızlı bir şekilde gelişmekte buna bağlı olarak da internet kullanımında kullanıcı sayısı hızlı bir şekilde artmaktadır. TUİK 2016 Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Araştırmasına göre bilgisayar ve internet kullanım oranı 2016 yılı Nisan ayında 16-74 yaş grubundaki bireylerde sırasıyla%54,9 ve %61,2 oldu. İnternet kullanım amaçlarına bakıldığında 2016 yılının ilk üç ayında internet kullanan kişilerin %82,4’ünün sosyal medya, %74,5’inin paylaşım sitelerinde video izleme, %69,5 ile online gazete haber okuma, %65,9 ile sağlıkla ilgili bilgi arama,

%65,5 ile mal ve hizmetler hakkında bilgi arama, %63,7 ile internetten müzik dinlemenin takip ettiği tespit edilmiştir (www.tuik.com.tr, erişim tarihi: 25.04.2017). Bu araştırma sonuçlarında internet kullanım amaçlarında ilk sırayı sosyal medya kullanımı almıştır. Çünkü internet kullanımının artmasıyla birlikte sosyal medya araçlarında çeşitlilik göstermiştir. Bunlardan bazıları şunlardır; Facebook: insanların arkadaşlarıyla iletişim kurmasını ve blog mesajları (facebook notları), bilgi, fotoğraf, video vb. paylaşımları amaçlayan bir sosyal paylaşım web sitesidir (facebook.nedir.com, erişim tarihi: 07.01.2016). Twitter: İnsanların 140 karakterle sınırlı metin, fotoğraf ve video paylaşabilmesini sağlayan mikro blogdur (sosyalmedyakulubu.com.tr, erişim tarihi: 08.01.2016). Instagram: Takip edebileceğiniz ya da takip edilebileceğiniz ve hayata dair çektiğiniz fotoğrafları tablet veya mobil cihazınız üzerinden insanlarla paylaşmanızı sağlayan bir sosyal medya aracıdır (instagram.takipcisatinal.com.tr, erişim tarihi: 24.04.2017). Snapchat: “Kullanıcıların fotoğraf çekebildikleri, video çekebildikleri, bunların üzerine not ekleme imkanı olan ve tüm bunları belli bir süreliğine paylaştıkları (1-10 sn.) bir sosyal mesajlaşma platformudur” (www.yasinkaplan.com.tr, erişim tarihi: 24.04.2017). Swarm: Yer bildirimini yaparak arkadaşlarınızla ya da yer bildirimini yapan diğer kişilerle iletişim kurmanızı sağlayan sosyal bir platformdur (www.bilgiustam.com, erişim tarihi: 24.04.2017). Youtube: Kullanıcıların video yüklemesine ve paylaşımına izin veren bir web sitesidir (tr.wikipedia.org, erişim tarihi: 08.01.2016). Blog: Kullanıcıların internet bağlantısı olan herhangi bir yerden, internete anlık yayın yapmalarına izin veren, güncellenebilen ve kolaylıkla oluşturulabilen web sitesidir (Koçak, 2012: 42). Forum: Genellikle özel ilgi alanlarına yönelik bilgi ve fikir alışverişinin yapıldığı uygulamalardır (Kutlu, 2013: 114). Gerek internet kullanımının artması gerekse sosyal medya araçlarının çeşitlenmesiyle birlikte bu platformlarda gezinenlerin sayısının artması örgütlerin etkilenmesini sağlamıştır. Çalışanlar günlük hayatlarında sergilemiş oldukları internet kullanımını çalışma saatlerinde de sergileyince bu durum örgütlerin sanal kayıtarma ile karşılaşmasına sebebiyet vermiştir.

Sanal kayıtarma, iş saatleri içerisinde işyerinin sunmuş olduğu internet ve bilgi teknolojilerinin iş amaçları dışında kullanılmasıdır. Ancak bu kullanımına çalışanın kendi kişisel mobil cihazlarını kullanması da girmektedir. Robinson ve Bennett (1995) üretkenlik karşısı iş davranışları yerine sapkın davranış kavramını kullanımı tercih etmiş (Doğan ve Kılıç, 2014: 117) ve sanal kayıtarmanın temelleri Robinson ve Bennett (1995) tarafından geliştirilen örgüt içinde sapkın davranışları tipolojisinde yer alan örgüte yönelik önemsiz sapkın davranışları ifade eden üretimi saptırma boyutunun içerisinde yer alan kaynakların boşa kullanıldığı davranışlara dayanmaktadır (Keklik vd., 2015: 130).

Çalışanların işte yapmış oldukları sanal kaytarma faaliyetlerinden bazıları şunlardır: İşle ilgisi olmayan e-posta kontrolü, gönderimi ve alımı, kişisel bankacılık işlemlerini yapma, haber sitelerinde gezinme, blog okuma, sosyal ağ sitelerini kullanma, çevrimiçi oyun oynama, başkalarına saldırganca taciz edici iletiler gönderme, cinsel içerikli siteleri ziyaret etme ve kumar oynama vs. şeklindedir. Literatürde sanal kaytarma konusunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Kimi araştırmacılar sanal kaytarmanın örgüt için son derece zararlı olduğunu, verimlilik kayıplarına ve hukuki yaptırımlara sebep olduğunu ifade ederken, kimi araştırmacılar da sanal kaytarmanın yararlarından, stres atmayı sağlamasından, üretkenlik artışından, kişisel gelişim fırsatlarından, sunmuş olduğu eşsiz öğrenme fırsatlarını sağlayıp bilgiye ulaşmayı kolaylaştırdığı için verimliliğe katkı sağladığından söz etmektedir (İyigün vd., 2014: 58; Cavusoglu vd., 2014: 150; Keklik vd., 2015: 130).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gerek günlük yaşamda gerekse de iş yaşamında yoğun bir şekilde kullanılması çalışanların işten kaytarmak amacıyla zamanlarını boşa harcamak suretiyle iş esnasında kişisel internet kullanımı yaptıkları görülmektedir (Özkalp vd., 2012: 22). Hatta çalışanların yapmış oldukları sanal kaytarma davranışlarının bazıları basına yansımıştır. Basına yansıyan haberlerden bazıları şunlardır:

“Gümrük ve Ticaret Bakanı Hayati Yazıcı, geçişlerde sıkıntılar yaşandığı haberleri ile gündeme gelen Artvin’in Sarp Sınır Kapısı’na korumasız sivil bir araçla baskın düzenledi. Bir odada bilgisayarda oyun oynarken yakaladığı memura, ‘Ne yapıyorsun sen, oyun mu oynuyorsun?’ diye fırça atan Bakan Yazıcı, bir süre odaları gezerek yetkili aradı, ancak kimseyi bulamadı”(Hürriyet, 29 Temmuz 2012).

“İngiliz Daily Expres gazetesi, 2014 yılında İngiltere parlamentosunun bilgisayar ağından 247.000 kez porno sitelerine girildiğini yazdı. Haberde, İngiliz Parlementosunun bilgisayarlarından porno sitelere nisan ayında 1300 kez ziyaret edilirken, 2013’te de pornografik içerikli sitelere 350.000 kez girildiği belirtildi” (www.t24.com.tr, erişim tarihi: 29.07.2015).

Basına yansıyan haberlerden de anlaşılacağı üzere sanal kaytarma her yerde yaşanabilmektedir. Bu durumun ciddiyetini farkına varan yöneticilerde ofis çalışanlarının mesai saatleri içerisindeki internet kullanımı kullanmayı kısıtlamayı çalışmaktadırlar. Kimi örgütler internet kullanımını sadece öğlen arası aktif hale getirebilmekte kimi örgütlerde her bir çalışanına özel şifre ve parola vererek internete girmesini sağlamaktadır. Ayrıca otomatik engelleme, içerik engelleme ve bireysel engellenme gibi yöntemler örgütlerde uygulanabilmektedir. Ancak günümüzde sadece bilgisayarlar üzerinden internet bağlantısı gerçekleştirilmemektedir. İnternet kullanımında cep telefonlarında çok sık kullanılmaktadır. Dolayısıyla çalışanların çalıştıkları örgütün internet erişimini kullanmaları olarak değil bireysel açıdan kendi olanaklarıyla da internete iş saatleri içerisinde bağlanabileceğini değerlendirmekte yarar vardır (Cavusoğlu, 2014: 150). Unutulmaması gereken bir durumda sanal kaytarmaya karşı sıfır tolerans gösteren politikalar geliştirmek ve bunları uygulamaya

koymak yönetim ve çalışanlar arasında güvensizlik duygusunun gelişmesine sebep olmakta, hiçbir önlemin alınmaması da örgütlerin büyük kayıplara uğramasına yol açmaktadır (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 633). Bu yüzden bunun dengesinin sağlanması çok önemlidir.

Tüm bu bilgiler ışığında yapılan bu çalışmada ilk önce üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla olan ilişkileri geniş bir literatür taraması kapsamında sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Tüm bunların yanı sıra ulusal alan yazındaki çalışmaları ortaya koymak amacıyla YÖK UTM ve Google Akademik Dizin içerisinde yer alan araştırmalara yer verilmiştir. Bu çalışmalarda tezler içerdiği konulara göre, tez türüne göre, sayısına göre ve yoğunlaştığı alana göre sınıflandırılmıştır. Ayrıca YÖK UTM'deki tezler ve Google Akademik Dizin içerisinde yer alan ulusal makalelerin örneklemini ve sonuçlarını içeren özet tablolara yer verilmiştir. Bundan sonra ise sanal kaytarma konusuna girilmiş sanal kaytarma faaliyetlerinden, sanal kaytarma çeşitlerinden, sanal kaytarmanın teorik çerçevesinden, sanal kaytarmaya neden olan faktörlerden, sanal kaytarmanın sonuçlarından, sanal kaytarma davranışlarının hukuki boyutundan ve sanal kaytarmayla ilgili çalışmalardan bahsedilmiştir. Son kısımda ise araştırma bulgularına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

1.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarına Genel Bir Bakış

Uluslararası alanda 1990'lı yıllardan itibaren üretkenlik karşiti iş davranışlarına yönelik ilginin arttığı, son yıllarda da örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanlarında çalışan araştırmacıların vatandaşlık davranışlarının yanı sıra üretkenlik karşiti iş davranışlarının öncüleri ve sonuçlarına yönelik çalışmalar yaptığı görülmektedir (Sezici, 2015: 2). Çünkü örgütlerin temel amacı maliyetleri kontrol altına alarak iş ortamındaki israfı en aza indirerek karlıklarını en yüksek seviyeye çıkarmaktır. Genel olarak üretkenlik karşiti iş davranışları olumsuz iş davranışları içerisinde değerlendirilmekte ve birçok farklı kavram altında incelenmektedir. Birçok olumsuz davranışı kapsayan kendine özgü türleri ve boyutları olan yaklaşımdır üretkenlik karşiti iş davranışları. Üretimi saptırma, işini kasten yanlış yapma, sözlü ve fiziksel saldırı, hırsızlık yapma, bilinçli olarak geri çekilme (uzun molalar verme, bilinçli olarak işe geç kalma, işe gitmemek için bahane bulma, işten erken çıkma vb.) gibi davranışlardan oluşmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2014: 103).

Olumsuz davranışlar yazınında yer alan üretkenlik karşiti iş davranışları işletmeler için maliyet, zaman, verimlilik, itibar ve müşteri kaybına sebep olan önemli bir problem alanı olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple artık işverenler performansı düşen, düşük performans sergileyen çalışanların yanı sıra olumsuz davranış sergileyenlerle de mücadele etmek zorundadır (Aktaş Alan, 2011: 43). Örneğin; Amerikan Yönetim Derneğinin araştırmasına katılan işletmelerin 500 insan kaynakları yöneticisinin %33'ünün tehdit aldığı, %20'sinin işte şiddet yaşadığı ortaya çıkmıştır. Rüşvet, işe geç kalma, üretime zarar verme gibi olumsuz davranışların yaygınlığı tam anlamıyla bilinmemektedir. Bu tür olumsuz davranışların işletmelere verdiği zarar 1992 yılında yasal maliyetler ve azalan verimlilik şeklinde alındığında 4,2 milyar dolar olarak hesaplanmaktadır. Bununla beraber diğer maliyetlerde sigorta kayıpları, işçilere ödenen tazminatlar, işten ayrılmaların artması, halkla ilişkiler maliyetlerinin artması, işletmenin imajının zarar görmesi olarak gösterilmektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 148). Bir başka araştırmaya göre ise işgörenlerin %75'inin en azından bir kez hırsızlık yaptığı (Gruys, 2000: 1), ayrıca diğer araştırmaya göre de 42 ülkenin toplam satışı 873,8 milyar doları bulan 1103 büyük perakende şirketinden toplanan verilerine göre 1 Temmuz 2009 ile 30 Haziran 2010 arasındaki dönemde kayıpların %33'ünü (toplam 37,8 milyar dolar) işgörenlerin hırsızlığı oluşturmaktadır (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 635).

1993 yılında Norhwestern National Life Company tarafından yapılan araştırmaya göre işyerinde 2 milyondan fazla çalışanın fiziksel saldırıya uğradığı, yaklaşık olarak 6 milyon çalışanın tehdit edilęi ve takriben 16 milyon kişinin de tacize uğradığı tespit edilmiştir. Gruber, kadınların %42'sinin işte cinsel taciz mağduru olduğunu, Harper ise çalışanların %33 ile %75 oranında itiatlızlıktan sabotaja uzanan çeşitlikte olumsuz davranış sergilediklerini belirtmektedir (Karaeminoğulları, 2006: 28).

Birçok açıdan olumsuz davranış türleri birbirleri ile benzer yönler taşımaktadır. Her davranış türü diğerleri ile ilişkili olmakla birlikte kendi başına farklı bir literatürde ele alınmaktadır. Olumsuz davranış literatüründe birçok çalışma ile nedenleri ve sonuçları ele alınan üretkenlik karşıtı iş davranışları ayrı bir yer tutmaktadır. Olumsuz davranış literatürü içinde yer alan davranışların çoğunu kapsayan, üretkenlik karşıtı iş davranışları olgusu, bu tür davranışların nedenlerini saptayabilecek potansiyele sahip olduğu görünmektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 150).

1.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri ve Benzer Kavramları

Martinko vd. (2002: 37) rgte ve örgüt üyelerine zarar vermeye yönelik olan davranışları üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak tanımlamaktadır. Fox vd. (2001: 292) rgte ve örgüt üyelerine zarar verecek davranışların hırsızlık ve saldırganlık gibi açıkça yapılan davranışlardan oluşabileceği gibi işini kasıtlı olarak eksik yapma, yanlış yapma ve kurallara uymama gibi daha pasif davranışlardan oluşabileceğini belirtmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları doğrudan işletmeyi, müşterileri, çalışma arkadaşlarını ve yöneticileri hedef alan, zarar verme niyetinin açıkça gösterildiği veya saklandığı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector ve Fox, 2002: 271; 2005: 151; Spector, 2011: 342).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları birçok araştırmacılar tarafından farklı kuramsal açılardan ele alınmıştır. Bu retkenlik karşıtı iş davranışları asosyal davranış, saldırganlık, sapkınlık, psikolojik taciz, misilleme, intikam gibi şekillerde kavramsallaştırılmaktadır. Burada anadşnce, bu tarz davranışların örgütün işlevlerini doğrudan etkiyerek ya da çalışanları kırarak, onların etkinliklerini azaltarak zarar vermesidir. (Spector ve Fox, 2002: 271-272). Araştırmacılar retkenlik karşıtı iş davranışlarını kavramsallaştırmada farklı isimleri ve farklı teorik temelleri kullansalarda işletmelerle ilişkilendirilmiş çalışan ve müşteri gibi kişilere zarar vereceği konusunda aynı görüştedirler. Farklı araştırmacılar tarafından kullanılan tanımlamalar Tablo 1.1'de yer almaktadır.

Tablo 1.1 Farklı Araştırmacılar Tarafından Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını ve Türlerini Tanımlamak İçin Verilen Kavram ve Tanımlar

Araştırmacı	Kavram	Tanım
Holinger ve Clark (1982)	İşgören Sapıklığı (Employee Deviance)	İşletme malını çalışanların izinsiz alması veya işletme malına çalışanların zarar verme davranışdır.
Puffer (1987)	Riayet Edilmeyen Davranışlar (Noncompliment Behavior)	Olumsuz örgütsel çıkarımları olan iş dışı davranışlardır.
Hogan ve Hogan (1989)	Örgütsel Suç (Organizational Delinquency)	İşçilerin güvenilirliklerinin sonucu olan bir sendromdur. Bu sendromun bir ögesi de verimlilik azaltıcı davranışlardır.
Leymann (1990)	İş Yerinde Psikolojik Terör (Mobbing)	Örgüt içinde bir veya birkaç çalışan tarafından diğer çalışana yönelik olarak, ahlak dışı ve düşmanca yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik terördür.
Robinson ve Bennett (1995) (1997) (2000)	İşyeri Sapıklığı (Workplace Deviance)	Örgütün norm ve kurallarını bozarak örgütün veya üyelerinin ya da her ikisinin durumlarını tehdit eden davranışlardır.
Baron ve Neuman (1996)	İş yerinde şiddet ve iş yerinde saldırı (Workplace violence and workplace aggression)	Mevcut veya geçmişteki işgörenlere veya onların örgütlerine kötülük eden bireylerin sergilediği her türlü davranıştır.
O’Leary-Kelly, Griffin ve Glew (1996)	Örgüt Amaçlı Saldırı (Organization Motivated Aggression)	Örgüt ortamında bazı sebeplerden dolayı kışkırtılan örgüt üyesi olan veya olmayan bir kişi tarafından yapılan zararlı bir davranıştır.
Vardi ve Wiener (1996)	Örgütsel Kötü Davranış (Organizational Misbehavior)	Örgüt üyelerinin örgütün veya toplumun esas normlarını ihlal ettiği kasıtlı davranışlardır.
Skarlicki ve Folger (1997)	Örgütsel Misilleme Davranışları (Organizational Retaliation Behaviors)	Örgüt içinde yaşanan adaletsiz uygulamalar karşısında çalışanların örgüte sergiledikleri olumsuz tepkilerdir.
Giacalone ve Greenberg (1997)	Antisosyal Davranış (Antisocial Behavior)	Örgüt çalışanlarına, paydaşlarına veya örgüte zarar veren veya vermeye çalışan her türlü davranışlardır.
Moberg (1997)	Örgütsel Ahlaksızlık (Organizational Vice)	Örgütün tümünün veya kişilerin emniyetini suistimal eden davranışlardır.
Bies, Tripp ve Kramer (1997), Bies ve Tripp (2005)	İntikam Davranışı (Revenge Behavior)	Bir tarafın, diğer tarafın kendisine zarar verdiği düşüncesiyle karşı tarafın cezalandırılmasına yönelik yaptığı her türlü davranıştır.
Griffin, O’Leary- Kelly ve Collins (1998)	İşlevsiz Davranışlar (Dysfunctional Behavior)	Örgütte çalışanlarda, çalışanların içinde bulunduğu gruplarda ya da örgütün kendisinde olumsuz sonuçlara yol açan davranışlardır.

Tablo 1.1 Farklı Araştırmacılar Tarafından Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını ve Türlerini Tanımlamak İçin Verilen Kavram ve Tanımlar (Devamı)

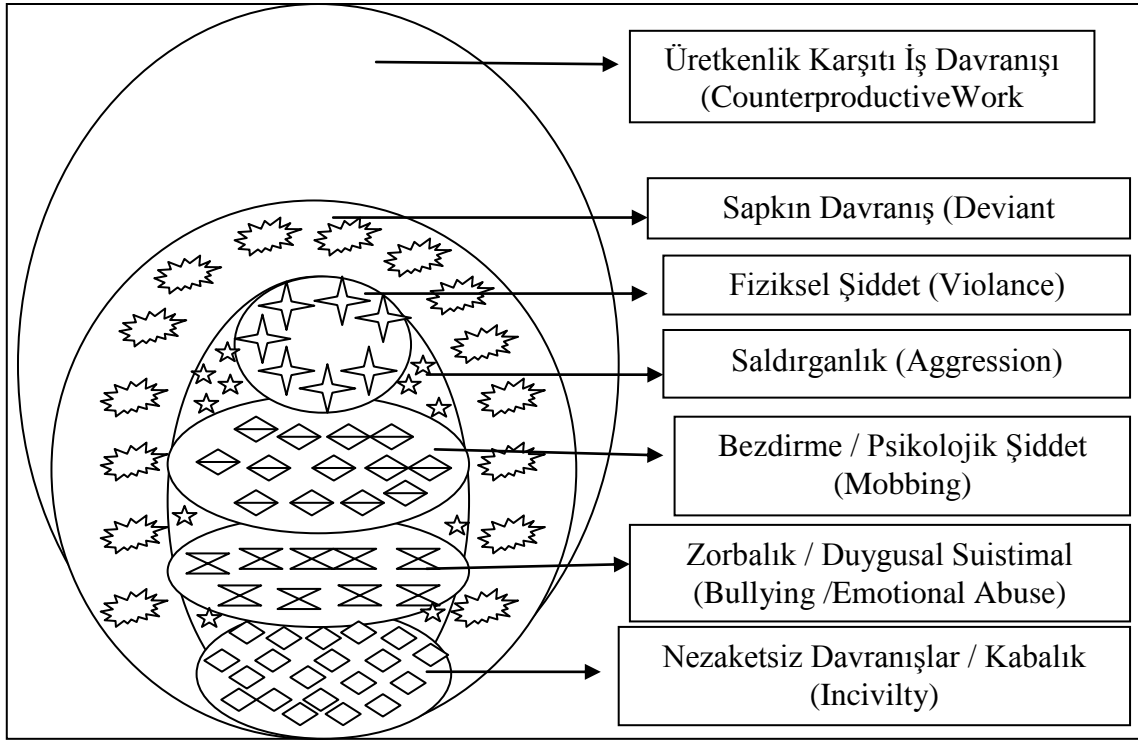
Araştırmacı	Kavram	Tanım
Greenberg ve Alge (1998)	İşyeri Saldırganlığı (Workplace Aggression)	Bir çalışanın diğer çalışanlara zarar verme dürtüsüyle hareket etmesidir.
Fox ve Spector (1999)	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Counterproductive Work Behaviour (CWB))	Çalışanlara veya örgüte kasıtlı olarak zarar vermeye yönelik davranışlardır.
Anderson ve Pearson (1999)	İşyeri Kabalığı (Workplace Incivility)	Hedef alınan çalışana zarar vermeyi amaçlayan veya amaçlamayan, örgüt kurallarını ve kişilerarası saygıyı bozan, aykırı davranışlardır.
Zapf (1999), Mathisen vd. (2011) ve Dehue vd. (2012)	Bezdirme/Zorbalık (Mobbing/Bullying)	Örgüt içinde üst-ast ilişkilerinde ya da bir iş grubunda bir ya da birkaç çalışan tarafından gerçekleştirilen, etik dışı ve olumsuz davranışların zayıf çalışana uygulanmasıdır.
Gruys (2000)	Sapkın İşgören Davranışı (Deviant Employee Behavior)	Örgüt içinde çalışan tarafından örgüt çıkarlarına ters düşecek biçimde örgüt kurallarının kasıtlı olarak ihlal edilmesidir.
Fox, Spector ve Don Miles (2001)	Üretken Karşıtı İş Davranışları (Counterproductive Work Behaviour (CWB))	Çalışanlarda ve örgütte zarar verici etki bırakan davranışlardır.
Sackett ve De Vore (2001)	Üretken Karşıtı Davranışlar (Counterproductive Behaviors)	Örgüt içinde bir çalışan tarafından örgütün çıkarlarına karşı gösterilen kasıtlı bir davranıştır.
Kelloway, Loughlin, Barling ve Nault (2002)	Üretken Karşıtı Davranışlar (Counterproductive Behaviors)	Çalışanların örgütün prosedürlerine ve kurallarına uymadığı kasıtlı davranışlardır.
Sackett (2002)	Üretken Karşıtı İş Davranışları (Counterproductive Work Behaviour (CWB))	Örgütte çalışan tarafından gerçekleştirilen ve örgütün yasal çıkarlarına uymayan her türlü kasıtlı davranıştır.
Penney ve Spector (2002)	Üretken Karşıtı İş Davranışları (Counterproductive Work Behaviour (CWB))	Örgüte ve örgüt çalışanlarına zarar veren, sabotaj, zamanı boşa harcama, hırsızlık, dedikodu yayma gibi davranışlardır.
Spector ve Fox (2002)	Üretken Karşıtı İş Davranışları (Counterproductive Work Behaviour (CWB))	Örgütü ve örgütün diğer çalışanlarını yıpratmayı hedefleyen davranışlardır.
Marcus, Shuler, Quell ve Hümpfner (2002)	Verimlilik Azaltıcılar (Counterproductivity)	Örgüt içinde çalışanın bilerek örgüte zarar vermesi ve örgütün diğer çalışanlarına veya örgüte yarar sağlamayan davranışlardır.

Tablo 1.1 Farklı Araştırmacılar Tarafından Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını ve Türlerini Tanımlamak İçin Verilen Kavram ve Tanımlar (Devamı)

Araştırmacı	Kavram	Tanım
Martinko, Gundlach ve Dauglas (2002)	Üretken Karşıtı İşyeri Davranışı (Counterproductive Workplace Behavior)	Toplumsal ve örgütsel kurallara, değerlere uymayan örgüt içinde çalışanlar tarafından, örgüte veya çalışanlarına zarar veren davranışlardır.
Hakstian, Farrell ve Tweed (2002)	Üretken Karşıtı Eğilimler (Counterproductive Tendencies)	Örgütün çıkarlarına karşı yapılan, örgütün veya çalışanın refahını tehdit eden kasıtlı davranışlardır.
Lee ve Allen (2002)	İşyeri Sapıklığı/Üretken Karşıtı Davranış (Workplace Deviance/ Counterproductive Behavior)	Örgütün veya örgüt çalışanlarının iyiliğini tehdit eden, önemli örgütsel normlara zarar veren gönüllü davranışlardır.
Rotundo ve Sackett (2002)	Üretken Karşıtı Davranışlar (Counterproductive Behavior)	Organizasyonun iyiliğine zarar veren gönüllü davranışlardır.
Lim (2002)	Sanal Kaytarma (Cyberloafing)	Çalışanların iş saatleri içerisinde internet erişimini kişisel amaçları için kullanmalarıdır.
Lau, Au ve Ho (2003)	Üretken Karşıtı Davranışlar (Counterproductive Behavior)	Çalışanın iş performansını veya örgüte yararını düşürmek için yapılan kasıtlı davranışlardır.
Gruys ve Sackett (2003)	Üretken Karşıtı Davranışlar (Counterproductive Behavior)	Örgütün yasal çıkarlarına ters düşen, örgüt içindeki çalışan tarafından yapılan her türlü kasıtlı davranıştır.
Griffin ve Lopez (2005)	İşyerinde Kötü Davranışlar (Bad Behavior in Workplace)	Örgüte veya örgütteki çalışanlara zarar vermek için yapılan kasıtlı davranışlardır.
Lee, Ashton ve Shin (2005)	İşyerinde a-sosyal Davranışlar	Çalışana veya örgüte zarar veren davranışlardır.
Spector, Fox, Penney vd. (2006)	Verimlilik Azaltıcılar (Counterproductivity)	Örgüte veya paydaşlarına zarar vermeyi hedefleyen ve kasıtlı yapılan belirgin davranışlardır.
Mount, Ilies ve Johnson (2006)	Üretken Karşıtı İş Davranışları (Counterproductive Work Behaviour (CWB))	Örgütün normlarını ihlal eden istemli davranışlardır.
Özcan (2006)	İşyerindeki Norm Dışı Davranışlar (Workplace Counterproductive Behavior)	Örgüte, örgütteki çalışanlara veya hem örgüte hem de çalışanlara yapılan davranışlardır.
Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron (2010)	Protesto (Protest)	Örgüt içinde çalışanların birtakım amaçlara ulaşmak için sabotaj, hırsızlık gibi davranışlar sergilemesidir.

Kaynak: Aktaş Alan, 2011: 46 yararlanılmış olup araştırmacı tarafından da ilgili yazın taraması yapılarak genişletilmiştir.

Yukarıdaki Tablo 1.1’de görüldüğü gibi üretkenlik Karşıtı iş davranışları farklı araştırmacılar tarafından, benzer kavramlar çerçevesinde farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Şuana kadar anlatılanların ışığında literatürde ismi en çok geçen üretkenlik karşıtı iş davranışları ve türevlerinin daha net açıklanabilmesi için Şekil 1.1’e bakmak yeterli olacaktır.



Şekil 1.1 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türevleri

Kaynak: Pearson vd., 2005: 191; Kılıç, 2013: 76; Doğan ve Kılıç, 2014: 112

Yukarıda Şekil 1.1’de görüldüğü gibi her bir davranış türü üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirilmektedir. Buradan hareketle bu davranışlar incelenip açıklanacaktır.

1.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı (Counterproductive Work Behavior)

Le Roy vd. (2012: 1342) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını çalışanların bilinçli olarak sistematik bir şekilde işletme ve çalışanlarına zarar veren davranışlar olarak tanımlamaktadır. İşletmenin hedeflerini ve işlevlerini doğrudan etkileyerek çalışanlarına zarar veren, iş verimliliğini azaltan, işletmenin kurallarını çiğneyen ve huzurunu tehlike altına sokan, çalışanlar tarafından bilinçli olarak yapılan davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak açıklanmaktadır (Mann vd., 2012: 142; Yen ve Teng, 2012: 2; Chirasha ve Mahappa, 2012: 415; Klotz ve Buckley, 2013: 115). Alanyazında olumsuz sonuçları olan ve negatif iş

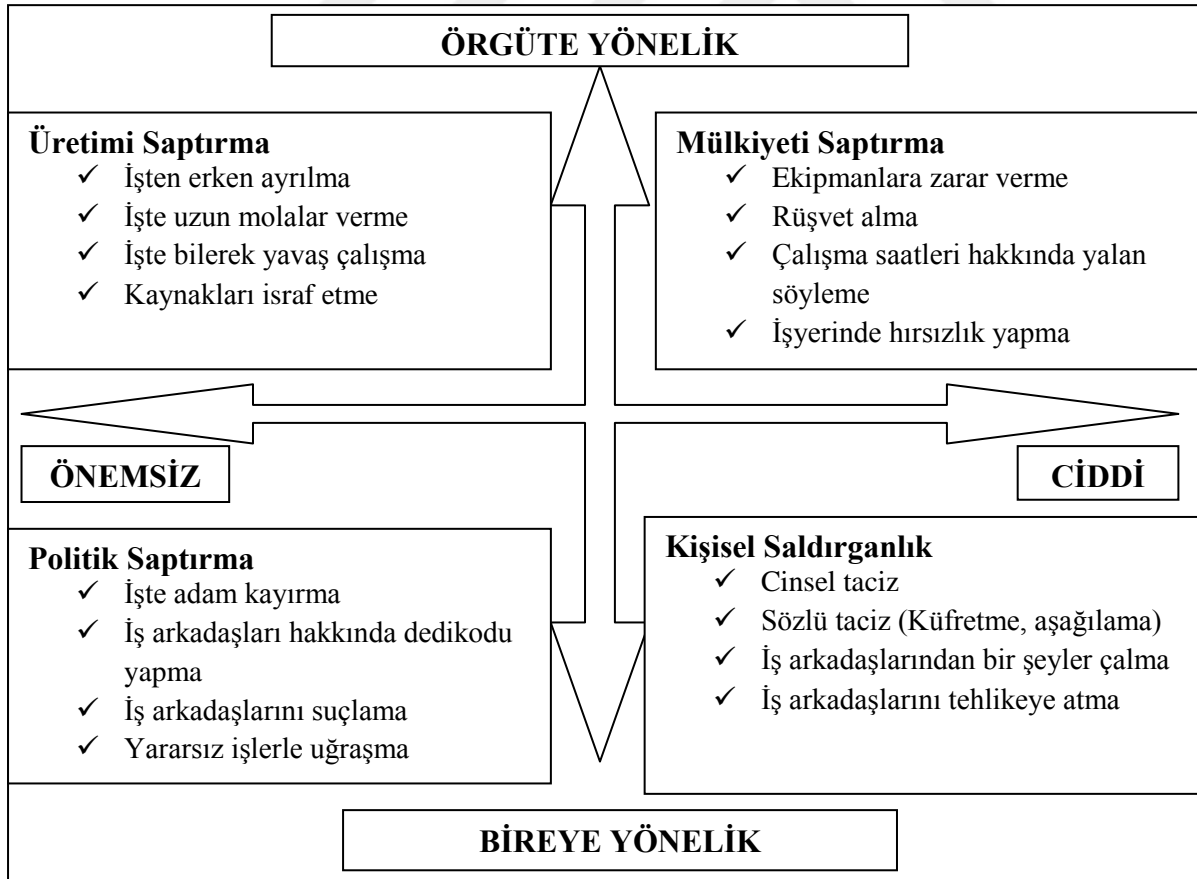
davranışları olarakda nitelendirilen üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerini açıklamada iki farklı yaklaşım ortaya atılmaktadır. Bu yaklaşımlardan bir tanesi kişinin saldırganlığı diğeri ise kişinin maruz kaldığı adaletsiz uygulamalara verdiği tepkiler üzerinde durulmaktadır. Fakat iki yaklaşımda da kişi etrafında karşılaştığı sorunlarına tepki olarak negatif duygulara kapılmakta ve bu duyguların doğrultusunda tepki vermektedir. İşletme içinde yaşanan adaletsiz uygulamalar çalışan için büyük bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Spector vd., 2006: 448).

Gruys (2000: 43-46, 58) literatürde değişik 83 tane üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğunu belirterek bunları 11 kategori altında sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırma aşağıdaki Tablo 1.2’de gösterilmiştir.

Tablo 1.2 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Sınıflandırmaları ve Bu Sınıflandırmalarla İlgili Davranış Örnekleri

	Sınıflandırma	Sınıflandırmayla İlgili Davranış Örnekleri
1	<i>Hırsızlık ve Benzeri Davranışlar</i>	İşletmeye, müşteriye veya iş arkadaşına ait olan eşya ya da parayı çalma, çalışılan işletmedeki mal ve hizmeti herhangi bir bedel almadan hediye etme, çalışanın indirim hakkını kötü kullanması
2	<i>Maddi Zarar Verme</i>	Bir müşterinin ya da iş arkadaşının malına isteyerek zarar verme, işletmeye ait bir eşyayı, bir ürünü bozma, kundaklama, üretimi sabote etme gibi...
3	<i>Bilginin Kötü Amaçlı Kullanımı</i>	İşletmeye ait kayıtlara hasar verme, gizli bilgilerin ortaya çıkmasını sağlama, çalışanın yanlışlarını kapamak için üstlerine yalan söylemesi vs...
4	<i>Kaynakların ve Zamanın Yanlış Kullanımı</i>	İş saatleri içerisinde kişisel işlerini yapma, işletmenin kaynaklarını boşa harcama, işte zamanı boşa harcama vs...
5	<i>İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyulmaması</i>	İşletmenin güvenlik kurallarının çalışan tarafından öğrenilmemesi bu kurallara uymaması sonucu kendisini, iş arkadaşlarını ve müşterilerin hayatını tehlikeye atması vs...
6	<i>İşte Devamsızlık</i>	Herhangibir resmi izni olmadan işe gitmeme, işe bilinçli zamanında gitmeme, işe gitmemek için çalışanın hasta numarası yapması vs...
7	<i>İş Kalitesi Düşüklüğü</i>	Kasıtlı olarak işte hata yapma, işi kasten yavaş yapma ya da işi baştan savma yapma vs.
8	<i>Alkol Kullanımı</i>	İş ortamında alkol kullanma, işe alkollüyken gitme vs...
9	<i>Uyuşturucu Kullanımı</i>	İşe uyuşturucunun etkisindeyken gitme, işte uyuşturucu bulundurma, işte uyuşturucu satma, işte uyuşturucu kullanma vs...
10	<i>Uygunsuz Sözlü Eylemler</i>	İşte iş arkadaşlarıyla, yöneticilerle, müşterilerle tartışma ya da küfürlü konuşma vs...
11	<i>Uygunsuz Fiziksel Eylemler</i>	İş arkadaşlarına, yöneticilere ve müşterilere fiziksel saldırıda bulunma ya da cinsel tacizde bulunma vs...

Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel davranış literatüründe genellikle bireylerarası ve örgütsel olmak üzere iki kategoriye ayrıldığı görülmektedir (Robinson ve Bennet, 1995: 565; Bennett ve Robinson, 2000: 352; Berry vd., 2007: 410; Spector, 2011: 343; Yen ve Teng, 2012: 2; Klotz ve Buckley, 2013: 115). Holinger ve Clark (1982: 336; 1983: 398) üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda ilk kapsamlı çalışmayı yapmışlardır. Bu çalışma kapsamında örgüte ait varlıkların kötü kullanılmasını içeren mülkiyete yönelik sapkınlık ve yapılan işin başarıyla sonuçlandırılmasına ilişkin kurallara uyulmamasını içeren üretime yönelik sapkınlık olarak iki boyut altında incelemişlerdir. Holinger ve Clark'ın (1982: 336; 1983: 398) boyutlarına Robinson ve Bennet (1995: 565) kişilerarası sapkınlığıda ekleyerek genişletmiştir. Çok boyutlu ölçekleme tekniklerini kullanarak Robinson ve Bennet bir üretkenlik karşıtı iş davranışları kategorilendirmesi geliştirmiştir. Bu kategorilendirmeye göre üretkenlik karşıtı iş davranışları kullanılan iki boyuta göre dört türde kategorilendirilebilmektedir. Bu boyutlardan birincisi kişilerarası ve örgütsel davranışlar, boyutlardan ikincisi ise ciddi ve önemsiz davranışlar şeklindedir (Seçer ve Seçer, 2007:154). Bu konuda yapılan üretkenlik karşıtı iş davranışları tipolojisi Şekil 1.2'dedir.

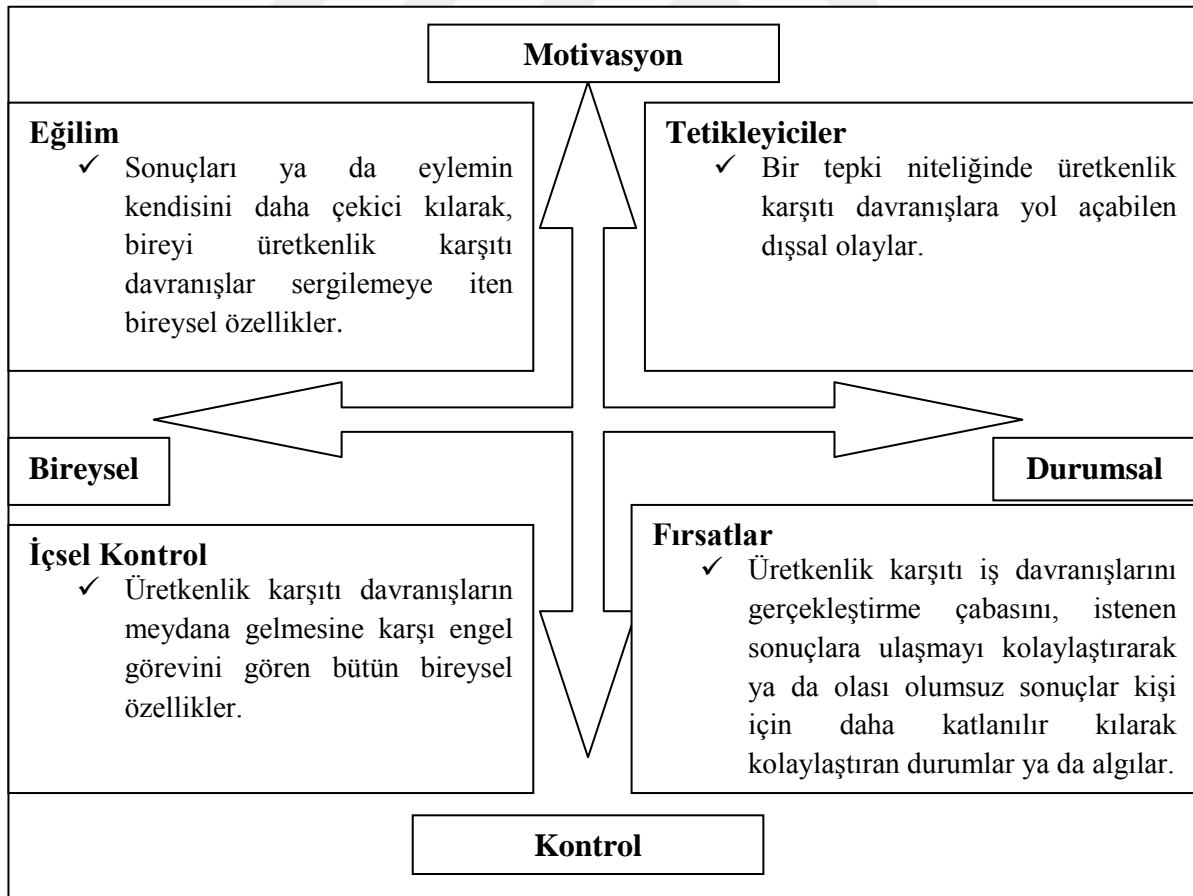


Şekil 1.2 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Tipolojisi

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565

Şekil 1.2’de görülen davranış tipleri üretken karşıtı iş davranışlarının sadece birkaçını göstermektedir. Üretken karşıtı iş davranışları birey-örgüt ve ciddi önemsiz boyutları olan çok yönlü bir eksenle gösterilmektedir. Örgüte yönelik ciddi davranışlar mülkiyeti saptırma boyutunu; önemsiz davranışlar ise üretimi saptırma boyutunu oluşturmaktadır. Bireye yönelik ciddi davranışlar kişisel saldırganlık boyutunu; önemsiz davranışlar ise politik saptırma boyutu oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmalara bakıldığında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri genel olarak birisi bireysel faktörler diğeri ise durumsal faktörlerdir. İçerik bakımından bireysel ve durumsal belirleyiciler küçük farklılıklar göstermekle beraber aynı faktörlere genelde işaret etmektedir Marcus ve Schuler (2004) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel ve durumsal belirleyicilerinin kontrol ya da motivasyon olarak adlandırılan iki baskın açıklayıcı mekanizmaya göre kategorilendirilebileceği ileri sürülmektedir.(Kılıç, 2013: 91). Seçer ve Seçer (2007: 155) tarafından bir model haline getirilen bu sınıflandırma türü Şekil 1.3’de gösterilmektedir



Şekil 1.3 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Belirleyicileri

Kaynak: Marcus ve Schuler, 2004: 650-651; Seçer ve Seçer, 2007: 155; Kılıç, 2013: 92

Örgütsel belirleyiciler, işin niteliklerinden ve örgütsel koşullardan; bireysel belirleyiciler ise kişilik özelliklerinden ve demografik faktörlerden oluşmaktadır. Şekil 3’de de görüldüğü gibi motivasyon teorileri, içsel eğilim dürtülerinin ya da bazı dışsal baskıların kişileri suça yatkın bir yaşam tarzını tercih etmeye zorlarken; kontrol teorileri, davranışların uzun dönemli sonuçlarının düşünülmesi, sosyal normların içselleştirilmesi ve sosyal bağın güçlü olması sapkın eylem ve kişi arasında güçlü engeller olabileceğini öngörmektedir. Böylelikle kontrol mekanizmaları ya da motivasyon ile bireysel belirleyiciler bir araya geldiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri nitelikleri açısından ayrışarak ortaya çıkmaktadır (Kılıç, 2013: 92).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilgili literatür incelendiğinde birbirinden farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının değerlendirildiği, kuramsal yaklaşımların üretken karşıtı iş davranışlarını birey odaklı ve durumsal değişkenler açısından değerlendirdiği görülmektedir. Kuramsal yaklaşımların farklı olması ilişkinin niteliğini etkilemekte ve böylelikle üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülerine ve nedenselliğine değişik açılardan bakmaya olanak sağlamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına değişik açılardan bakabilmek için alanyazında bulunan bazı kuramlar incelenmiştir. Bunlar;

1. Sosyal Öğrenme Kuramı

İlk önce 1950’lerin ortalarında Rotter tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramına asıl katkılar daha sonra Bandura ve Mischel tarafından yapılmıştır. Bu kuramın temel öğeleri davranışçı kuramlardan türemiştir (Bayrakçı, 2007: 200).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri olan durumsal ve kişisel faktörler arasındaki ilişkiyi açıklayan teorilerden birisi sosyal öğrenme kuramıdır. Günümüzde insan saldırganlığının nedenlerini açıklamada geniş kabul gören sosyal öğrenme teorisine göre insanlar diğer davranışlarda olduğu gibi saldırgan davranışlarında taklit ve tecrübe yoluyla öğrenmektedir. Çevresel ve bireysel katkılar bu öğrenme sürecinde vardır. Aile, okul ve arkadaşlar saldırgan eylem tecrübelerinin edineleceği kaynaklardır. Çevresel katkılar bakımından sosyal öğrenme teorisinin öngördüğü kişinin belli uyarıcılara saldırgan eylemlerle karşılık vermeyi öğrenmesi ile belirginleşir. Sosyal öğrenme teorisi fiziksel çevrenin yarattığı rahatsızlıklar olarak saldırgan eylemlere yol açan çevresel uyarıcıları, rol modelleri, sözlü tehdit ya da fiziksel saldırı, özendirici uygulamaları görmektedir. Bireysel ve çevresel katkıların etkileşime girerek, etki bakımından birbirini daha da güçlendirdiğini sosyal öğrenme teorisi ileri sürmektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 163).

2. Sosyalleşme Yaklaşımı

Sosyalleşme yaklaşımı, sosyal öğrenme teorisiyle benzerlikler göstermektedir. Sosyalleşme yaklaşımı kapsamında örgütün değer ve normlarının örgütte çalışanların sosyalleşme yoluyla grup normlarını öğrenip bunlara uyması ve bu şekilde sosyal düzenin korunması düşüncesi hakimdir. Örgütteki çalışanların işte mutlu olmaları, sağlıklı bir kariyer elde etmeleri, iş ortamına ve işlerine kolayca adapte olmaları, çalışan ile çalışanın seçtiği işler arasında uyum olması ve çalışanın üretken olmaları açısından etkili bir sosyalleşme süreci önemlidir (Memduhoğlu, 2008: 137).

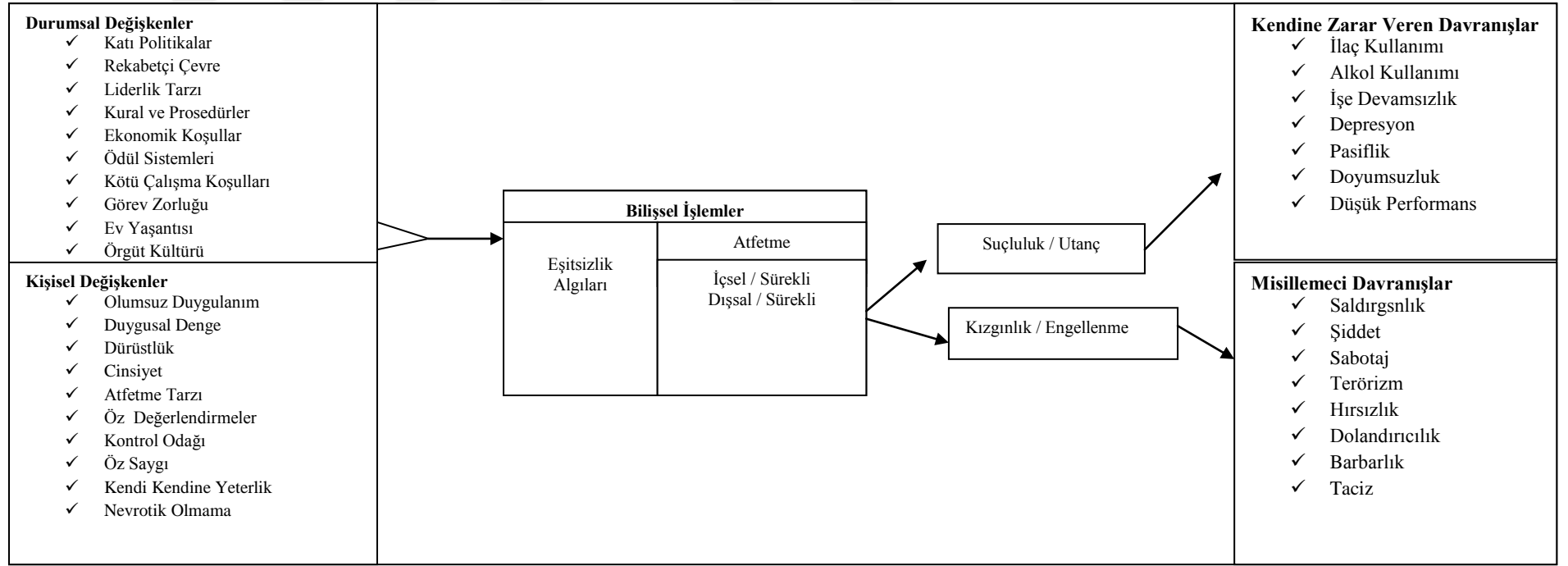
Örgüt-çalışan uyumu; çalışan ile örgüt arasında iki yönlü cezp etme, ayıklama ve aşınma süreci ile sağlanmaktadır. Bundan dolayı da sapkın davranışlar açısından da bunu destekleyen örgüt yapısının kendine uygun çalışan modeli bulup oluşturacağı düşüncesi yaygındır. Bu noktada istenmeyen ya da saldırgan / sapkın davranışın sapkın normları destekleyen sosyalleşme kaynaklarıyla yakın ilişki kurmaktan kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Luther, 2000: 10-11).

Sosyal öğrenme ve sosyalleşme teorileri doğrudan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını esas almayıp sapkın ya da saldırgan davranışları esas almaktadır. Her iki teoride bireysel faktörlerden çok çevresel ve durumsal koşullar üzerinden açıklamalarda bulunmaktadır. (Luther, 2000: 21).

3. Nedensel Mantık Yaklaşımı

Geniş bir literatür taraması sonucu Martinko ve arkadaşları tarafından oluşturulan, bütünsel bir yaklaşımdır. Araştırmacılara göre tüm kuramsal yaklaşımlarda hemen hemen iki ortak özellik bulunmaktadır. Bunlardan birisi kişiler içinde buldukları şartların niteliği hakkında nasıl bir değerlendirme yapmaktadırlar; diğeri ise kişilerin içinde bulunulan şartlara yol açan nedenlere ilişkin nasıl bir inançları olduğudur. Buradan yola çıkarak iş ortamında çalışanın eşitsizliğe ve adaletsizliğe ilişkin algılamalarının sonrasında bu duruma ilişkin atfetme süreci meydana gelmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları yapısı ve doğası açısından asıl önemli olan bu duruma sebep olanların neye atfedildiğidir (Aktaş Alan, 2011: 67). Örneğin, aynı durumu farklı iki kişi dengesiz, eşitsiz ve adaletsiz olarak algılayabilecektir. Ancak bu durumun nedenleri ile kendini açığa vuran nedensel mantık süreci ile gerçekleştirdikleri atfetme süreci, bu sonuca verilecek üretkenlik karşıtı tepkiyi belirleyecektir. Bu yüzden eğer kişi kendi kararsız ve içsel özelliklerinden kaynaklanan nedenlere atfettiğinde, kişinin suçu üstlenmesi ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına girişmemesi daha ihtimaldir. Başka bir yönden, kişinin arzu edilmeyen bir durumu, kötü

niyetli ve kıskanç iş arkadaşının varlığı gibi dışsal, kasıtlılık içeren ve süreklilik arz eden bir nedene atfetmesi durumunda üretkenlik karşıtı (misillemeci) davranışlara girişmesi daha kolaydır. Dolayısıyla verilecek tepkiyi nedensellik boyutunun odak noktası etkilemektedir. Olumsuz durumun içsel nedenlere atfedilmesi daha çok kişinin kendisine zarar verici davranışlara girişmesine sebep olmakta, dışsal nedenlere atfedilmesinde ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açmaktadır (Kılıç, 2013: 93).



Şekil 1.4 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Nedensel Mantık Yaklaşımı

Kaynak: Martinko vd., 2002:43; Seçer ve Seçer, 2007: 165; Aktaş Alan, 2011: 65; Kılıç, 2013: 94.

Şekil 1.4'den de anlaşılacağı üzere durumun süreklilik arz edip etmemesi beklentileri farklılaştırabilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olumsuz durumun süreklilik göstermesi durumunda başvurulduğu, olumsuz durumun süreklilik arz etmediği durumlarda ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelme eğiliminin düşük olduğu belirtilmektedir. Kısacası nedensel mantık yaklaşımında olumsuz bir duruma ilişkin bilişsel açıklamanın üretkenlik karşıtı davranışlar gösterip göstermeme kararını etkileyen birincil güç olduğu ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımla ilgili açıklamaların hareket noktasını kişinin bilişsel süreci oluşturmakta ve bilişsel süreç hem durumsal hem de kişisel belirleyiciler etkisi altında işlemektedir (Seçer ve Seçer, 2007: 166).

4. Duygu Merkezli İstemli İş Davranışı Modeli

Duygu merkezli istemli iş davranışları modeli, işgörenlerin işte göstermiş oldukları istemli davranışların öncüllerini ve oluşumunu açıklamayı hedef almaktadır (Fox vd., 2001: 292; Spector ve Fox, 2002: 5).

Çalışma ortamının bu modele göre değerlendirilmesi sonucunda hissedilen olumlu duygular, iş ortamında bulunmayı sürdürebilmek amacıyla örgütsel yurttaşlık davranışları gibi olumlu olan yaklaştı tipi davranışlara neden olacaktır. Diğer yandan, iş ortamının tehditkar algılanması sonucunda birey kaçınma tipi davranışlara yönelecek ve üretim karşıtı davranışlarda bulunmasını sağlayacaktır. İşgörenlerin bu tür davranışları bir yandan örgütlerine zarar vermekteyken diğer yandan işgörenlerin olumsuz duygularını olumluya çevirmelerine ve rahatlamlarına yardımcı olmaktadır. Çünkü işgörenler bu tür davranışlara çalışma ortamında maruz kaldıklarını düşündükleri olumsuzluklara karşı bir nevi intikam veya takas olarak değerlendirmektedir. Kısacası duygu merkezli istemli iş davranışları modeline göre iş ortamındaki stres unsurları olan olumsuz ilişkiler, üstle çatışma, iş yoğunluğu, adaletsizlik algısı vb. işgörenlerde olumsuz duygulara neden olmakta ve bu duygular ise işgörenlerin üretim karşıtı davranışları yönelmesi ile sonuçlanabilmektedir (Erol Korkmaz, 2014: 78).

1.2.1.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri

Üretkenlik karşıtı iş davranışları alanyazında çoğunlukla örgüte ve bireye yönelik davranışlar şeklinde ele alınmaktadır. Bu ayrıma göre incelenebilecek bir takım davranış türleri bulunmaktadır. Bunlar;

1.2.1.1.1. Başkalarına Zarar Verme (Suistimal Etme)

Spector ve arkadaşları (2006: 448) tarafından başkalarına zarar verme, suistimal etme veya kötüye kullanma olarak adlandırılan bu davranış iş ortamında başkalarına ve çalışma arkadaşlarına yönelik yapılan zarar verici davranışlardan oluşmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışının başkalarına zarar verme veya kötüye kullanma alt boyutu çalışma arkadaşlarına zarar vermeye yönelik küçümseme, yok sayma, aşağılama, korkutma, tehdit etme gibi fiziksel ve psikolojik zarar verici hareketleri içermektedir (Polatçı vd., 2014: 4).

1.2.1.1.2. Sabotaj (Kundaklama / Mülke Zarar Verme)

Sabotaj kelimesi Fransızca “Sabot” kelimesinden gelmektedir. Fransızcada sabot, “feci”, “derin” ve kasıtlı anlamlarında kullanılmaktadır. Jermier (1988) sabotajı kişinin etrafına yönelik tepkisinden ileri gelen bir davranış biçimi olduğunu ifade ederken Taylor ve Walton (1971) ise sabotajı endüstriyel anlamda üretimin aksaması şeklinde tanımlamıştır. Crino (1994) sabotajı grupların veya kişilerin hedeflerine ulaşmak için örgütün sağlıklı çalışmasını engelleyen, üretimin aksamasına sebep olan, iş ilişkilerini bozan, müşterilere ve çalışanlara zarar veren, kamuoyunda memnuniyetsizlik veya hoşnutsuzluk yaratan, yıkıcı davranışlar şeklinde tanımlama yapmıştır. Di Battista (1991) çalışanların yanı sıra yöneticilerinde sabotoj davranışları sergileyenler arasında yer aldığını belirtmiştir. Giacalone ve Knouse (1980) ise yönetim sabotajlarını iş dağıtımının düzensiz yapılması, verimlilikle ilgili olmayan ücret artışlarının yapılması, keyfi para harcama ve adil olmayan terfiler şeklinde kategorilendirmiştir. Dolayısıyla sabotaj davranışı kişinin etrafına yönelik olarak bilinçli tepkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir rasyonel davranıştır. Sabotaj davranışlarının en önemli özelliğinin önceden planlanmış davranışlar olmasıdır. Bunun yanı sıra iş esasında bilinçsizce ve dikkatsizce yapılarak çeşitli kayıplara yol açan davranışlar sabotaj kavramının tanımlanmasında yer almaz (Altındaş, 2009: 97).

Spector vd. (2006: 449) kundaklamayı örgüte ait eşyaların ve donanımların tahrip edilmesi ya da bozulması olarak ifade etmiştir. Neuman ve Baron (1997) örgüte ait araçların üzerini çizme, mobilyaların üzerine yazı yazma, önemli evrakların yerini değiştirme gibi davranışları kundaklama davranışı olarak değerlendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014: 123).

Sabotoj türleri kendi içerisinde üç farklı biçimde kategorilendirilmektedir. Bunlar Tablo 1.3’de gösterilmiştir (Taylor ve Walton, 1971: 221; Dubois, 1987: 31; Giacalone ve Rosenfeld, 1987: 368-369; Analoui, 1995: 51; Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 101; Altındaş, 2009: 97; Kılıç, 2013: 87; Doğan ve Kılıç, 2014: 123; Karadut, 2014: 63):

Tablo 1.3 Sabotaj Türleri

Kategori	İlgili Davranış Örnekleri
<i>Tahrip</i>	Eşyaları, makineleri, araç ve gereçleri tahrip etmeye veya insanları psikolojik veya fiziki olarak zarar vermeye yönelik sabotajlar vs.
<i>Faaliyetsizlik</i>	İşte çalışmamak ya da iş arkadaşlarını çalıştırmamak, verilen görevleri eksik yapmak ya da yapmamak, sorumluluk almaya karşı isteksizlik vs.
<i>Gereksiz Sarfiyat</i>	Enerjiyi, suyu, hammaddeyi, zamanı, yarı mamulü gereksiz yere sarfetmek gibi.

Alanyazını incelendiğinde sabotaj davranışlarının 5 temel nedene dayandırıldığı görülmektedir. Bunlar Tablo 1.4’de gösterilmektedir (Ambrose vd., 2002: 948-950; Özdevicioğlu ve Aksoy, 2005: 98-100; Altındaş, 2009: 98-99; Kılıç, 2013: 87-88; Doğan ve Kılıç, 2014: 123-124):

Tablo 1.4 Sabotaj Davranışlarının Nedenleri

Sabotaj Davranışlarının Nedenleri	Açıklamaları
<i>Güçlü Olmama</i>	Güçlü olmama, örgüt içindeki özgürlük ya da özerklik eksikliğinin bir sonucudur. Güçlü olmamanın bir sonucu olarak ortaya çıkan sabotaj davranışlarının temel hedefi kişinin çıkar elde etmek veya çıkarlarını korumak için güç elde etme uğraşı üzerine odaklanmaktadır. Organizasyon içindeki pozisyonu kuvvetlendirmek ya da pazarlık gücünü artırmak için yapılan makine tahripleri, araç gereçlere zarar verme, grevler gibi davranışlar kişilerin güce sahip olmamasından kaynaklı yapmış oldukları davranışlar sabotaj türleri arasında yer almaktadır.
<i>Hayal Kırıklığı</i>	Amaçlara ulaşma önündeki engeller sebebiyle ortaya çıkan durum hayal kırıklığı olarak adlandırılmıştır. Hayal kırıklığı sabotaj eğilimini ortaya çıkarmaktadır. Hayal kırıklığının birçok nedeni bulunabilir. İş tatminsizliği, örgüt içi ilişkiler ve motivasyon yetersizliği gibi nedenlerle hayal kırıklığı meydana gelebilir. Ancak burada esas neden hayal kırıklığıdır. Kişilerin hayal kırıklığı yaşaması durumunda nasıl davranacakları hem örgütün hem de kişinin özelliklerine bağlıdır. Bazı kişiler saldırganlaşabilirken bazı kişiler geri çekilebilir. Yaşanan her hayal kırıklığının sabotaja neden olduğu veya olacağı düşünülmemelidir.
<i>İşleri Kolaylaştırma</i>	İşlerinin kolaylaştırılmasına yönelik davranışlar sabotaj nedenidir. İşleri kolaylaştırmak kural dışı bazı işlemler gerçekleştirmektir. Burada işin yapısı değiştirilmemektedir. Bu noktada esas olan işi bozmak ya da işi yapmamak değil, daha az emekle iş yapmak veya yorulmamaktır. Bu kapsamda yapılan uygulamalar iyi niyetli hatta yararlı da olsa kurallara aykırı davranıldığı için sabotaj anlamına gelmektedir.

Sabotaj Davranışlarının Nedenleri	Açıklamaları
<i>Eğlence / Can Sıkıntısı</i>	Örgüt içerisinde kişilerin can sıkıntısını gidermek için yapmış oldukları faaliyetlerdir. Buradaki esas amaç yaşama heyecan katmak ve eğlenmektir. Bu faaliyetlere örnek olarak yangın alarmını çalıştırmak, işyerinin ışıklarını aniden kapamak, saatleri ileri veya geri almak gösterilebilir. Böyle faaliyetlerin yapılan araştırmalarda sabotaj ile sonuçlanabileceği belirlenmiştir.
<i>Örgüt İçinde Yaşanan Adaletsizlikler</i>	Adaletsizlik çalışanın örgüt içerisinde haksızlığa uğradığı ile ilgili inancıdır. Genel olarak iki tür adaletten söz edilebilir. Bunlar cezalar, prosedürler ve uygulamalar vs. olabileceği gibi ücret prim vs. dağıtım ile ilgilidir. Örgüt içerisinde ücret artışının adil olmaması, hak etmeyene ödül verilmesi, ceza uygulamalarının herkese uygulandığı gibi uygulanmaması, çalışanın hak ettiğini düşündüğü primi alamaması adaletsizlik algısı oluşturabilecektir. Yapılan araştırmalarda çalışanın adaletsiz uygulamalara maruz kaldığını düşünmesi işte evrakları yok edebileceğini, verilecek ödülleri kırabileceğini, bilgileri saklayabileceğini ve bazı araçları tahrip edebileceğini göstermektedir.

Sabotaj davranışlarıyla birçok işletme karşılaşmaktadır. Bu nedenle yöneticiler sabotajın yönetilmesi için farklı fikirler ortaya atmıştır. Bunlar (Yücel, 2008: 54):

1. İşe geçici değil, uzun vadeli çalışabilecek kişilerin seçimini sağlayacak politikaları uygulamak.
2. Yöneticiler diğer işletmelerin sunduğundan daha yüksek kalite ve standartta bir çalışma ortamı sağlamak için işletmede hijyen ve motivasyon faktörlerini geliştirmek.
3. Çalışan herkes için işletmede terfi olanaklarını iyileştirmek ve arttırmak.
4. Çalışanlara yeterli eğitim sağlayarak iş ilişkilerinde etkinliği arttırmak.
5. Kolayca uygulanabilecek performans değerlendirme standartları geliştirmek.
6. Denetçilere ve yöneticilere faydası dokunacak yönetim programları geliştirmek
7. Kalitenin geliştirilmesi için toplam kalite programları geliştirmek.

1.2.1.1.3. Üretimi Saptırma

Spector ve arkadaşları (2006: 449) çalışanın işte üstüne düşen görevleri yerine getirmemek için iş yapıyormuş gibi görünerek, kasıtlı olarak hata yapmasını ya da başarısız olmasını üretimi saptırma olarak ifade etmektedir.

Giaccalone ve Rosenfeld (1987: 369) sabotaj davranışları gruplandırmasındaki üretimi yavaşlatma boyutu; işi gelmeme, çalışmayı reddetme, yavaş çalışma, isteksiz bir şekilde

çalışma vs. gibi davranışlardan oluşmaktadır. Böylelikle üretimi yavaşlatmanın üretimi saptırma ile kısmen örtüştüğü söylenebilecektir.

Üretimi saptırma davranışı kimi araştırmacılara göre sabotaj davranışının daha pasif bir türü olarak görülmektedir. En azından kişiye karşı değil, örgütsel hedeflere yönelik olarak sergilenen bir davranış türü olduğu için sabotaj davranışına göre daha güvenli olduğu görüşü hakimdir (Doğan ve Kılıç, 2014: 125).

1.2.1.1.4. Geri Çekilme (Soyutlanma)

Martocciho ve Jimeno (2003: 230) geri çekilmeyi işgörenin işte fiziken olmasına rağmen aslında orada olmaması şeklinde ifade etmiştir. Geri çekilme örgütlerde farklı şekillerde görülebilmektedir. Örneğin geri çekilmenin içinde işe geç gitme, işten erken ayrılma, işte molaları gereğinden fazla uzatma gibi davranışlar yer almaktadır.

Literatürde devamsızlık biçimleri ayrı konular olarak çalışılmıştır. Fakat en çok dikkat çeken konu devamsızlık davranışı olmuştur. İşe devamsızlığın ilk zamanlardaki araştırmalarında iş ortamındaki tatminsizliğe tepki olduğu düşünülürken daha sonraki araştırmalarda bu durumun birden çok farklı sonucu ortaya çıkardığı görülmüştür (Spector vd., 2006: 450). İşe devamsızlığın oluşumunu anlamadaki temel yaklaşım çalışma koşullarına ve iş tatminsizliğine tepki olarak geri çekilme üzerindedir. Nicholson ve Johns (1985) devamsızlığın çalışma grubunun ya da örgütün kültüründen kaynaklı devamsızlıktan meydana geldiği üzerinde dururken, Farrell ve Stamm (1988) geçmişte devamsızlık yapan çalışanların ileride de devamsızlığa yatkın olduğu sonucuna ulaşırken, Mathieu ve Kohler (1990) ise çalışanın iş arkadaşlarına bağlı olarak işe devamsızlığının doğru orantılı olarak azaldığı ya da arttığını saptamıştır (Spector, 1996: 260).

Maddi ve manevi anlamda geri çekilme davranışları örgütlerde bazı olumsuzluklar yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Tuik Kasım 2016 işgücü istatistiklerine göre 15 ve daha yukarı yaşta kişiler işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 590 bin kişi artarak 3 milyon 715 bin kişi olmuştur (www.tuik.gov.tr, erişim tarihi: 28.02.2017). Bu durumda işletmelerde çalışanların hiçbirinin vazgeçilmez olmadığı görüşünü yaygınlaştırmaktadır. Üçer kişilik gruplar üzerinde Argote ve arkadaşları (1995) çalışmıştır. Araştırma sonucunda işgücünde devir olan grupların devir olmayanlara göre belirgin derecede az üretim gerçekleştikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sagie ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise çalışanların performans düşüklüğünün örgüte maliyetinin 1997 finansal yılı için vergi öncesi gelirlerin %16,5'i yani 2,8 milyar dolar olarak hesaplanmıştır. Bu finansal kayıp içerisinde

işe geç kalmanın %4, iş gücü devrinin %27, işe devamsızlığın payının ise %49 olduğu tespit edilmiştir (Karaeminoğulları, 2006: 51).

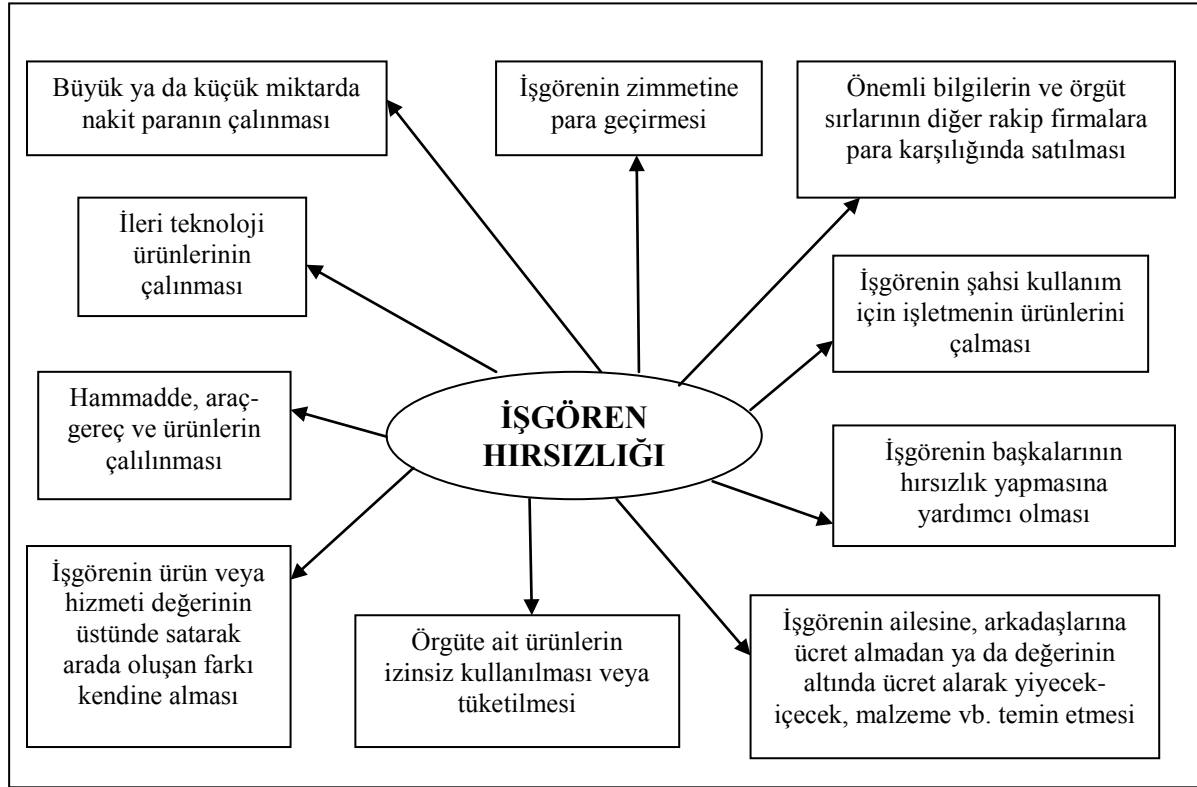
Stres, sağlık problemleri, psikolojik problemler, kültür, toplumsal normlar, bireysel farklılıklar, iş aile yaşamı ve ast-üst çatışması geri çekilme üzerinde etki kurabilmektedir. Geri çekilme davranışı diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarına göre farklılık göstermektedir. Çünkü bu davranışta doğrudan zarar verilmeyip onun yerine bir durumdan kaçınma ya da sakınma için yapılan bir takım girişimler vardır. Geri çekilme davranışında bulunan çalışanlar direkt olarak işletmeye zarar vermeyi istememektedir. Çalışanlar olumsuz duygular yaratan durumlardan, stres faktörlerinden, adaletsizlikten, tatminsizlikten kaçmayı istemektedir (Spector, 2000: 237-238; Spector vd., 2006: 450).

1.2.1.1.5. Çalma (Hırsızlık)

Örgüt içinde iş görenler tarafından yapılan çalmaya (hırsızlığa); Amerikalılar “employee theft”, Fransızlar “le travail noir” ve Ruslarsa “rabotat nalyevo” demektedirler (Greenberg ve Scott, 1996: 112).

İşgörenlerin hırsızlık yapması ya da diğer bir ifade ile çalma davranışı; çalışanlar, müşteriler ya da başka üçüncü kişiler tarafından örgüte ait para veya mülkün izin alınmaksızın, ücreti ödenmeksizin alınması veya tüketilmesi şeklinde ifade edilebilir (Payne, 1989: 561). Greenberg ve Scott (1996: 116) işgören hırsızlığının üretime veya üretim sürecine zarar vermeyen örgütün ürün ve malzemelerine zarar veren, çalışma arkadaşlarını kapsamayan örgüte karşı işlenen, tüm işletmeye ait olmayan sadece çalışılan pozisyonla sınırlı, şahsi kazanımlar elde etmek amacıyla yapılan şiddet barındırmayan kanun dışı davranışları kapsadığını belirtmiştir.

Literatürde işgören hırsızlığı kapsamına giren davranışlar (Hollinger, 1989: 18; Greenberg ve Scott, 1996: 113; Ghiselli ve Ismail, 1998: 179; Niehoff ve Paul, 2000: 52; Tarkan ve Tepeci, 2006: 139) aşağıda Şekil 1.5’te gösterilmektedir:



Şekil 1.5 İşgören Hırsızlığı Türleri

Bernardin ve Cooke (1993: 1098) işgören hırsızlığına neden olan tutum ve algıları aşağıdaki başlıklar altında incelemiştir. Bunlar;

1. İşgörenin diğer çalışma arkadaşlarına göre daha fazla hırsızlık / çalma düşüncesinde olma
2. Hırsızlık yapanlara karşı diğer işgörelere göre daha anlayışlı ve hoşgörülü olup daha az cezalandırma eğiliminde olma
3. İşgörenin diğer çalışma arkadaşlarında düzenli olarak hırsızlık faaliyetlerinde bulduklarına inanması
4. Hırsızlık yapanları / çalanları koruma düşüncesi
5. Hırsızlık faaliyetlerinde bulunmayı haklı bulma düşüncesi (örneğin, işgörenin o kadar çalışıyorum aldığım ücret az bundan dolayı hırsızlık yapıyorum diyerek kendini haklı çıkarmaya çalışması)

Yukarıdaki düşünelere sahip olan işgörel hırsızlık faaliyetlerinde bulduklarında bunun örgütte kabul gören ve bu tür faaliyetlerin herkes tarafından yapıldığını mazaret göstermektedirler. Greenberg (1997) ise işyerinde hırsızlığı İngilizcede “hırsızlık yapmak, çalmak” anlamına gelen Steal modeli ile açıklamaya çalışmıştır. Bu modele göre hırsızlığın altında yatan güdüler karmaşık olup bu güdüler sosyal (yardımcı) ve asosyal (zararlı) olarak

gruplandırılmaktadır. Steal ismi hırsızlık davranışının arkasında yatan dört güdünün üçü baş harfleri (support (destekleme), thwart (engel olma), even the score (durumu eşitleme)) ile sonuncusu ise son harfin (approval (onaylama)) birleşiminden oluşmaktadır. Hırsızlığın dört güdüsü kişisel niyetlerle birlikte ele alınmaktadır. Bu model aşağıda Tablo 1.5’de gösterilmektedir (Varoğlu ve Sığı, 2013: 637):

Tablo 1.5 STEAL Modeli: Hırsızlığın Dört Güdüsü ve Kişinin Olası Niyetleri

Kişinin Niyeti	Örgüt	Çalışma Arkadaşları
Sosyal (Yardımcı)	<i>Onaylama</i> Yöneticisinin hırsızlığı mazur gören anlayışını takip eder.	<i>Destekleme</i> Hırsızlığı mazur gören çalışma grubu normlarına uyar.
Asosyal (Zararlı)	<i>Durumu Eşitleme</i> Örgüte zarar vermek ister.	<i>Engel Olma</i> Hırsızlıkla ilgili çalışma grubu normlarına karşı koyar.

Tablo 1.5’e bakıldığında *destekleme güdüsü*; hırsızlıklara katılan işgörenlerin örgütte iyi üye olarak kabul görülmesi, hırsızlığın gruba sadaket olarak görülmesi ve bunu yapanların grubun iyi üyesi olarak algılanması, işgörenin hırsızlık davranışını pekiştirmekte olup bu davranışın iyi olduğunu düşündürmektedir. *Engel olma güdüsü*; örgütün hırsızlığı denetim altında tutmasına engel olma çabası vardır. Bu durumda grup üyelerinin davranışı surat asmak dışlamak gibi sessiz tepkiler olabileceği gibi kaba davranmak, dövmek gibi ağır cezalar uygulamak şeklinde de olabilir. *Durumu eşitleme güdüsü*; haksızlığa uğradığını düşünen çalışanın kendi zihninde hırsızlık davranışı göstererek hakkaniyeti sağladığını düşünmesidir. *Onaylama güdüsü*; işletmelerde birçok yönetici hırsızlığı engellemeye çalışmaktadır. Ama bazı yöneticiler hırsızlık yapan işgörene göz yummakta veya hırsızlık yapan işgörenle ortak hareket ederek hırsızlık davranışını onaylamaktadır.

2004 yılında Londra şehir polisi tarafından yapılan araştırmaya göre küçük ve orta boydaki işletmeleri dolandırmanın %82’sinin işletme çalışanları tarafından gerçekleştirildiği görülmüştür. Florida Üniversitesi tarafından yapılan 118 perakende şirketinin ulusal perakende güvenliği araştırmasına göre ise çalışanların işletmede hırsızlık yapmasının 2001 yılı maliyetinin 15 milyar dolar olduğu saptanmıştır (Sausser, 2007: 14-15). Perakende sektöründe kayıpların kaynaklarını çalışan hırsızlığı, mağaza hırsızlığı, tedarikçiden kaynaklanan kayıplar ve stok kaybına neden olan işlem hataları oluşturmaktadır. 24 ülkenin toplam satışı 996, 2 milyar doları bulan 203 çeşitli büyüklükteki perakende şirketinden elde edilen verilere göre 2014-2015 yılları arasındaki dönemde çalışan hırsızlığı ve mağaza hırsızlığı toplam kaybın %77’sini oluştururken 2013-2014 yılları arasında bu kaybın %67’sini oluşturduğu ve perakendecilerin bu durumdan dolayı 95 milyar dolara zarara uğradığı tespit

edilmiştir. 2014-2015 yılları arasındaki perakende kaybının kaynaklarının yüzdesel dağılımı aşağıdaki Tablo 1.6'da gösterilmiştir. Bunlar (The New Barometer, 2015: 13, 25, 38, 40):

Tablo 1.6 2014-2015 Perakende Kaybının Kaynakları

Kaybın Kaynakları	Dünya	Avrupa	Türkiye
Çalışan Hırsızlığı	%39	%25	%15
Mağaza Hırsızlığı	%38	%42	%66
Tedarikçiden Kaynaklanan Kayıplar	%7	%9	%4
Stok Kaybına Neden Olan İşlem Hataları	%16	%24	%14

Tablo 1.6'da da görüldüğü gibi dünyada %39'luk oranla en fazla çalışan hırsızlığı yapıldığı onu %38'lik bir oranla mağaza hırsızlığı izlediği, Avrupa'da %42 ve %Türkiye'de de %66'lık bir oranla en fazla mağaza hırsızlığı yapıldığı saptanmıştır.

Spector vd. (2006: 449) işgörenlerin hırsızlık davranışının potansiyel nedeni olabilecek faktörlerin kişilik, demografik özellikler, stres, adaletsizlik algısı, öz denetim düzeyinin düşük olması ve hırsızlığın olağan bir davranış olarak kabul edilmesi olarak belirtmişlerdir.

1.2.2. Sapkın Davranış (Deviant Behavior) / Örgütsel Sapma (Organizational Deviant)

Sapkın davranış örgütsel kuralları ihlal eden nezaketsizlik ve saldırganlık davranışları kapsayan bir üretkenlik karşıtı iş davranışıdır. Sapkın davranışları Robinson ve Bennett (1995: 556) örgüt kurallarına uymamayı, örgüt üyelerinin refahını kaçırmaya dönük veya bu iki davranışı istekli olarak gerçekleştirmek şeklinde ifade etmektedir. Vardi ve Yoash (1996: 151) örgütsel sapmayı işgörenler tarafından sosyal ve örgütsel değerlere yönelik kasıtlı olarak yapılan davranışlar şeklinde tanımlarlarken, Gruys ve Sacket (2003: 30) örgütsel sapmayı işgörenlerin organizasyonun yararına karşı yapılan kasıtlı davranışlar şeklinde açıklamaya çalışırken, Liao vd. (2004: 970) ise örgütsel sapmayı moral, motivasyon ve performans azaltıcı davranışlar şeklinde tanımlama yoluna gitmiştir.

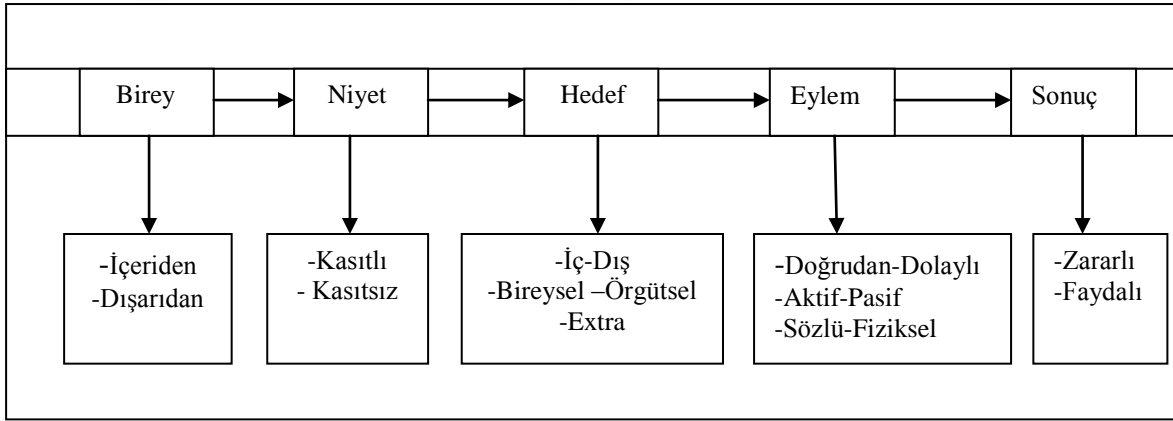
Colbert vd. (2004: 599) organizasyonun etkinliğini ve işgörenlerin performansını isteyerek düşürmeye yönelik sergilenen davranışlar şeklinde örgütsel sapmayı belirtmektedir. İşgörenlerin örgütsel sapma davranışları intikam alma duygusundan güç almaktadır. Örgütsel sapma davranışlarının bilinçli, kasıtlı ve sistematik şekilde uygulanması örgütü zarara uğratmaktadır. Bu davranışlar hırsızlık, sabotaj, işe ve müşterilere karşı ilgisizlik, iş süreçlerini sekteye uğratma, duygusal istismar vs eylemler olabilmektedir.

Literatüre bakıldığında örgütsel sapma davranışları üç farklı konu üzerine odaklandığı görülmektedir. Bunlar (Judge vd., 2006: 126) çalışma esnasında gerçekleşen faaliyetlere karşı

gösterilen tepki olarak ortaya çıkan sapma davranışı kavramsallaştırılmakta, işgörenlerin kişilik özelliklerinden kaynaklı ortaya çıkan sapma davranışları şeklinde incelenmekte ve işgörenlerin sapma davranışının çalışma ortamındaki sosyal düzene uyum sağlaması şeklinde çalışmalar yapılmaktadır.

Dunlop ve Lee (2004: 70) örgütün performansını ve etkinliğini örgütsel sapmanın olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir. Örgütsel sapma; verimliliğin düşmesinden kaynaklanan kayıplar, örgütün araç gereçlerine zarar verme, hırsızlık, müşteri kaybı, işgören devir hızının fazla olması, sigorta kayıpları, örgütün imajının zedelenmesi ve bu yüzden halkla ilişkiler harcamalarının artması gibi birçok açıdan örgüte mali yük oluşturmaktadır.

Örgütsel sapma davranışı bir süreç olarak aşağıdaki Şekil 1.6'da özetlenmiştir.



Şekil 1.6 Örgütsel Sapma Davranışı Süreci

Kaynak: Robinson ve Greenberg, 1998: 5; Demir, 2009: 49; Yalap, 2016: 29

Yukarıdaki Şekil 1.6'ya bakıldığında örgütsel sapma sürecinin birey, niyet, hedef, eylem ve sonuçtan oluştuğu görülmektedir. *Birey*; sapma davranışını gerçekleştiren kişi ya da gruplar örgüt içinden ya da örgüt dışından olabilmektedir. Örgüt içinde olanlar hala çalışmaya devam edenler örgüt dışında olanlar ise çeşitli nedenlerle işten ayrılanlar, emekliler ve istifa edenler şeklindedir. Örgüt dışında olanların sapma davranışlarını göstermesinin sebebi geçmişe dönük olarak intikam alma ve hak arama vs. olabilmektedir. *Niyet*; işgörenin niyeti örgütün hedeflerine karşı kasıtlı ya da kasıtsız olarak gerçekleşebilmektedir. Fakat bir davranışın sapma olarak değerlendirilmesi için kasıtlı olarak yapılması gerekmektedir. *Hedef*; örgüt, diğer üyeler ve örgüt kaynakları hedef olarak seçilebilir. Hedef içine sapma davranışından etkilenen tüm değerler girebilir. Gerçekleştirilen faaliyetlerin sapma davranışı olarak değerlendirilebilmesi için hedefin belirgin olması gerekmektedir. Kendi nitelikleriyle faaliyet ve çabalarını birleştiren kişisel niteliklere sahip bireylerin daha yüksek içsel kontrol düzeyine sahip olduğu bilinmektedir. Ancak bireyin içsel kontrol düzeyini, sapmayı etkileyen

faktörlerin oluşması durumunda olumsuz olarak etkilemektedir. Bu durumda birey kontrol kaybı yaşayabilmektedir. *Eylem*; fiili olarak sapma davranışının gerçekleştiği aşamadır. Sapma davranışında eylemler doğrudan-dolaylı, sözel ya da fiziksel ve aktif ya da pasif şeklinde üç farklı şekilde gerçekleşmektedir. Hedef alınan unsurları eylem doğrudan etkilerken buna bağlı olarak hedefe bağlı diğer unsurları da dolaylı ve doğrudan bir şekilde etkilemektedir. *Sonuç*; hedefe zarar veren fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutta üç farklı sorun sapma davranışının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Psikolojik bozukluklardan, hayat kaybına kadar her türlü davranış sapması insan yaşamını etkilemektedir. Bir eylemin sapma davranışı olarak değerlendirilebilmesi için zarar verme olasılığını içinde barındırması yeterlidir. Örneğin bir işgörenin örgüte zarar vermek amacıyla yangın çıkarmak istemesi ve bunun fark edilerek önlenmesi hedefin zarar görmemesine rağmen bu davranışın bir sapma olduğu gerçeğini kaldırmaz (Demir, 2009: 49; Yalap, 2016: 29).

Gerek hizmet gerek üretim işletmesi olsun hemen hemen her işletme türünde sapkın davranışlara rastlamak mümkündür. Sapkın davranışların bir kısmı doğrudan müşteriyi, bir kısmı doğrudan işletmeyi, bir kısmında hem müşteriyi hem de işletmeyi etkileyebilmektedir. Örneğin, otel işletmelerinde kat hizmetleri personelinin odadaki çarşafı değiştirmemesi hem müşteriyi hem de oteli etkilemektedir. Kat hizmetleri personelinin işini yapmadığı halde yapmış gibi göstermesi sonucunda temiz bir çarşafta yatmayan müşteri otel hakkında olumsuz bir intiba edinmesine yol açacaktır (Varinli, 2004: 46).

Örgütler için örgütsel sapma önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Çünkü örgütsel sapma davranışlarının ortaya çıkması örgütü olumsuz ve organize davranışlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu tarz davranışlar örgütün performansını ve etkinliğini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca işletmeyi maliyet bakımından da büyük kayıplara uğratmaktadır (İyigün, 2011: 65).

1.2.3. Saldırganlık (Aggression) / Şiddet (Violence)

Saldırganlık (aggression); latince kökenli bir sözcük olup bir yöne doğru hareket anlamına gelmektedir. Kesin bir tavır alış, tepki verme ve yok etme anlamları bu sözcüğün içeriğinde vardır (Şenyüzlü, 2013: 5). Türk Dil Kurumu sözlüğünde (1988: 1249) ise saldırganlık; bireyin kendi düşünce ve davranışlarını dıştaki direnmelere karşı, zorla karşısındakine benimsetme çabası ve saldırgan olma durumu şeklinde açıklanmaktadır.

Saldırganlık biyoloji, psikoloji, antropoloji ve sosyoloji gibi pek çok bilim dalının araştırma alanına girdiği için literatürde saldırganlıkla ilgili pek çok tanım bulunmaktadır (Türktan, 2013: 24). Literatürdeki tanımlar aşağıda Tablo 1.7'de gösterilmektedir.

Tablo 1.7 Farklı Araştırmacılar Tarafından Saldırganlığın Tanımlanması

Araştırmacı	Tanım
Baron ve Richardson (1985)	Saldırganlık; canlı bir varlığa zarar verme veya incitme amacıyla yöneltilen canlılıkta bu durumdan kaçındığı davranış şeklidir.
Köknel (1986)	Nesnelere ya da başka kişilere yönelmiş olan zararlı, yok edici davranış biçimine saldırganlık denir.
Gergen ve Gergen (1986)	Saldırganlık; başka kişi ve kişilere acı, ölüm gibi olumsuzluklar veren davranıştır.
Freedman, Sears ve Carlsmith (1993)	Saldırganlık; fiziksel güç kullanılmı veya kullanılmı başkalarını incitmeyi hedefleyen her türlü davranıştır.
Berkowitz (1993)	Saldırganlık; fiziksel ya da psikolojik olarak bir başka canlıya zarar verme niyeti taşıyan bir davranış şeklidir.
Brewer ve Crano (1994), Feldman (1998)	Bir başkasını incitme amacıyla yapılan eylemlere saldırganlık denir.
Aronson, Wilson ve Akert (1999)	Psikolojik veya fiziksel acıya yol açmayı hedefleyen kasıtlı davranışlara saldırganlık denilmektedir.
Ardalı (1996)	Saldırganlık; yenmek, hakim olmak ve yönetmek amacıyla şiddetli, güçlü, etkili, fiili, işlem; bir işi engelleme, bozma başa çıkmaya karşı hırpalayıcı, yaralayıcı tahrif edici ve düşmanca amaç taşıyan bir davranıştır.
Zülal (2001)	Bir şeye ya da birine zarar vermek amacını taşıyan ve toplumsal açıdan kabul edilemez davranışlara saldırganlık denir.
Freedman, Sears ve Carlsmith (2003), Taylor, Peplau ve Sears (2007)	Saldırganlık; başkalarını incitmeye niyetlenen her türlü davranış ya da faaliyettir.
Brendgen, Dionne, Girard, Boivin ve Peusse (2005)	Saldırganlık; kişi hakkında dedikodu çıkarma, bireyi önemsememe, dışlama, bireye alaycı bir şekilde bakma vs. davranış veya sözle, gizli ya da açık bir şekilde sergilenen bir davranıştır.
Şahan (2007)	Kültürel ortam tarafından araçsal ya da doğrudan nedenlere bağlı olarak saldırganca kabul edilen maddi zarar ve hissel acı bırakan davranışa saldırganlık denir.
Efiliti (2008)	Saldırganlık; başka kişilere zarar verme amacıyla girişilen bir davranış şeklidir.
Ülker (2009)	Saldırganlık; psikolojik veya sözel olarak zarar verme amacı taşıyan bir davranış şeklidir.
Yavuzer ve Karataş (2012)	Saldırganlık; bir başka canlıya kasıtlı olarak duygusal ya da fiziksel olarak zarar verme tutum ve davranışını içeren bir durumdur.
Koç ve Büyükgöze Kavas (2015)	Saldırganlık; başka bir kişiye duygusal, psikolojik ve fiziksel olarak doğrudan zarar verme amacıyla yapılan davranıştır.

Kaynak: Freedman vd., 2003: 248; Acet, 2005: 55-56; Brendgen vd., 2005: 930- 946; Taylor vd., 2007: 413; Şahan, 2007: 2; Yücel, 2008: 4; Efiliti, 2008: 215; Yavuzer ve Karataş, 2012: 2; Türktan, 2013: 24; Şenyüzlü, 2013: 5; Koç ve Büyükgöze, 2015: 784 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1.7'ye bakıldığında saldırganlığın tanımlanmasında bazı ortak özelliklerin olduğu ancak literatürde araştırmacılar tarafından görüş birliğine varılmış genel bir tanımın

bulunmadığı görülmektedir. Taylor vd. (1997: 363-364) saldırganlığın tanımlanmasında dikkat edilecek hususları belirtmişlerdir. Bunlar;

1. Zarar verme, incitme amacının olması,
2. Toplum tarafından genel kabul görmüş sosyal kurallara uygun olup olmama durumu,
3. Duygu ile saldırganlık arasında fark olma durumudur.

Bir davranışın saldırganlık olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, sergilenen davranışın kaza ya da kasıtlı olup olmama durumuyla ilgilidir. Birey tarafından sergilenen davranış zarar verme maksatı taşıyorsa saldırganlık olarak değerlendirilmektedir. Ancak bir davranış zarar verme amacıyla yapılmayıp fakat zarar veriyorsa o davranış saldırganlık kapsamında ele alınmamaktadır (Koç ve Büyükgöze Kavas, 2015: 784).

Saldırganlık biyolojik ve psikolojik nedenlere dayandırılabilir. Bunlar Tablo 1.8'de gösterilmektedir (Şenyüzlü, 2013: 14-15):

Tablo 1.8 Saldırganlığın Nedenleri

Biyolojik Nedenler	Açıklama
Fizyolojik uyarının artmış olması	Fizyolojik olarak bireyin aşırı uyarılması saldırgan davranışlara neden olabilir. Örneğin, şiddet filmleri veya gerilim filmleri izleyen kişinin fizyolojik uyarılması artabilir.
Cinsiyet ve hormonlar	Koruma ve sahiplenme içgüdüleri erkeklerde daha fazla olması erkekleri daha fazla saldırgan davranışlara yöneltmektedir. Ayrıca bu durum hormonlardan kaynaklanabilmektedir. Araştırmalar erkeklerde bulunan androjen hormonunun seviyesi ile saldırganlık davranışları arasında ilişki olduğunu saptamıştır.
Cinsel Uyarılma	Araştırmalar cinsel uyarılmayla saldırganlık arasında ilişki olabileceğini göstermektedir.
Ağrı	Ağrının kişilerde yüksek derecede hissedilmesi ve kişinin ağrısını unutmaya çalışması, dikkatini başka yere çekmeye çalışması sonucunda etrafa asabi davranışlar sergileyebilir.
İlaçlar ve diğer maddeler	Alkol küçük dozlarda alındığında sakinleşmeyi sağlarken büyük doz alımlarda saldırganlığı arttırmaktadır. Sakinleştirici olarak alınan ilaçlar saldırganlığı azaltırken bazıları saldırganlık davranışlarının artmasına sebep olmaktadır.
Sinirler arası iletim maddeleri (Nörotransmitterler)	Serotonerjik, dopaminerjik ve katekolaminerjik sistemler tarafından saldırganlık düzenlenir. Dopamin saldırganlığı arttıran, serotonin ise saldırganlığı kettlediği düşünülen bir nörotransmitterdir. Saldırganlığın artmasına ve ortaya çıkmasına norepinefrin yol açmaktadır. Norepinefrin duygulanımsal saldırganlığı artırırken yirtici saldırganlığı kettlemektedir.

Biyolojik Nedenler	Açıklama
Beyin anatomisi, nörotransmitterler ve hormonların ilişkisi	Hipotalamus, septal alan ve amigdala saldırganlığı düzenlemekte olan limbik sistemin önem taşıyan bölgelerinden olduğu düşünülmektedir. Saldırganlık davranışını bu alanların uyarılması arttırmaktadır. Çıkarılması durumunda da saldırganlık davranışları azalmaktadır.
Psikolojik Etkenler	Açıklama
Engellenme	Kişileri engellenme saldırganlığa teşvik eder. Fakat her engellenme saldırgan davranışların oluşmasına sebebiyet vermez.
Doğrudan proveke edilme	Bireyin fiziksel olarak kötüye kullanılması ve alay edilmesi gibi nedenler doğrudan proveke grubuna girmektedir. Bazen imalı bir söz ya da bakış saldırganlık sürecini başlatabilir. bu durumlar saldırgan davranışlara neden olabilmektedir.
Saldırganlık gösteren örneklerle maruz kalma	Şiddet içerikli film izleme veya oyun oynama saldırgan davranışı özendirilmekte ve tetikleyebilmektedir.

Örgütsel yaşamda saldırgan davranışların nedenleri hakkında yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Branscombe ve Wann (1994: 641-657) duygusal zeka, yaş, eğitim düzeyinin, kişiliğin (Baron, 1989: 281-296; Eren, 2004: 305; Şimşek vd., 2005: 92) , Spector (1975: 635-637) hayal kırıklığının, örgüt içindeki adaletsizliğin (Greenberg, 1990: 561-568; Hoad, 1993: 64-86; Geddes ve Baron, 1997: 433-454; Greenberg ve Barling, 1999: 900), Morgan (1986: 65) organizasyon içindeki güç mücadelelerinin, örgüt içindeki ısı, ışık, nem ve sağlıksız çalışma koşullarının (Anderson, Anderson ve Dueser, 1996: 366-376; Cohn ve Rotton, 1997: 1322-1334) saldırgan davranışlara sebep olduğu tespit edilmiştir.

Buss (1961) saldırganlığın 3 temel boyut üzerinde 8 farklı türünün bulunduğunu belirtmektedir (Baron ve Neuman, 1996: 162; Neuman ve Baron, 1998: 395; Rippon, 2000-455-456; Neuman ve Baron, 2005: 20; Tüzel, 2009: 3-4; Aydın ve Göksel, 2010: 94; Gül, 2010: 93; Engin, 2012: 12). Baron vd. (1999) saldırganlığı üç farklı şekilde sınıflandırmıştır (LeBlanc ve Barling, 2004: 9-10). Bu saldırganlık türleri aşağıdaki Tablo 1.9'da gösterilmektedir

Tablo 1.9 Saldırıcılık Türleri ve Örnekleri

Saldırıcılık Türleri (Buss (1961))	Davranış Örnekleri
Sözel-Aktif-Doğrudan	Bireye bağırarak, hakaret etmek, küfür etmek, aşağılamak, alay etmek, küçük düşürmek, sözünü kesmek, organizasyon içinde statüden kaynaklı kibirlenmeleri yansıtacak ve diğerlerinden kendini üstün gören davranışlarda bulunmak
Sözel-Pasif-Doğrudan	Hedef kişiye beddua etmek, telefonlara cevap vermemek
Sözel-Aktif-Dolaylı	Bireyin fikirlerini küçümsemek, hakkında dedikodu çıkarmak ve adil olmayan davranışlarda bulunmak
Sözel-Pasif-Dolaylı	Bireyin ihtiyaç duyduğu bilgilerin saklanması veya bilgilere ulaşmasının engellenmesi, kasıtlı olarak konunun dışında bırakmak ve telefonla rahatsız etmek.
Fiziksel-Aktif-Doğrudan	Vurmak, itmek şeklinde fiziksel saldırılarda bulunmak
Fiziksel-Pasif-Doğrudan	Bireylerin kendini ifade etmelerini engellemek ve hedef kişi ortama geldiğinde oradan uzaklaşmak.
Fiziksel-Aktif-Dolaylı	Bireyin ihtiyacı olan malzemeleri yoy etmek ya da israf etmek, hedef kişiye ait eşyaları çalmak ve zarar vermek.
Fiziksel-Pasif-Dolaylı	Hedef kişinin güvenliğini sağlayacak tedbirleri almamak ve diğer çalışanların işlerini zamanında bitirememelerine yol açacak davranışlarda bulunmak.
Saldırıcılık Türleri (Baron vd. (1999))	Davranış Örnekleri
Düşmanlık ifadeleri	Düşmanlık ifadeleri sözlü ya da sembolik düşmanca tavırlar şeklindedir. Sözlü saldırılar olumsuz yüz ifadeleri ve jestleri vs. davranışları kapsamaktadır.
Engelleme	Kaynakları kısıtlamak, önemli bilgileri saklamak ve telefonlara yanıt vermeme gibi davranışları kapsamaktadır.
Açık Saldırıcılık	Hırsızlık, başkasının malına zarar verme, fiziksel saldırı ve cinayet gibi davranışları kapsamaktadır.

Çoğu zaman saldırıcılık ile şiddet eş anlamlı olarak kullanılsa da aralarında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Dolaylı bir biçimde ya da sözel (basit bir küfürle) olarak saldırıcılık olabilirken şiddet ise daha ağırlıklı olarak zarar verme oranının yüksek olduğu saldırıcılık boyutudur. Şiddet bir yandan terörizm, savaş ve baskı gibi toplumsal etkileşimden kaynaklanan olguları, diğer yandan kaba bir şekilde duyguların ifade edilmesi anlamına gelen yaralama, darp ve saldırı gibi olguları kapsamaktadır (Yücel, 2008: 5-6). Şiddet türleri aşağıdaki Tablo 1.10'da gösterilmektedir (Erzor, 2009: 9).

Tablo 1.10 Şiddet Türleri

Şiddet			
Bireysel			Yapısal (Toplumsal Koşullar veya Sosyal Sistemin Baskı Unsurları)
Fiziki		Psikolojik	
Kişilere Yönelik Şiddete Başvurma	Eşyaya Mala Yönelik Vandalizm		
Cinayet, yaralama, rehin alma, tecavüz, dayak vb.	Zarar verme, yakma vb.	Tehdit, küfür, ayrımcılık, hakaret	Hiyerarşi kurma, emir verme, yoksun bırakma, gelişim şansı vermeme, işgal, savaş, terör, çete, mafya vb.

Şiddet türleri Tablo 1.10'da görüldüğü gibi bireysel ve yapısal olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel şiddet de kendi içinde fiziki ve psikolojik olarak alt gruplara ayrılmaktadır.

Literatüre bakıldığında saldırganlık ve öfke kavramlarının bir arada kullanıldığı görülmektedir. Öfke ve saldırganlığın sürekli bir arada kullanılması bu iki kavramın eş anlamlı olarak algılanmasına sebep olmuştur. Ancak psikolojide ve diğer sosyal bilimlerdeki gelişmeler bu iki kavramın ayrı olarak ele alınıp incelenmesi zorunluluğunu getirmiştir. Öfke, saldırıya uğrama, engellenme, tehdit edilme, kısıtlama ve yoksun bırakma vb. durumlarda hissedilen ve genellikle kişiye yönelik ve neden olan şeye bağlı olarak gelişen ve saldırgan davranışlarla sonuçlanabilen oldukça yoğun olumsuz bir duygu olarak tanımlanmaktadır. Buradan hareketle saldırganlık kavramının daha çok davranışı öfke kavramının ise bir duyguyu ifade ettiği görülmektedir (Kaymak Özmen, 2004: 28-29).

Saldırganlığın açıklanmasında farklı kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Freud (1994) ve Lorenz (1996) içgüdü kuramlarının saldırganlığın içgüdüsel bir davranış olduğunu belirtirken Gunn (1993) ve Savrun (2000) biyolojik yaklaşımların saldırganlığı biyolojik fonksiyonlarla açıkladığını, Eron (1994) ve Atkinson vd. (2002) engellenme-saldırganlık kuramının insanlar engellendiğinde saldırgan bir şekilde tepki vereceğini ileri sürerken, Bandura (1978) ise sosyal öğrenme kuramının saldırganlığın öğrenilmiş sosyal bir davranış olduğunu öne sürmektedir (Koç ve Büyükgöze Kavas, 2015: 785).

Şiddete dayalı hareket ve olaylar her yerde yaşanabilmektedir. Bu olaylar işte, sosyal hayatta, spor müsabakalarında vb. her yerde olabilmektedir Spector vd. (2007: 119) ABD'de 1992 yılında işlenen şiddet suçlarının %15,1'inin işte gerçekleşmiş olduğunu, ABD'de her yıl 16 milyon kişinin sözlü saldırıya maruz kaldığını belirtmiştir. Acet (2005: 82-85) "24 Mayıs 1964 günü Tokyo olimpiyatları eleme grubu karşılaşması olan Peru-Arjantin maçı esnasında, hakem ev sahibi takımın golünü iptal edince tribünlerde olay çıkmış, bu olaylar sonucunda 320 kişi ölmüş, 600 kişi yaralanmıştır". Türkiye'de ise Ocak 2001 tarihinde Fenerbahçe-Efes Pilsen basketbol maçı sırasında tribünden bir seyirci atlayıp hakemin yakasına yapışmış ve hakemi dövmüştür.

Örgüt iklimi, anti-saldırgan davranış politika ve uygulamalarıyla işte saldırgan davranışlar azaltılabilir. Bunun yanı sıra kaliteli ve sağlıklı bir iş ortamının işletme yönetimi tarafından sağlanmasıyla saldırgan davranışlar azaltılabilir (Gül, 2010: 96).

1.2.4. Mobbing /Bezdirme/ Psikolojik Şiddet / Yıldırma

İngilizce’de “mob” kökünden gelen, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelen ve Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden Mobbing kelimesi türemiştir (Tutar, 2004: 9; Tınaz vd., 2008: 3; Durgun, 2011: 2; Öğretmen, 2013: 5; Altındaş, 2014: 303).

Mobbing kavramının karşılığı olarak Türk Dil Kurumu “bezdiri” kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi “İş yerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yırdırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır (Öğretmen, 2013: 5).

Çobanoğlu (2005: 20) ve Yaman (2009: 21) literatürde mobbing kavramının Türkçe karşılığının araştırmacılar tarafından tek bir sözcükle açıklanamadığını, mobbing’in kendi içinde birçok alt kavramı barındırdığını, bunların ise duygusal istismar, kötü muamele, zorbalık, işyeri terörü, psikolojik terör, duygusal taciz vs. olduğunu ifade etmişlerdir. Mobbing kavramı için araştırmacılar tarafından farklı ülkelerde farklı karşılıkların kullanılması kavram kargaşasına yol açmaktadır. (Yıldız ve Kılış, 2010: 74). Bu nedenle aşağıda Tablo 1.11’de uluslararası ve ulusal literatürde mobbing’i ifade etmek için kullanılan kelimeler bir araya getirilmiştir.

Tablo 1.11 Uluslararası ve Ulusal Literatürde Mobbing’i İfade Etmek İçin Kullanılan Kelimeler

Yıl	Araştırmacı	Kavram
1976	Brodsky	Harassment (Usandırma / Taciz)
1987	Thylefors	Scapegoating (Günah Keçiliği)
1989	Matthiesen, Raknes, Rrökkom	Mobbing (Yıldırma)
1990	Kihle	Health Endagering Leadership (Sağlığı Tehdit Eden Liderlik)
1990, 1996	Leymann	Mobbing (Yıldırma), Psychological Terror (Psikolojik Terör)
1991	Cox	Verbal Abuse (Sözel Taciz-İstismar)
1991	Wilson	Workplace Trauma (İşyeri Travması)
1992	Adams	Bullying (Zorbalık)
1993	Vartia	Harassment (Usandırma / Taciz)
1994	Björkquist, Osterman Hjelt Böck	Harassment (Usandırma / Taciz)
1994	Ashforth	Petty Tyranny (Dar Görüşlü Tiranlık)
1994	Keashly, Trotter Maclean	Emotional Abuse (Duygusal Taciz)
1996	Niedl	Mobbing (Yıldırma)
1996	Einarsen ve Skogstad	Bullying (Zorbalık)
1996	Vardi ve Wiener	Misbehavior in Organizations (Örgütlerde Kötü Davranış)
1996, 1999	Zapf	Mobbing (Yıldırma)
1998	Keashly	Emotional Abuse (Duygusal Taciz)

Yıl	Araştırmacı	Kavram
1998	O'Moore, Seigne, McGuire ve Smith	Bullying (Zorbalık)
1998	Marie-France Hirigoyen	Moral Harassment (Moral Tacizi)
1999	Field	Bullying (Zorbalık)
1999	Einarsen	Emotional Abuse (Duygusal Taciz), Harassment (Taciz), Mistreatment (Kötü Muamele), Victimization (Kurban Etme)
1999	Andersson, Pearson	Incivility (Kabalık)
2000	Teper	Abusive Supervision (İstismarcı İdare)
2000	Hoel ve Cooper	Bullying (Zorbalık)
2000	Einarsen	Bullying at Work / Harassment (İşyerinde Zorbalık / Taciz)
2000	McMahon	Bullying and Harassment (Zorbalık ve Taciz)
2001	Salin	Bullying (Zorbalık)
2002	Duffy, Ganster, Pagon	Social Undermining (Sosyal Baltalama, Zayıflatma)
2002	Dofradottir ve Hogh	Bullying (Zorbalık)
2002	O'Hagan	Workplace Bullying (İşyerinde Zorbalık)
2002	Ramsey	Bullying (Zorbalık)
2002	Middleton- Moz ve Zawadski	Workplace Bullying (İşyerinde Zorbalık)
2003	Lewis	Macho Management (Maço Yönetim)
2003	Koch	Bullying (Zorbalık)
2003	Lutgen-Sandvik	Employee Emotional Abuse (Çalışanın Duygusal İstismarı)
2003-2005	Tutar	İşyeri Terörü, Örgütsel Psikolojik Şiddet
2003	Önertoy	İşyerinde Duygusal Taciz
2003-2005	Yüçetürk	Yıldırma, Mobbing
2004	Batlaş	İşyerinde Yıldırma
2004	Dökmen	Yıldırma, İşyeri Fobisi, Kurum Depresyonu
2005	Çobanoğlu	İşyerinde Duygusal Saldırı / Mobbing
2005	Solmuş	Duygusal Zorbalık / Taciz
2005	Baykal	Yutucu Rekabet, İşyerinde Yıldırma
2005	Hogh	Bullying (Zorbalık), Harassment (Taciz)
2005	Arpacıoğlu	İşyerinde Zorbalık
2006	Laçiner	Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz
2006	Ergenekon	Duygusal Taciz
2006	Tınaz	İşyerinde Psikolojik Taciz
2006	Bilgel, Bayram ve Aytaç	Bullying (Zorbalık)
2007	Strandmark	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)
2007	Agervold	Bullying (Zorbalık)
2007	Savaş	İşyerinde Manevi Taciz
2007	Özen	İşyerinde Psikolojik Şiddet
2008	Özen Çöl	İşyerinde Psikolojik Şiddet
2009	Gül	Psikolojik Yıldırma
2009	Giorgi	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)
2010	Kaplan	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)
2010	Gün	İşyeri Sendromu

Yıl	Araştırmacı	Kavram
2012	Keskin	Psikolojik Şiddet
2013	Yıldız, Akbolat ve Işık	Psikolojik Taciz
2014	Pelit ve Kılıç	Mobbing
2014	Şahin ve Dündar	Yıldırma
2015	Sarıal	Psikolojik Taciz
2016	Güler	Mobbing

Kaynak: Zapf, 1999: 70-85; McMahon, 2000: 384-387; Einarsen, 2000: 381-382; Salin, 2001: 425-441; Yüçetürk ve Öke, 2005: 61-70; Çobanoğlu, 2005: 20; Karyağdı, 2007: 9; Özen Çöl, 2008: 107-134; Giorgi, 2009: 34-47; Gül, 2009:515-520; Yıldız ve Kılış, 2010: 74; Ekiz, 2010: 12-14; Ertürk, 2011: 17; Bakırcıoğlu, 2012: 4-5; Keskin, 2012: 92-102; Yumuşak, 2013, 11-12; Yıldız vd., 2013: 85-117; Pelit ve Kılıç, 2014: 90-126; Şahin ve Dündar, 2014: 129-159; Sarıal, 2015: 1-78; Güler, 2016: 1-118 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından kronolojik sıraya göre bu tablo hazırlanmıştır.



Birçok araştırmacı tarafından Tablo 1.11’de de görüldüğü gibi mobbingle ilgili çeşitli terimler kullanılmaktadır. Bu terimlerin bazılarının tanımını Tablo 1.12’de verilmektedir.

Tablo 1.12 Literatürde Mobbing’e İlişkin Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar

Tarih	Yazar	Kavram	Tanım
1976	Brodsky	Harassment (Taciz)	Bir kişinin diğer kişiyi yıpratmak, eziyet vermek, işkence etmek, hayal kırıklığına uğratmak veya onun tepkisini almak için ısrarlı bir şekilde sürekli tekrarlanan girişimlerdir.
1977	Edwardes	Macho Management (Maço Yönetim)	İşte korku yönetimi kuran, kötü sonuçlardan diğer çalışanları sorumlu tutan, iyi sonuçları kendi üstüne alan, alt pozisyonda pasif ve agresif olup üst pozisyonda maça gibi davranan kişilerin yönetim tarzı.
1987	Thylefors	Scape-Goating (Günah Keçiciliğı)	Belirli bir süre boyunca bir veya daha fazla kişinin iş arkadaşları veya işveren tarafından tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
1989	Matthiesen Raknes & Rrrökkum	Mobbing (Yıldırma)	Bir iş ortamında bir veya birden fazla işgöreni hedef alan, bir veya daha çok işgören tarafından sürekli tekrarlanan olumsuz tepki ve davranışlardır.
1990-1996	Leymann	Mobbing (Yıldırma), Psychological Terror (Psikolojik Terör)	Sadece bir kişiye yönelik bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde uygulanan ahlaki olmayan düşmanca davranışlardır.
1990	Kihle	Health Endagering Leadership (Sağığı Tehdit Eden Liderlik)	Açık bir şekilde ya da gizli bir şekilde amirler veya yöneticiler tarafından gerçekleştirilen uzun süren ve uygulanan küçük düşürücü, aşağılayıcı taciz eylemleridir.
1991	Wilson	Workplace Trauma (İşyeri Travması)	Yönetici veya işveren tarafından çalışana uygulanan gizli ya da açık bir şekilde tektar eden kötü niyetli ve kasıtlı davranışların sonucunda çalışanın kişiliğinin parçalanmasıdır.
1992	Adams	Bullying (Zorbalık)	Özel veya kamu alanında işgöreni küçük düşüren ve utandıran, sürekli tekrarlanan kişisel taciz ve eleştiri.
1993	Vartia	Harassment (Usandırma / Taciz)	Bir grup veya kişi tarafından çalışanın olumsuz davranışlara tekrarlı olarak maruz kalmasıdır.

Tablo 1.12 Literatürde Mobbing'e İlişkin Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar (Devamı)

Tarih	Yazar	Kavram	Tanım
1994	Ashforth	Petty Tyranny (Dar Görüşlü Tiranlık)	Yöneticinin gücünü beraber çalıştığı çalışanlar üzerinde itibarını yükseltici ve keyfi bir biçimde kullanmasıdır.
1994	Björkquist, Osterman Hjelt Böck	Harassment (Usandırma / Taciz)	Çeşitli bahaneler uydurularak mağdura fiziksel ve daha çok ruhsal acı verilmesi ve kurbanın kendini savunmasının engellenmesi suretiyle tekrarlı olarak rahatsız edilmesidir.
1995 / 1998	Keashly, Trott ve Maclean / Keashly	Abuse Behavior (Taciz Davranışı) / Emotional Abuse (Duygusal Taciz)	İrksal ya da cinsel kapsamı olmayan, bir ya da birkaç çalışanın diğerlerini yıkmayı amaçladıkları sözel ve sözel olmayan saldırgan davranışlardır.
1996	Einarsen & Skogstad	Bullying (Zorbalık)	Belirli bir süre ve sıklıkta meydana gelen, kişinin kendini savunmasının engellenmesidir.
1999	Zapf	Mobbing (Yıldırma)	Çalışma ortamında bir işgöreni usandırma, rahatsız etme, zorbaca davranma, dışlama veya rahatsız edici görevler vererek daha alt pozisyonla karşı karşıya bırakmaktır.
2000	Namie ve Namie	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)	Hedef kişinin bir ya da birden fazla kişi tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kitlenin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
2000	Hoel and Cooper	Bullying (Psikolojik Taciz)	Belirli bir zamandan bu yana bir ya da birden fazla kişi tarafından sürekli olarak tekrarlanan taciz ve olumsuz davranışlara maruz kalması ve bireyin kendini savunamaz hale gelmesidir. Bir defa gerçekleşen olaylar psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmemektedir.
2001	Doyle	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)	Dolaylı ya da doğrudan, fiziksel, sözlü ya da başka türlü; işyerinde ya da çalışma sırasında bir ya da daha fazla kişi tarafından hedef kişiye karşı yürütülen, bilinçli olarak hedef kişilerin işteki itibarını sarsan tekrarlı uygunsuz davranışlardır.
2001	Hirigoyen	Moral Harrassment (Manevi Taciz)	Kişinin itibarını veya fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü bozan sistematik bir şekilde tekrar eden davranışlar nedeniyle çalışanın işinden taviz verdiren ve iş ilişkilerine zarar veren taciz sayılan tüm davranışlardır.

Tablo 1.12 Literatürde Mobbing'e İlişkin Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar (Devamı)

Tarih	Yazar	Kavram	Tanım
2001	Westhues	Envy of Excellence (Mükemmelliğe Karşı Haset)	Başarılı bir çalışanın hedef seçilerek, gerçek ya da gerçek olmayan hatasının abartılarak diğer çalışanlar tarafından yanlış algılanmasının sağlanmasıdır.
2001	Salin	Bullying (Zorbalık)	Bir veya birkaç işgörene yönelik sürekli tekrarlanan, çalışma ortamında düşmanca bir çevre yaratan olumsuz davranışlardır. Hedef alınan kişi zorbalıkta kendini savunma gücünü çeker.
2002	Dofradottir ve Hogh	Bullying (Zorbalık)	Uzun bir süre tekrarlanan bir şekilde bir ya da birkaç kişi tarafından hedef kişiye karşı yürütülen saldırgan davranışlar ve olumsuz tutumlardır.
2002	Middelton-Moz ve Zawadski	Workpalce Bullying (İş Yerinde Zorbalık)	İşte fiziksel ya da psikolojik ızdırap vererek güç kazanmak amacıyla kasıtlı olarak diğer çalışanlara yapılan zulümdür.
2002	O'Hagan	Workpalce Bullying (İş Yerinde Zorbalık)	Sağlığı, mutsuzluğu olumsuz etkileyen, verimliliğe zarar veren, gücendirme ve gözdağı amaçlı uygunsuz, küçük düşürücü, ifitra içeren iş yeri davranışlarıdır.
2002	Ramsey	Bullying (Zorbalık)	Diğer bir çalışana ürküten, korkutan ya da üstü kapalı olarak söylenen ve yapılan herhangi bir davranıştır.
2003	Davenport, Schwartz ve Elliot	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz / Bezdirme), Emotional Abuse (Duygusal Taciz)	Bir çalışanın diğer çalışanları kendi istekleriyle veya istekleri dışında etrafında toplayarak diğer çalışana karşı sürekli olarak imalarda bulunma, alay etme ve onun itibarını düşürmeye yönelik kötü niyetli davranışlarda bulunarak saldırgan bir ortam yaratarak çalışana işten çıkarmaya zorlamasıdır.
2003	Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper	Bullying at Work (İşyerinde Zorbalık)	Bir çalışana sosyal ilişkiler bakımından dışlamak, rahatsız etmek, görevini ve işini yapmasını olumsuz etkileyen durum ve davranışları kapsamaktadır.
2003	Vartia	Workpalce Bullying (İş Yeri Zorbalığı)	Bir ya da birkaç kişinin, üstleri ya da astları, eş değer pozisyonda çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı tekrar eden olumsuz davranışlara hedef kişinin maruz kaldığı ve hedef kişinin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissetmesidir.
2003	Koch	Bullying (Zorbalık)	Çalışma ortamında daha güçsüz olan kişinin kasıtlı olarak tekrarlanan hareketlerle strese sokulmasıdır.

Tablo 1.12 Literatürde Mobbing'e İlişkin Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar (Devamı)

Tarih	Yazar	Kavram	Tanım
2003	Cassitto, Fattorini, Gilioli, Rengo ve Gonik	Psychological Harassment (Psikolojik Taciz)	Etik dışı davranışlarla işgörenin taciz edilerek mağdur olmasına sebep olan davranışlardır.
2004	Ravisy	Workplace Harcelement (İşyerinde Yıldırma)	Çalışanın tekrarlanan aşağılayıcı, onur kırıcı ve rahatsız edici davranışlar sonucunda çalışamaz hale gelmesidir.
2005	Hogh ve Viitasara	Bullying, Harassment (Zorbalık, Taciz)	Uzun bir süre tekrarlanan davranışlar sonucunda hedef kişinin kendi savunmasında güçlük çekmesidir.
2006	Moayed, Daraiseh, Shell ve Salem	Workplace Bullying (İşyeri Zorbalığı)	İşten kaynaklı çatışmaların bir veya birden fazla kişi tarafından normal yollardan çözümediklerinde bir veya daha fazla kişiye karşı uzun süre tekrar eden düşmanca tavırlar gösterilmesi ve kurbanların sağlıklarının ve performanslarının olumsuz etkilenmesidir.
2006 / 2008	Tınaz	İşyerinde Psikolojik Taciz / Yıldırma Kaçır	İşte çalışana diğer çalışanlar, işveren, üst, ast, ya da eşit düzeydeki kişiler tarafından sistematik bir şekilde uygulanan her türlü aşağılama, şiddet, tehdit ve kötü muamele gibi davranışları kapsamaktadır.
2009	Tüzel	Yıldırma (Mobbing)	İşte çalışanların birbirlerine karşı uzun dönem boyunca sistematik bir şekilde tekrar eden saldırganca ve düşmanca davranışlardır.
2010	Yıldırım ve Yıldırım	Psikolojik Şiddet	Bir ya da birkaç kişinin işte bir çalışana sistemli olarak yönelttikleri düşmanca davranışları ile etik dışı iletişimdir.
2011	Karakuş	Mobbing	Etik olmayan ve düşmanca iletişimle oluşan bir ya da daha fazla çalışan tarafından bir kişi hedef alınarak ona karşı sürekli, sistemli bir şekilde uyguladıkları ve hedef alınan kişiyi iş yaşamından uzaklaştırmayı hedefleyen davranışlardır.
2012	Karakuş ve Çankaya	Psikolojik Şiddet	İşte çalışana; zorbaca, tacizkar ve saldırganca davranılarak onu sosyal ortamdan uzaklaştırmak ve ona kapasitesinin altında işler vererek küçük düşürmektir.
2013	Şahin	Mobbing	Çalışanların kendilerine olan güvenine ve özsaygısına bir saldırı, benliğin imha edilme çabasıdır.

Tablo 1.12 Literatürde Mobbing'e İlişkin Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar (Devamı)

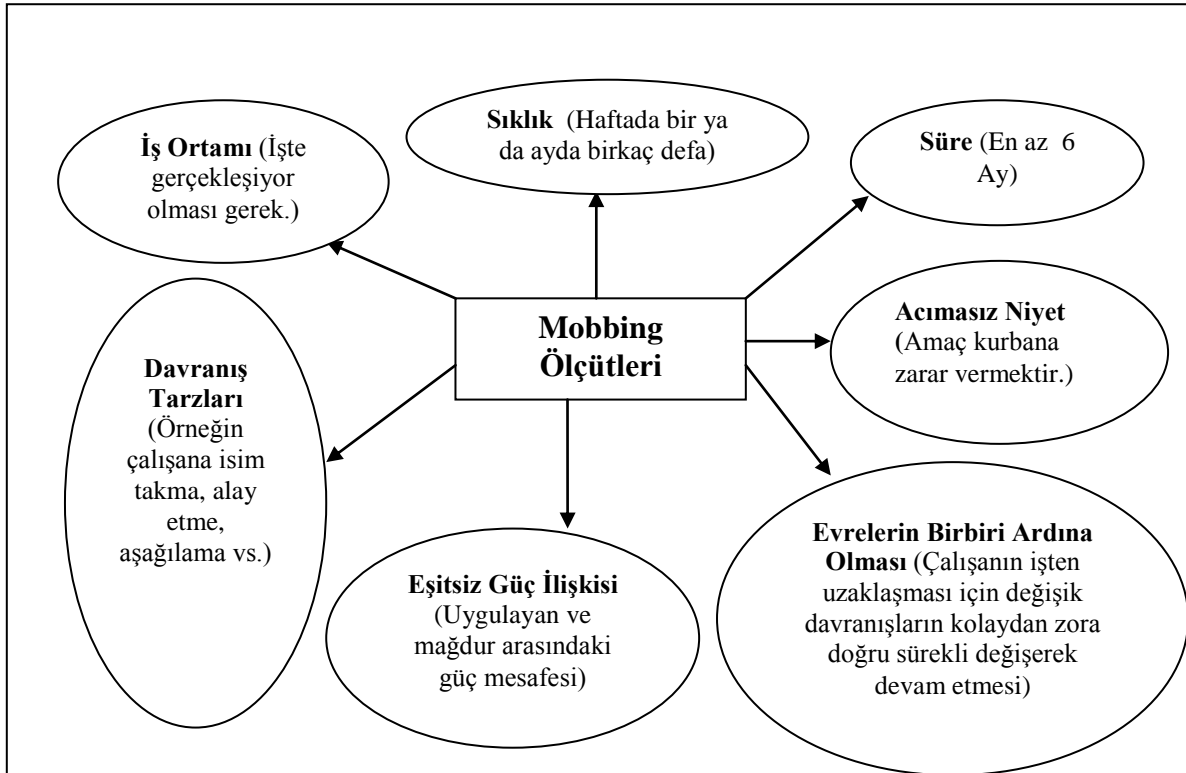
Tarih	Yazar	Kavram	Tanım
2014	Pelit ve Kılınc	Mobbing	Psiko terör, yok sayma, bastırma ve sindirme gibi uygulamalarla gündeme gelen, örgütte motivasyon ve verimsizlik gibi sorunlara yol açan, örgütün varlığını tehlikeye atan bir kavramdır.
2015	Sarial	Psikolojik Taciz	İşveren ve çalışan tarafından tekrarlanan rahatsız edici davranışlar.
2016	Temiz	Mobbing	Ast, üst ya da iş arkadaşı tarafından süreklilik gösteren, sistematik bir şekilde uygulanan, sosyal ve psikolojik sorunlar doğuran davranıştır.

Kaynak: Einarsen, 2000: 382; Soares, 2002: 5; Vartia, 2003: 9-10; Tanoğlu, 2006: 24; Toker Gökçe, 2006: 37; Karyağdı, 2007: 9; Gökçe Toker, 2008: 15; Demirçivi, 2008: 7-8; Yapıcı, 2008: 9; Erzor, 2009: 18; Dilmaç, 2009: 15; Tüzel, 2009: 4; Mimaroglu Bucuklar, 2009: 3; Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010: 202; Karatuna ve Tınaz, 2010: 16-17; Yıldırım ve Yıldırım, 2010: 559; Özdemir, 2010: 5-6; Özcan, 2011: 5; Arısoy, 2011: 8-9; Karşlıoğlu, 2011: 9-10; Konaş Çevik, 2011: 9; Karakuş, 2011: 83; Özen Çöl, 2012: 427-428; Ayduğan, 2012: 5-6; Yıldız, 2012: 7-9; Güler, 2012: 62; Karakuş ve Çankaya, 2012: 25; Akgeyik vd., 2013: 18-19; Cayvarlı, 2013: 10; Şahin, 2013: 3; Pelit ve Kılınc, 2014: 91; Aktaş, 2014: 3; Sarial, 2015: 3-5; Doğru, 2015: 7-8; Temiz, 2016: 5 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından kronolojik sıraya göre bu tablo hazırlanmıştır.

Uluslararası kabul görmüş adıyla “mobbing” grupça uygulanan şiddet olarak da açıklanabilir. Endüstriyel psikobilimci ve psikiyatrist Dr. Heinz Leymann İsveç'teki çalışmaları sırasında bu konuyu keşfetmiş ve yıldırma'yı ilk Almanya'da kamunun dikkatine ayrıntılarıyla sunmuş ve konunun ciddiye alınması için çalışmıştır. Yıldırma araştırmaları İsveçte başlayıp, Norveç (Einarsen ve Skogstad, 1996; Einarsen, 2000), Finlandiya (Björkqvist, Österman ve Hjelt-Baek, 1994; Vartia, 1996) ile devam etmiştir. Kuzey Avrupa'da yıldırma bireyin grup tarafından ortaklaşa tacizi olarak ifade edilirken, bu kavram Amerika'da iş ortamındaki baskılar olarak açıklanmakta, İngiltere'de ise bu kavram zorbalık olarak adlandırılmaktadır (Altındaş, 2014: 304).

Yıldırma ve zorbalık çoğu zaman birbirlerinin yerine eş anlamlı olarak kullanılsa da aralarında bir takım farklar vardır. Yıldırma daha çok bir grup ya da birkaç işgören tarafından hedef kişiye yöneltilen sistematik etkileşimi ifade ederken; zorbalık çalışan / işveren ya da iki çalışan yani saldırgan ve mağdur arasında yaşanmaktadır. Zorbalıkta fiziksel şiddet daha çok yer alırken yıldırma da bu durum ender olarak görülmektedir (Özen Çöl, 2012: 429).

Mobbing davranışlarının ayırt edilmesinde dikkat edilecek 7 nokta bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki Şekil 1.7'de gösterilmektedir.



Şekil 1.7 Mobbing Davranışının Ayırt Edilmesinde Dikkat Edilecek Noktalar

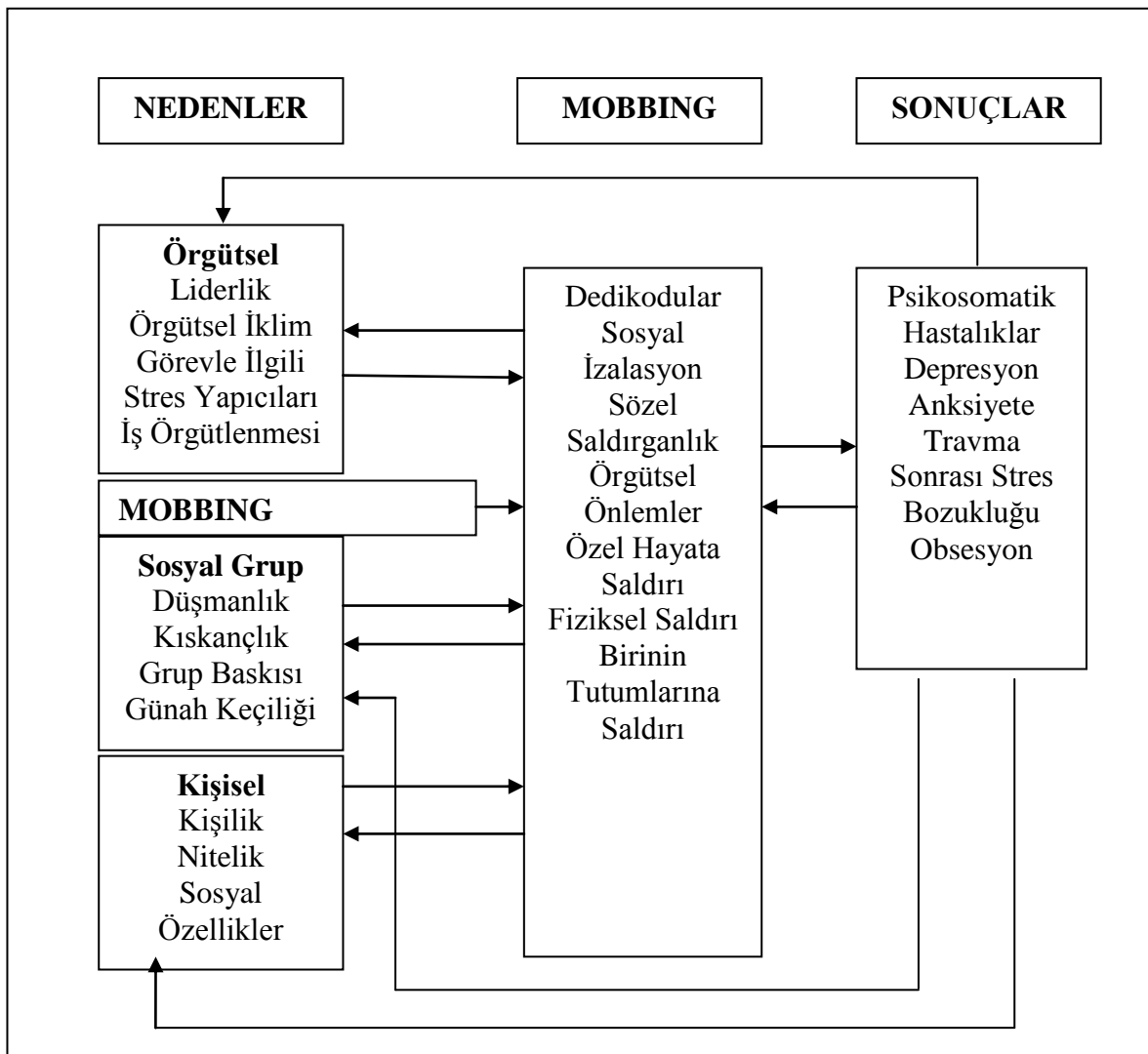
Kaynak: Leymann, 1990: 121; Hirigoyen, 2000: 51; Ryan, 2006: 288; Kirel, 2008: 3; Toker Gökçe, 2008: 32; Caponecchia ve Wyatt, 2009: 440; Magnuson ve Norem, 2009: 36; Ege, 2010: 234; Tiyek, 2011: 12; Doğru, 2015: 5; Temiz, 2016: 6 kaynaklarından yararlanılarak, araştırmacı tarafından şekil oluşturulmuştur.

Şekil 1.7'ye bakıldığında mobbing davranışlarının ayırt edilmesinde dikkat edilecek noktalar bulunmaktadır. Bunlar; iş ortamı, sıklık, süre, davranış tarzları, eşitsiz güç ilişkisi, evrelerin birbiri ardına olması ve acımasız niyettir. Mobbing sadece yöneticilerin astlarına uyguladıkları faaliyetler değildir. Çünkü bu durum güç ilişkisinden kaynaklanır ve örgütün her aşamasında görülebilir. Aynı pozisyonda çalışanların birbirlerine uyguladıkları mobbing'e yatay ya da fonksiyonel mobbing denirken, astın üste ya da üstün asta yaptığı mobbing'e ise hiyerarşik veya dikey mobbing denilmektedir (Zonp, 2012: 22-23). Leymann (1986) mobbing davranışlarını 45 farklı davranış olarak tanımlamış ve bunları özelliğine göre 5 boyuta ayırmıştır (Davenport vd., 2003: 18-19). Bu mobbing davranışları aşağıda Tablo 1.13'de verilmektedir (Özdemir, 2010: 9-11; Ertürk, 2011: 19).

Tablo 1.13 Mobbing Davranışları

Davranışlar	
Kendini Göstermeyi ve İletişimi Etkileme 1.Mağdurun iletişim kurmasının yönetim veya üstler tarafından sınırlandırılması. 2.Sözünüz sürekli kesilir. 3.Meslektaşlarınızca kendinizi gösterme fırsatlarınız kısıtlanır. 4. Yaptığınız işle ilgili olarak sürekli eleştiriye maruz kalırsınız. 5.Özel yaşamınız sürekli eleştirilir. 6.Özel yaşamla ilgili sürekli eleştirilir. 7.Telefonla rahatsız edilirsiniz. 8.Sözlü tehditler alırsınız. 9.Yazılı tehdit mektubu alırsınız. 10.Bakış ve jestlerle ilişki kurmanız reddedilir. 11.Yalancı olduğunuz ima edilir.	Sosyal İlişkilere Saldırı 1.Mağdur ile diğer çalışanlar konuşmaz. 2.Mağdurun diğer çalışanlarla konuşması yasaklanır. 3.Diğer çalışanlardan izole edirsiniz. 4.Meslektaşların mağdur ile konuşması yasaklanır. 5.Mağdura işte yokmuş gibi davranılır.
İtibara Saldırı 1.Mağdurun arkasından kötü konuşulur. 2.Asılsız dedikodular ortaya atılır. 3.Mağdurla alay edilir. 4.Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır. 5.Psikiyatrik değerlendirilmeye zorlanırsınız. 6.Mağdurun etmiş olduğu özür ile alay edilir. 7.Mağdurun sesi, yürüyüşü ve hareketleri taklit edilerek alay edilir. 8.Siyasi görüşünüzle ve dini inançlarınızla alay edilir. 9.Özel yaşamınızla alay edilir. 10.Mağdurun etnik kökeni ile alay edilir. 11.Özgüveninizi etkileyecek bir iş yapmaya zorlanırsınız. 12.Emeğiniz ve başarınız adil bir şekilde değerlendirilmez. 13.Aldığınız kararlarınız sürekli sorgulanır. 14.Küçük düşürücü isimlerle çağrılırsınız. 15.Cinsel imalar söz konusudur.	Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı 1.Mağdura güvenilmediği için önemli görevler verilmez. 2.Mağdurun görevleri kısıtlanır. 3.Anlamsız görevler verilir. 4.Kapasitenizin altında, yeteneklerinizi kullanamayacağınız işler verilir. 5.Yapmanız için sürekli yeni işler verilir. 6.Özgüveninizi etkileyen, görevler verilir. 7.Niteliklerinizin dışında gözden düşmeniz için işler verilir. 8.Zararların faturası mağdura çıkarılır. 9.Evinize ve işinize zararlar verilir.
Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırı 1.Mağdur tehlikeli ve sağlığı için zararlı işler yapmaya zorlanır. 2.Fiziksel şiddet uygulanır. 3.Hafif şiddetle tehdit edirsiniz. 4.Kasıtlı olarak mali yük getirecek işler verilmeye zorlanır. 5.Cinsel olarak taciz edirsiniz.	

Vartia (1993), örgütte mobbing'e neden olan faktörleri belirlerken, örgütsel liderliğin yetersizliğine, örgütün iş tasarımındaki eksikliğine, kurbanın pozisyonunun düşüklüğüne, kurbanın mesleki anlamda tam donanımlı olmamasına ve örgütün ahlaki standartlarına işaret ederken, Leymann (1996) ise mobbing faaliyetlerinin nedeni olarak yöneticilerin liderlik stillerini, örgütsel ilişkileri ve örgütün sorunlarını işaret etmektedir (Mimaroglu Bucuklar, 2009: 21-22). Zapf (1999)'ın mobbing'in nedenleri ve sonuçları arasındaki ilişkileri ele alış biçimi aşağıda Şekil 1.8'de gösterilmektedir.



Şekil 1.8 Mobbing'in Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: Temiz, 2016: 14

Mobbing'in nedenlerini Zapf (1999: 71), örgütsel, sosyal ve kişisel olarak ele almıştır. Mobbing'in sonuçlarını ise Zapf Şekil 1.8'de de görüldüğü gibi psikosomatik hastalıklar, depresyon, anksiyete, travma sonrası stres bozukluğu ve obsesyon şeklinde açıklamıştır.

Mobbing insan sağlığında ciddi rahatsızlıklar bırakabilmektedir. Öfke, uykusuzluk, motivasyon bozukluğu, depresyon, üretkenliğin ve çalışma arkadaşlarıyla uyumun düşmesi, kaygı, sürekli gergnlik, çaresizlik duygusu, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına karşı güvensizlik, kendini suçlama, sosyal olarak geri çekilme, alkol kullanımı, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılmaların ve kamaların artması, motivasyonun düşmesi vs. şeklinde çalışanların psikolojisini etkileyebilmektedir. Mobbinge başa çıkamayan çalışanlar güçsüz kalabilmekte bu durumda çalışanın özel ve iş hayatında köklü değişikliklerin yaşanmasına sebep olabilmektedir. Mesleki yetersizlik, başarısızlık ve işten atılmanın yanında sosyal dışlanmanın getirdiği, çalışanın hastalanıp uzun süre tedavi görmesine sebep olan hatta bazen intiharla sonuçlanabilen durumlarla karşılaşılmaktadır (Altındaş, 2014: 309).

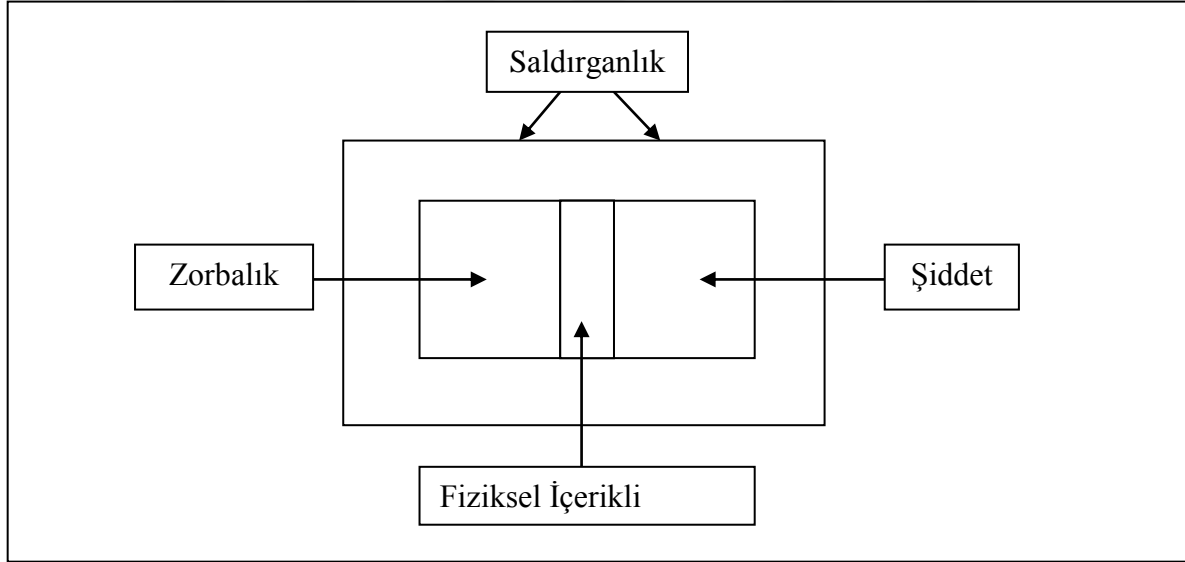
Björkvist ve arkadaşlarının (1994: 176) yaptıkları araştırmaya göre 137 mobbing mağduruna 17'sine aşları, 44'üne çalışma arkadaşları ve 76'sına yöneticileri tarafından mobbing uygulandığı, Leymann (1996: 175) İsveçte yapmış olduğu araştırmada 55 yaş üstünde çalışanların %25'inin mobbing'e maruz kalmaları nedeniyle işlerini erken bırakmak zorunda kaldığı, Nield (1996: 240) intiharların %10'unun işte ciddi bir şekilde mobbing'e maruz kalanlar tarafından gerçekleştirildiği, Gates (2004) yaptığı çalışmada çalışanların %98,7'sinin işte motivasyonlarının düşmüş olduğunu, kendilerini gergin hissettiklerini ve güvenli ortamda bulunmadıklarını düşündüklerinden bu çalışanların teslimiyet durumu ve sosyal izolasyonla karşı karşıya olduğunu (Altındaş, 2014: 310), Pelit ve Kılıç (2014: 90) Türkiye ve Kazakistan'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinin 910 çalışanına yaptıkları araştırmada ise mobbing'in örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

1.2.5. Zorbalık (Bullying)

“Mobbing” kavramının anlamına yakın bir kavram olan “bullying” daha güçlü bir kişi ya da grup tarafından daha güçsüz kişi ve kişilere yapılan sürekliliği olan fiziksel ve psikolojik baskıdır (Arslan, 2007: 9). Zorbalık (bullying) içinde fiziksel şiddeti barındırırken mobbing içinde daha karmaşık davranışlarının bulunduğu, psikolojik baskı ve yıldırma politikalarının uygulandığı iş yeri psikolojilerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Kısacası zorbalık ile mobbing arasında ince bir çizgi vardır. Örgütteki kişilerle zorbalık özdeşleştirilirken bir grup tarafından bu davranışın uygulanması ve adeta örgütte bir kültür haline dönüşmesi durumunda mobbing kapsamına girilmiş olur. Mobbing'de olduğu gibi zorbalıkta da güç kullanımı sözlü, duygusal ve fiziksel olarak gerçekleşebilir (Varoğlu ve Sığrı, 2013: 639).

Fiziksel açıdan güçlü, baskın ve saldırgan olanlara zorba, kendisinden daha güçlü olan kişi ya da kişilerin zorbalığına uğrayan kişilerde kurban denilmektedir (Yurttaş, 2010: 9). Olweus (2005) zorbalığı kavramlaştırırken dikkat edilmesi gereken üç boyutun olduğunu ifade etmiştir. İlk boyut, zorbalığın içinde kasıtlı zarar verme niteliği olmalı ve saldırganca olmalıdır. Zorbanın saldırganca davranması kurbanın kışkırtması sonucunda oluştuğunda bu durum şiddetin boyutu olarak ele alınmaktadır. Buna göre kurban tarafından saldırganca davranışların hissedilmesi gerekmektedir. İkinci boyutta ise zorbalık sistemli bir şekilde tekrar etmelidir. Zorbaca davranışların zorbalık olarak değerlendirilebilmesi için bu davranışların haftada birkaç kez üst üste gerçekleşmesi gerekmektedir. Son olarak üçüncü boyutta ise zorbalığa karışan kişiler arasında güç dengesizliği olmalıdır. Zorbaya oranla kurbanın kendini fiziksel ya da psikolojik olarak zayıf, güçsüz hissetmesi gerekmektedir (Totan, 2007: 191-192).

Zorbalığı Olweus (1994) güç dengesizliği olan ilişkilerde gözlenen, karşı tarafa sıkıntı ve zarar vermeye yönelik tekrarlanan saldırgan bir davranış olarak açıklamıştır. Olweus (1999)'a göre zorbalık, saldırganlık ve şiddet kavramları birbirleri ile yakından ilişkilidir. (Özgü, 2015: 19). Bu kavramlar arasındaki Şekil 1.9'da görülmektedir.



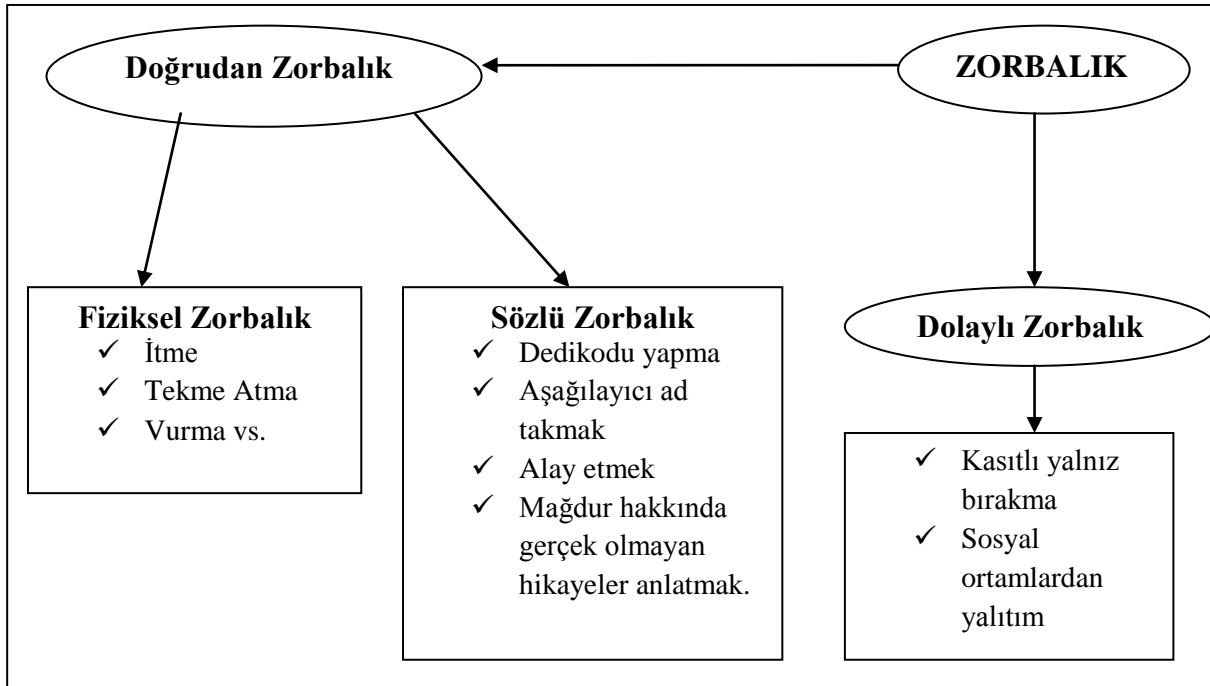
Şekil 1.9 Saldırganlık, Zorbalık ve Şiddet Arasındaki İlişki

Kaynak: Pişkin, 2002: 537; Koç, 2006: 33; Gökler, 2007: 2; Kacı, 2009: 11; Oğur, 2010: 13; Türktan, 2013: 26; Kutlu, 2014: 14; Özgü, 2015: 20

Şekil 1.9'da da görüldüğü gibi zorbalık ve şiddet, saldırganlığın bir alt boyutudur. Bu iki davranışın ortak alanları bulunmakla beraber ayrıştığı alanlarla bulunmaktadır. Fiziksel boyutta zorbalığın (dövme, vurma, tekme atma vs.) ortaya çıktığı durumlarda zorbaca

faaliyetler aynı zamanda şiddet olarak kabul edilmektedir. Ancak isim takma, alay etme, kızdırma, küfür etme, arkadaş ortamına almama, dışlama, iftira atma, dedikodu çıkarma ve yayma gibi zorbalık türleri de bir çeşit saldırganlık olmasına karşın gerekli unsurları içermediğinden şiddet kapsamında ele alınmamaktadır (Pişkin, 2002: 537; Kutlu, 2014: 14).

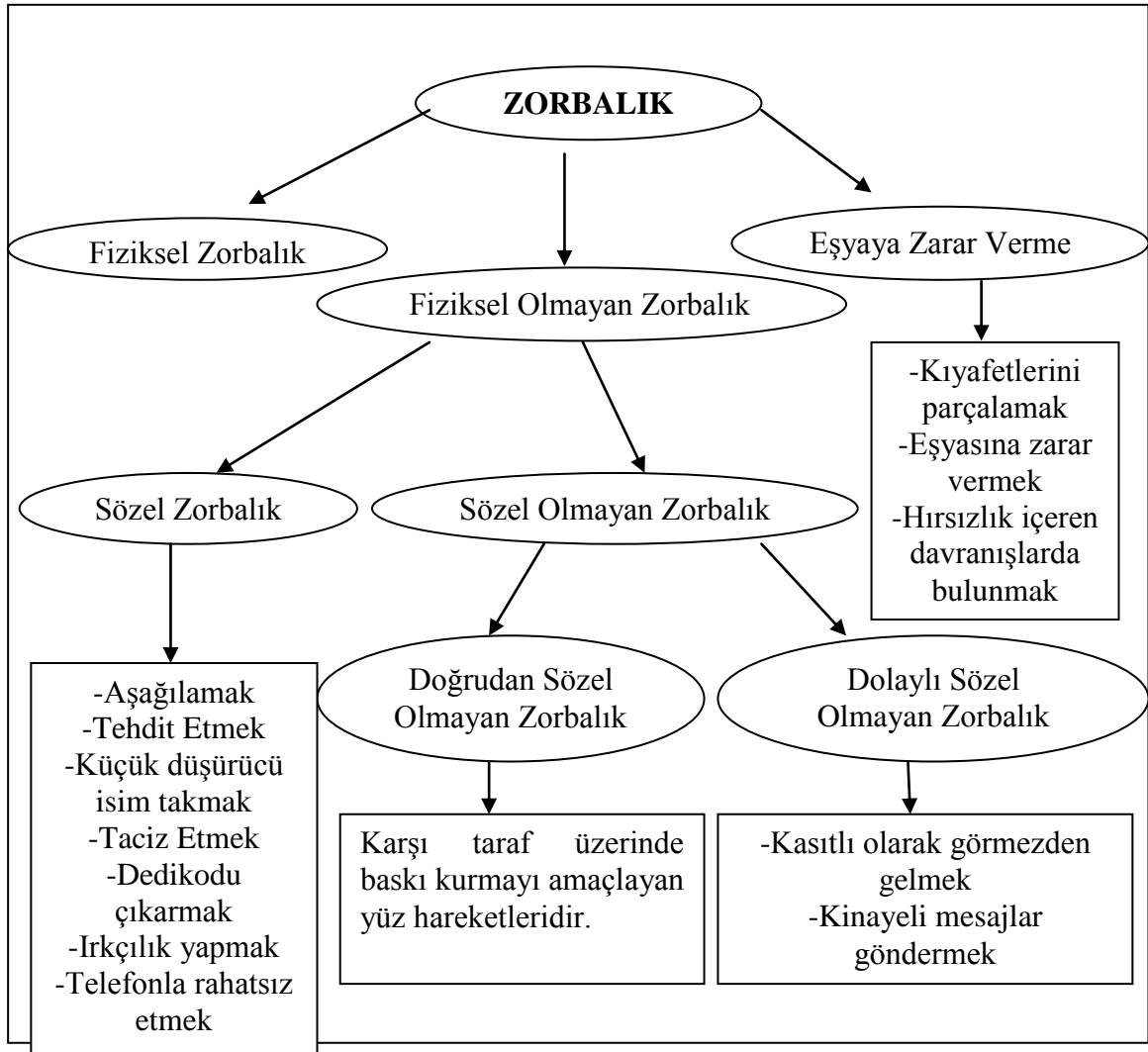
Olweus (1993) zorbalığı iki gruba ayırmıştır. Bunlar aşağıda Şekil 1.10'da gösterilmektedir.



Şekil 1.10 Zorbalık Türleri

Kaynak: Totan, 2007: 192 ve İrfaner, 2009: 7 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından Şekil 1.10 oluşturulmuştur.

Şekil 1.10'da da görüldüğü gibi Olweus (1993) zorbalığı doğrudan zorbalık ve dolaylı zorbalık olarak ikiye ayırmıştır. Doğrudan zorbalıkta kendi içinde fiziksel zorbalık ve sözlü zorbalık olarak iki kısma bölünmektedir. Sharp ve Smith (1994: 6), Lee (2004: 9-10) zorbalığı fiziksel zorbalık (tekmeleme, kırma, vurma, eşyalara zarar verme vs.), sözel zorbalık (aşağılama, küçük düşürücü lakap takma, ırkçılık yapma vs.) ve dolaylı zorbalık / sosyal zorbalık (dedikodu yapma, çirkin söylentiler çıkarma, mağduru arkadaş ortamından uzak tutmak vs.) olmak üzere üçe ayırmıştır. Sullivan ve arkadaşları da (2004) zorbalık türlerini sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırma Şekil 1.11'de gösterilmektedir.

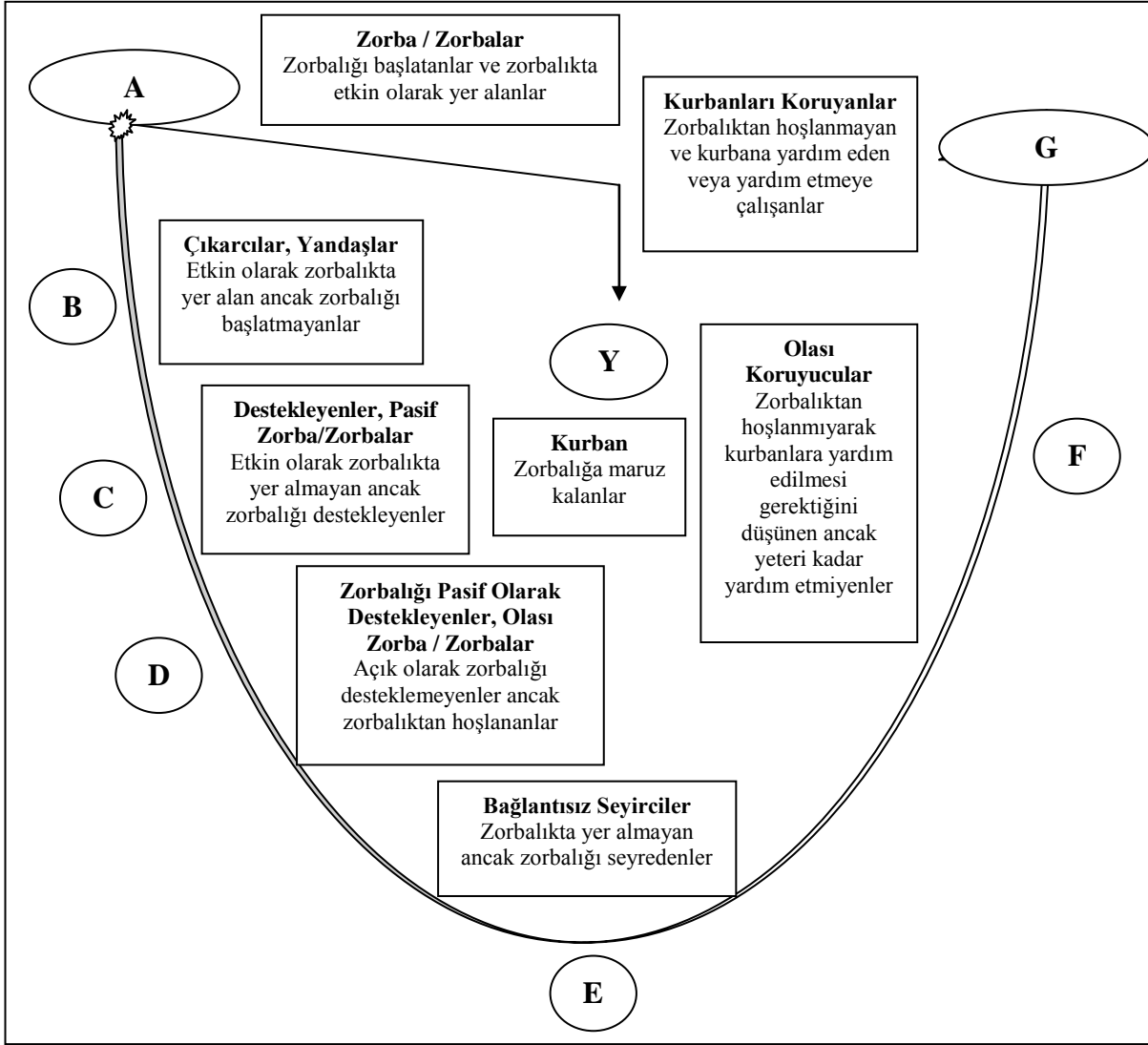


Şekil 1.11 Zorbalık Türleri

Kaynak: Sullivan vd., 2004: 5 kaynağından yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1.11’de de görüldüğü gibi Sullivan ve arkadaşları (2004) zorbalığı fiziksel zorbalık, fiziksel olmayan zorbalık ve eşyaya zarar verme olarak 3 gruba ayırmıştır. Fiziksel olmayan zorbalığında kendi içinde sözel zorbalık ve sözel olmayan zorbalık olarak iki alt gruba ayrıldığı ve sözel olmayan zorbalığında kendi içerisinde doğrudan sözel olmayan ve dolaylı sözel olmayan zorbalık olarak sınıflandırıldığı görülmektedir.

Literatür incelendiğinde zorbalık davranışının sadece zorba ve mağdurdan oluşmadığı, bu durum içerisinde farklı birçok üyenin bulunduğu düşünülmektedir (Özgu 2015: 25). Bu kapsamda birçok üyenin rolü bulunmaktadır. Bu rolleri Olweus (2003) Şekil 1.12’deki gibi sınıflandırmıştır.

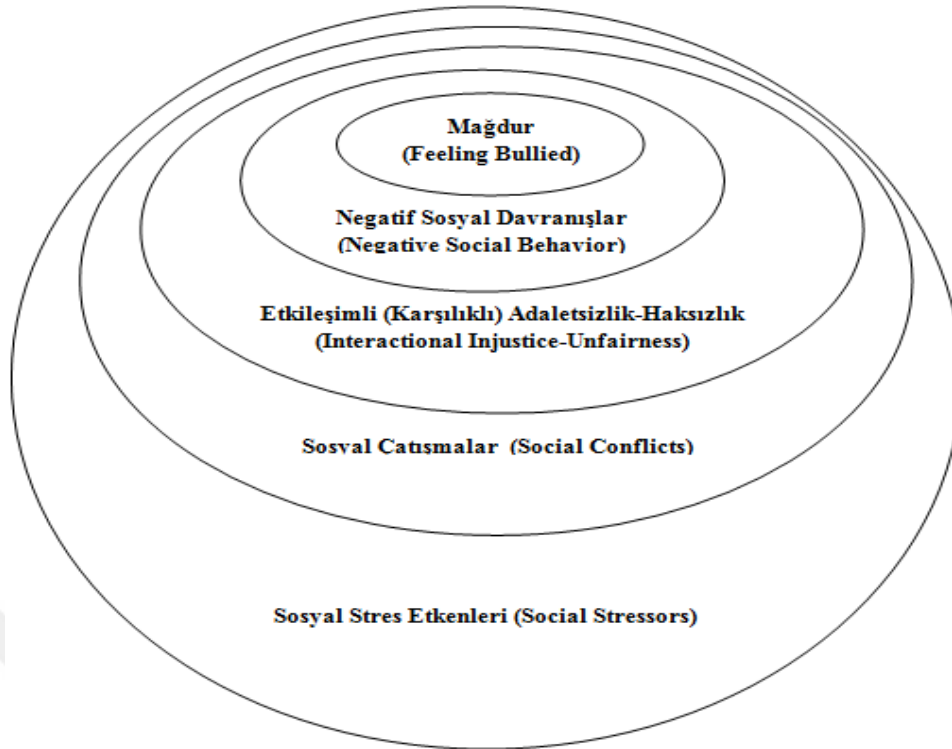


Şekil 1.12 Zorbalık Döngüsü

Kaynak: Olweus, 2003: 14; Coloroso, 2003: 64; Eşkisü, 2009: 31; Çağrı, 2010: 14; Karataş, 2011: 26; Türktan, 2013: Kutlu, 2014: 23; 28; Özgü, 2015: 26

Şekil 1.12'deki zorbalık döngüsüne bakıldığında sağ tarafta yer alan F ve G kişileri kurbanı yardım etmeye çalışanlardan oluşmakta sol tarafta yer alan A, B, C, D kişileri ise zorbalığı destekleyenlerden oluşmaktadır. E kişiside hiçbirşey yapmayan kişidir.

Zorbalığın anlaşılmasını kolaylaştırmak için Zapf (2004) bir model önermiştir (Matthiesen, 2006: 12). Bu model Şekil 1.13'de gösterilmektedir.



Şekil 1.13 Zapf (2004)'a Göre Zorbalık Sürecine Bakış

Kaynak: Matthiesen, 2006: 13; Demirçivi, 2008: 29

Zapf (2004) tarafından geliştirilen modele Şekil 1.13'de bakıldığında dış çemberi, örgütte meydana gelen çeşitli sosyal stres etkenler oluşturup diğer faktörleri kapsamaktadır. Bir sonraki iç çemberi de sosyal çatışmalar oluşturmaktadır. Örnek vermek gerekirse günlük yapılması gereken işlerin dışında verilen işleri zamanında yetiştirmek için baskı altına girilmesi sonucu oluşan sosyal stresin yükseldiği dönemi sembolize etmektedir. Üçüncü çember ise işte gerçekleştirilen haksız iş uygulamalarını ya da birbirini etkileyen adaletsizliklerin meydana geldiği evredir. Dördüncü iç çember ise çalışana yönelik yapılan sistematik saldırı, sosyal izolasyon, dedikodu yapılması gibi negatif davranışları göstermektedir. En içteki halka ise zorbalığa hedef olmanın yarattığı mağduriyeti ya da mağdur olmayı anlatmaktadır (Demirçivi, 2008: 28).

İşyeri zorbalığının oluşmasında birçok faktör etkili olup, bu etkininde sonuçları bulunmaktadır. . Bu yüzden literatür taraması sonucu etkili olan faktörlerle ilgili bir referans listesi oluşturulmuştur. Bu referans listesi Tablo 1.14'de yer almaktadır.

Tablo 1.14 İşyeri Zorbalığının Oluşmasında Etkili Olan Faktörlerin ve Sonuçların Referans Listesi

Faktörler	Referanslar
<i>İşyeri Zorbalığının Oluşmasında Etkili Olan Faktörler</i>	
İş çevresi, sosyal çevre, kurban ve zorbanın kişiliği, yaş, eğitim, benlik saygısı, negatif duygulanım, duygusal durağanlık, stres	Knorz ve Kulla (1996); Einarsen (1996); O'Moore, Seigne, McGuire ve Smith (1998); Aquino, Grover, Bradfi eld ve Allen (1999); Inness, Barling ve Turner (2005); Lewis (2006); Hauge, Skogstad ve Einarsen (2007); Moreno-Jimenez, Munoz, Salin ve Morante Benadore (2008); Cilliers (2012); Özdemir, Tosun, Bebiş ve Yava (2013)
Rol çatışması, hiyerarşi (ast-üst ilişkisi), yöneticinin otoriter tarzı, düşük iş kontrolü, güçsüz liderlik, örgüt kültürü	Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994); Leymann (1996); Zapf (1999); Jackson, Clare ve Mannix (2002); Ferrinho, Biscaia, Fronteira, Craveiro, Antunes, Conceição, Flores ve Santos (2003); Vartia (2003); Branch, Ramsay ve Barker (2004); Baillien, Neyens, De Witte ve De Cuyper (2009); Agervold (2009); Einarsen, Hoel ve Notelears (2009); Hoel, Glaso, Hetland, Cooper ve Einarsen (2010); Croft ve Cash (2012); Ciby ve Raya (2014)
Ekonomik küçülme, kriz, gelir düşüşü	Baron ve Neuman (1998); Salin (2003)
<i>İşyeri Zorbalığının Sonuçları</i>	
Uykusuzluk, tükenmişlik, moral bozukluğu, depresyon, özsaygı ve benlik değer düşüklüğü, kendini değersiz hissetme, fiziksel rahatsızlıklar, genel yorgunluk hali, psikosomatik sağlık şikayetleri,	Björkqvist, Osterman, Hjelt-Bäck (1994); Leymann ve Gustafsson (1996); Groeblinghoff ve Becker (1996); Zapf, Knorz ve Kulla (1996); Einarsen, Raknes, Mathiesen ve Hellesoy (1996); Einarsen, Matthiesen, Skogstad (1998); Hoel ve Cooper (2000); Quine (2001); Mikkelsen ve Einarsen (2002); Vartia (2003); Matthiesen ve Einarsen (2004); Halberg ve Strandmark (2006); Matthiesen ve Einarsen (2007); Messeguer, Soler, Saez ve Garcia (2008); Glasso, Nielsen ve Einarsen (2009); Carnero, Martinez ve Sanchez-Mangas (2010)
Performans düşüklüğü, iş verimliliğinin azalması, örgütsel bağlılığın düşük olması, üretim karşıtı iş davranışlarının fazlaşması, saldırganlık, konsantrasyon eksikliği, erken emekli olma,	Björkqvist, Osterman, Hjelt-Bäck (1994); Einarsen ve Raknes (1997); Einarsen, Matthiesen, Skogstad (1998); Quine (2001); Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003); Constantino, Domingez ve Galan (2006); Halberg ve Strandmark (2006)

Kendini savunamayacak durumda olan bir çalışanın örgütteki bir veya birkaç kişinin, yöneticilerin, astların ya da iş arkadaşlarının sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlak dışı davranışlarına hedef olmasına işyeri zorbalığı denilmektedir (Serçeoğlu vd., 2016: 1100). İşyeri zorbalığının yaşanıp yaşanmamasında örgüt yöneticilerine büyük roller düşmektedir. Bu kapsamda örgütteki yönetici ve zorba arasındaki farkları anlayabilmek için yönetici ve zorba karşılaştırılması yapılarak Tablo 1.15'te gösterilmektedir.

Tablo 1.15 Örgütlerdeki Yönetici ve Zorba Karşılaştırılması

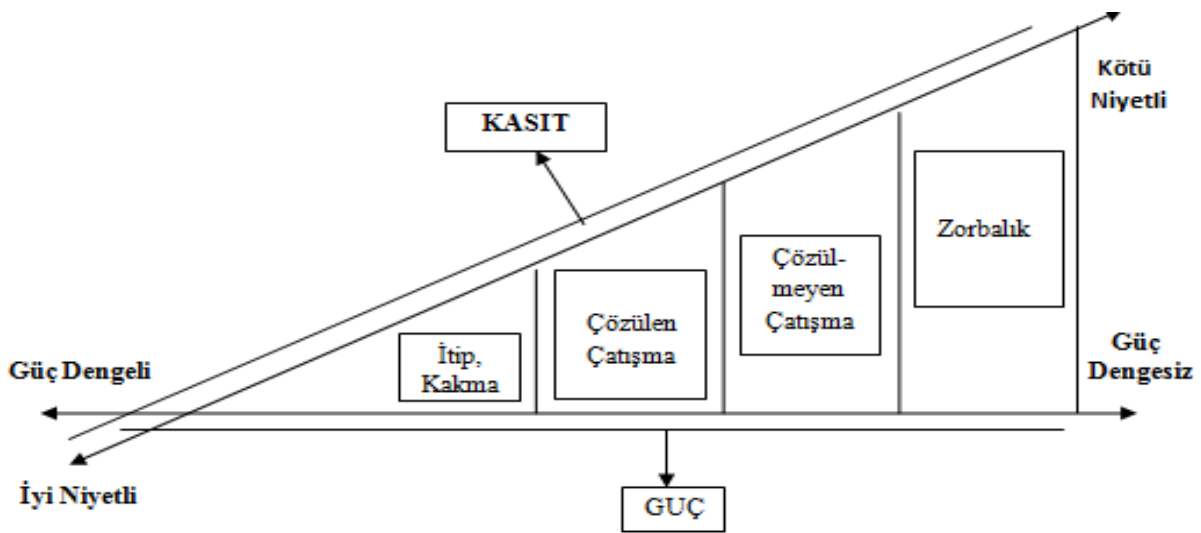
Yönetici	Zorba
Lider	Korkak, Zorba
Kararlı	Düşüncesiz, rasgele
Sorumluluğu kabul eden	Sorumluluktan kaçan
İtibar ve övgüyü paylaşan	Çalışmaların üzerine yatan ve tüm övgüyü alan
Hataları kabul eden	Hataları reddeden, daima diğerlerini suçlayan
Deneyimlerden ders çıkaran ve deneyimlerden edinilen bilgiyi iletişim, iş, dil ve kişilerarası etkileşimlerde kullanan	Öğrenme körlüğü olan, çıkarıcı olma yolları dışında deneyim edinmeyen
Tutarlı	Tutarsız
Adil, eşit davranan	Daima kusur bulan, insanları tek başına bırakan
Güvenilir	Bencil ve güvenilmez
İnsanları daha bilinçli ve deneyimle arayan, çalıştıran	Zayıf çalışanları ayıran, çalışanları ve dalkavukları ayı tutan
Diğerlerine değer veren	Diğerlerini değersiz gören
Herkese açık	İnsanları seçerek alan ve çıkaran
Örneklerle yönlendiren	Baskınlık gösteren, yetersiz örnek sunan
Kibar	Kaba
Ekibini ve işini önemseyen	Sadece kendini düşünen
Müşterilere saygılı	Müşterileri hor gören
Tüm kademedeki insanlarla iyi iletişim kuran	Sadece kendi kademesindeki insanlarla iletişim kuran
İddialı	Saldırgan
İşleri kolaylaştıran	İşleri zorlaştıran
Takım ruhu oluşturan	Bölücü, hile ve tehdit kullanan
Güdüleyen	Güdüleyici olmayan
Dinleyen, rehberlik eden, öğreten	Anlatan
Bilgiyi özgürce paylaşan	Bilgiyi saklayan, seçerek yayan, bilgiyi silah olarak kullanan
Çalışanlara güven	Çalışanları sürekli eleştiren, denetleyen
Başarı ile davranışa odaklanan	Davranış ile başarı yerine kişiye odaklanan
Geleceğe odaklı	Geçmişe odaklı
Ahlak anlayışı ve bütünlüğü tam olan	Ahlak dışı davranış gösteren
İyi örnek olan / Saygı duyulan	Kötü örnek olan / Nefret edilen

Kaynak: Karyagdı, 2007: 30

Literatürde zorbalık farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Zorbalık, zorba davranış daha çok eğitim örgütlerinde görülen bir üretkenlik karşıtı iş davranışları olup akran zorbalığı gibi bir kavramla daha iyi açıklanabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014: 113). Olweus (1993) akran zorbalığını kişiler arasında kışkırtma unsuru olmaksızın, psikolojik ve fiziksel açıdan aralarında bir güç eşitsizliği olan, güçlü olan kişi ya da kişilerin hedef olarak seçtikleri kurbanı yönelik kasıtlı ve tekrarlı bir biçimde uyguladıkları, kurbanı zarar vermeyi hedefleyen sözel, fiziksel, psikolojik veya yıldırma içeren olumsuz davranışlar olarak ifade etmektedir. Olweus (1993); Björkqvist (1994); Crick ve Grotpeter (1995); Mynard ve Joseph

(200); Gültekin ve Sayıl (2005); Henrich ve Meyers (2009)'in yaptıkları araştırmalarda zorbalığın farklı türlerinden bahsetmektedir. Hawker ve Boulton (2000) genel anlamda akran zorbalığının vurma itme gibi fiziksel zorbalık, akran reddi, bir oyuna dahil etmeme gibi ilişkiel zorbalık, biri hakkında söylenti çıkarma gibi dolaylı zorbalık ve isim takma, alay etme gibi sözel zorbalık olmak üzere dört temel alt türde sınıflandırıldığını belirtmektedir (Türkileri, 2012: 1).

Taraflar arasındaki farklı saldırganlık davranışlarında güç dengesi ya da dengesizliğinin ve davranışın kasıtlı olup olmamasının davranış niteliğini ne şekilde etkilediğine ilişkin bilgilere Şekil 1.14'de yer verilmektedir.



Şekil 1.14 Saldırganca Davranışların Sürekliliği

Kaynak: Kocaşahan, 2012: 12

Şekil 1.14'e göre davranışların değişimi güç dengesinin yanı sıra tarafların kötü ya da iyi niyetli olmasıyla da alakalıdır. Kötü niyet arttıkça davranışlar taraflarda kasıtlı hale gelmektedir. Kasıt ve güç dengesizliğinin zorbalıkta diğerlerinden farklı daha fazla olduğu görülmektedir. Zorbalık ve sıradan akran çatışmaları farklılık göstermekle birlikte sıradan akran çatışmalarında taraflar eşittir. Zorbalıkta ise durum değişmektedir. Çünkü taraflar arasında fiziksel güç ve sosyal statüden kaynaklı güç dengesizliği zorbalıkta bulunmakta olup taraflar arkadaş değildir. Zorba kurban üzerinde kontrol ve güç sağlamayı hedeflemekte ve zorbalık zaman içinde tekrar etmektedir. Kendini dışlanmış ve savunmasız hisseden kurban ise zorbalığa daha açık hale gelmektedir (Kocaşahan, 2012: 12).

Zorbalık farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Yaşandığı süreç ve sonuçları itibariyle akran zorbalığından farklılık gösteren siber zorbalık için gerçekte yaşanan olayların

sanal ortamdaki karşılığı diyebiliriz (Ökte, 2014: 16). Literatürde siber zorbalık farklı araştırmacılar tarafından çevrimiçi zorbalık, elektronik zorbalık, dijital zorbalık, çevrimiçi zarar verme, internet zorbalığı ve sanal zorbalık gibi farklı kavramlarla adlandırılıp tanımlanmıştır (Eroğlu, 2011: 9). Bu tanımlamalar aşağıda Tablo 1.16’da gösterilmektedir.

Tablo 1.16 Literatürde Siber Zorbalık İçin Yapılan Tanımlar

Yazar	Tanım
Finkelhor, Mitchell ve Wolak (2000)	Cinsel kışkırtma dışında tehdit veya saldırgan davranışların başkaları tarafından görülmesi için çevrimiçi olarak gençlik grubunda yayınlanmasıdır.
Patchin ve Hinduja (2006)	Elektronik ortamda yazışarak, isteyerek tekrarlanan zarar verici davranışlardır.
Slonje ve Smith (2007)	Mobil telefon ya da diğer teknolojik gereçlerle internet üzerinden yapılan saldırgan davranışlardır.
Willard (2007)	İnternet veya dijital iletişim ortamlarında zararlı metin veya görüntülerin kullanımı
Li (2008)	İnternet üzerinden anlık mesajlaşma veya elektronik iletişim gereçleriyle yapılan zorbalıktır.
Smith, Mahdavi, Carvalho, Fisher, Russell ve Tippett (2008)	Kendisini savunamayan mağdura karşı bir kişi ya da grup tarafından elektronik iletişim yolları kullanılarak tekrarlı bir şekilde kasıtlı olarak gerçekleştirilen saldırgan eylemlerdir.
Juvoven ve Gross (2008)	İnternet ya da diğer elektronik cihazları kullanarak başkalarına hakaret veya tehdit etmektir.
Besley (2009)	Birey veya grup tarafından iletişim teknolojileri kullanarak başkalarına zarar vermek amacıyla gerçekleştirilen kasıtlı bir şekilde tekrarlanan düşmanca davranışlardır.
Bayram ve Saylı (2011)	Modern iletişim araçları kullanılarak sanal ortamda başkalarına karşı kasıtlı olarak gerçekleştirilen hakaret etme, dışlama, aşağılama ve tehdit etme gibi davranışlardır.
Hinduja ve Patchin (2011)	Teknolojik gereçlerle isteyerek ve tekrarlanarak kişilere zarar vermek amacıyla yapılan faaliyetlerdir.
Piotrowski (2012)	İnternet ya da kablosuz iletişim araçları yoluyla zorba ya da saldırgan tarafından gerçekleştirilen uygun olmayan, istenmeyen sosyal davranışlardır.
Çelik ve Tekin (2015)	Bir kişiye ya da bir gruba bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak ilişkisel ya da teknik tarzda zarar verme davranışdır.

Kaynak: Tokunaga, 2010: 278; Tamer, 2014: 44-45; Tamer ve Vatanartıran, 2014: 3 kaynaklarından yararlanılmış olup araştırmacı tarafından da ilgili yazın taraması yapılarak genişletilmiştir

Tablo 1.16 incelendiğinde siber zorbalığın farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. genel bir tanım yapmak gerekirse siber zorbalık; internet ortamında bloglar, anlık mesajlaşma, e-posta, cep telefonu kullanımı veya kişisel internet siteleri kullanılarak rahatsız edici, zararlı görüntü veya yazıları başkalarına göndermek ya da yaymak, kişilerin sırlarını açığa çıkarmak, dedikodu yapmak ya da dedikodu çıkarmak, tehditlerde bulunmak,

hakaret etmek, internette istenmeyen saldırgan ve cinsel içerikli davranışlarda bulunmak gibi eylemleri kapsayan bir zorbalık türüdür (Soydaş, 2011: 3).

Siber zorbalık olarak bir faaliyetin adlandırılabilmesi için cep telefonu, bilgisayar ve diğer elektronik araçların kullanımı aracılığıyla aşağıdaki özellikleri taşıması gerekmektedir. Bunlar (Aktan ve Çakmak, 2015: 60):

Israr Edicilik: Bir davranışı gerçekleştirmek için önceden tasarlama

Tekrar Etme: Aynı biçimde ve sürekli zorba davranışları gösterme

Zarar Verme: Amaç başkalarına acı çektirmedir.

Sanal ortamda meydana gelen zorbaca davranışlar ile geleneksel zorbalık arasında bazı benzerlikler olmasına rağmen bazı özellikleriyle de ayırt edilebilmektedir. Li, Cross ve Smith (2012) tarafından bu özellikler şu şekilde belirtilmiştir (Serin, 2012: 27-28):

1. E-posta ve yazılı mesaj göndermek yeterince kolay olsada bir web sitesine kendi kimliğini saklayarak küçük düşürücü materyal göndermek gibi saldırılarda bulunmak daha fazla ustalık gerektirmektedir.
2. Yüz yüze zorbalığa göre siber zorbalık daha kolaydır. Çünkü siber zorbalığı yapanların kimliklerinin genellikle bilinmemesi yakalanma risklerini azaltmaktadır. Siber zorba faaliyetlerinde bulunan kişiler kimliklerini saklayabilmek için her yolu deneyebilir.
3. Kurbanın reaksiyonunu siber zorba genellikle kısa süre içerisinde görememektedir. Kurbanın tepkileri hemen görülemediği için empati kurma veya pişmanlık durumlarının yaşanmaması siber zorbalık yapılmasını daha cazip kılmaktadır. Çoğu zorba geleneksel zorbalıkta kurbanın acı çektiğini gördüğünde bundan zevk alırken siber zorbalıkta bunu yaşayamamaktadır.
4. Siber zorbalıkta seyirci rolü geleneksel zorbalığa göre daha karmaşıktır. Saldırı gönderildiğinde veya postalandığında bir tane yerine üç tane seyirci rolü olabilir. Bu seyirci rolleri saldırı ulaştığında zorbayla birlikte olan seyirci, kurbanla birlikte olan seyirci veya ikisiyle de beraber olmayıp internet sitesini ziyaret eden veya mesaj alan seyirci şeklindedir.
5. Zorbalığın motivasyonlarından bir tanesi insanların önünde, diğer bireyler üzerinde kötü niyetli güç gösterisiyle sağlanan statü olduğu düşünülmektedir. Siber zorba ise sanal ortamlar olmadan bu durumu sağlayamayacaktır.
6. Siber zorbalık geleneksel zorbalığa göre daha geniş seyircilere ulaşabilmektedir. Örnek vermek gerekirse bir sanal ortamda uygunsuz bir mesaj yayınlandığında insanlar tarafından bu mesajın görülme potansiyeli oldukça yüksektir.

7. Siber zorbalıktan kaçmak zordur. Çünkü saklanacak yer olmayıp kurbanı uygunsuz internet sitesi yorumları, mesajlar gerek cep telefonu gerekse bilgisayardan olsun her yerden ulaşabilir.

8. Çoğunlukla siber zorbalık okul dışında yaşanmaktadır. Ancak, sonuçların genellikle okula yansması öğrencinin etkilenmesine sebebiyet vermektedir. Bu yüzden eğitim için siber zorbalık bir risktir.

Ybarra (2004: 251)'in 10-12, 13-14 ve 15-17 yaş grubundaki 97 gençle yapmış olduğu araştırmada zorbalık davranışlarında bulunan öğrencilerin aynı zamanda siber zorbalık davranışlarında bulunduğu ve okul zorbalılarının %55'inin siber mağduru olduğu aynı zamanda gençlerin %3'ünün internet üzerinden tehdit edildiği sonucuna ulaşmıştır. Campfield (2008: 95-97) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise öğrencilerin %71'inin internet ve cep telefonu aracılığıyla gerçekleşen zorbalık mağduru olduğu, okul zorbalığı mağdurlarının ise %57'sinin internet ve cep telefonu kullanarak diğer öğrencilere siber zorbalık yaptığı görülmüştür.

Okul zorbalığı ve siber zorbalık arasındaki farklılıklar aşağıda Tablo 1.17'de gösterilmektedir.

Tablo 1.17 Okul Zorbalığı ve Siber Zorbalık Arasındaki Farklılıklar

Okul Zorbalığı	Siber Zorbalık
Kişi zorbalık yaparken kim olduğu bellidir.	Kişi siber zorbalık yaparken kimliğini saklayabilir.
Okul ve dershanede daha çok görülür.	İletişim araçlarının olduğu her yerden siber zorba amacına ulaşabilir.
Güç dengesizliği taraflar arasında vardır.	Mağdurlara göre siber zorba daha iyi bilgisayar kullanma becerisine sahiptir.
Küçük grup ya da bir kişi tarafından yapılır.	Siber zorba gerçekleştirdiği faaliyeti büyük bir gruba ulaştırabilir.
Doğrudan sözel ve fiziksel yollarla gerçekleştirilir.	Anlık mesajlaşma, cep telefonu, facebook gibi iletişim araçlarını kullanarak siber zorba amacına ulaşmaya çalışır.

Kaynak: Yaman vd., 2011: 179; Serin, 2012: 31; Tamer, 2014: 51

Siber zorbalıkta da geleneksel zorbalıkta olduğu gibi bazı ayrımlar ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda siber zorbalık türleri ve siber zorbalık araçları Tablo 1.18'de gösterilmektedir.

Tablo 1.18 Siber Zorbalık Türleri ve Siber Zorbalık Araçları

Siber Zorbalık Türleri	Tanımları
<i>Şiddet / Kızdırma / Kışkırtma / Sanal Kavga / Online Kavga / Çevrimiçi Kavga Etme / Aşağılama</i>	Bir kişi ya da gruba yönelik gerçekleşen kişilerin birbirlerine karşı kızgın, kaba, aşağılayıcı, tehdit edici ve müstehcen mesajları gönderdiği ve bu durumun daha çok sohbet odalarında, tartışma sayfalarında ve e-oyunlar gibi platformlarda meydana geldiği bir siber zorbalık türüdür.
<i>Rahatsız Etme / Çevrimiçi Taciz / Siber Taciz / Sanal Taciz / Siber Zarar Verme</i>	Bir kişiye karşı sürekli olarak kaba, hakaret içerikli, tehdit edici, korkutucu ve saldırganca mesajlar yayınlamak, bu eylemleri herkesin görebileceği sohbet odaları gibi yerlerde gerçekleştirerek kişinin kendi güvenliğinden endişe duymasına sebep olmak ayrıca kurbanı casus yazılımlar ve virüsler göndererek kurbanı izleme şeklinde gerçekleşen bir siber zorbalık türüdür.
<i>İftira / Karalamak</i>	Bir kişi hakkında sanal ortamda (sosyal paylaşım sitelerinde, kişisel web siteleri, günlükler) gerçek olmayan, hakaret içeren, ismine zarar veren, kişiyi karalayan ve arkadaşları arasında saygınlığına zarar veren söylentiler çıkarma gibi durumların yaşandığı bir siber zorbalık türüdür.
<i>Başka Birisi Gibi Davranma / Başka Bir Kimliğe Bürünme / Kendisini Başka Biri Gibi Tanıtmak</i>	Başka bir kişinin hesaplarının şifresini kırarak o hesaplara girme ve oralardan paylaşımlarda bulunarak hesabın gerçek sahibini zor durumda bırakan, saygınlığını kaybetmesini ve kişinin kendini kötü hissetmesine sebep olan bir zorbalık türüdür.
<i>İfşa Etme / Dışa vurma / Açığa Çıkarmak / Başkasının Bilgilerini İnternet Ortamında İzinsiz Kullanma / Başkaların Bilgilerini Sanal Ortamda İzinsiz Kullanma / Özel Bilgileri Paylaşma ve Sahtekarlık / Sexting (Cep Telefonu Mesajı Aracılığıyla Cinsel İçerikli Paylaşım)</i>	Kişilerarası özel konuşmaların, yazışmaların, bilgilerin, videoların ve fotoğrafların kişinin rızası olmadan yerel kablosuz bağlantılar (bluetooth) veya mesajlar aracılığıyla bir telefonda diğerine gönderilmesi ya da videoların web sitelerinde herkesin görebileceği yerlerde paylaşım yapılmasıdır.
<i>Kandırma</i>	Sırlar ya da utandırıcı bilgiler hakkında biri ile konuşmak ve daha sonra bu bilgilerin internet ortamında açıklanmasıdır.
<i>Dışarıda Bırakma / Dışlama / Sanal Dışlama / Ayırma</i>	Bir kişinin kasten sanal ortamdan dışlanmasıdır. Dışlanma oyun çevrelerinde, hızlı mesajlaşma iletişimlerinde, bloglarda ve sosyal paylaşım sitelerinde olabilmektedir.
<i>Siber Taciz / Siber Tehdit / Tehdit Etme /</i>	Bir kişinin başkalarına karşı zarar verme isteğini iletişim araçlarıyla dolaylı veya dolaysız yoldan ipuçları ya da imalar şeklinde paylaşımına sunması olarak ifade edilmektedir.
Siber Zorbalık Araçları	Tanımları
<i>Anlık Mesajlaşma</i>	İnternet aracılığıyla bir bilgisayar programı sayesinde arkadaşlık listesinde yer alan diğer kişilerle eş zamanlı olarak çevrimiçi olup karşılıklı mesajlaşmadır.
<i>E-Posta</i>	İletişim ağları üzerinden mesajların iletilmesidir.
<i>Sosyal Ağ Siteleri</i>	Arkadaş gruplarının oluşması amacıyla kurulan platformlardır.

<i>Cep Telefonu</i>	Kötü niyetli kişiler tarafından siber zorbalık aracı olarak kullanılabilir.
<i>Sohbet Odaları</i>	Aynı anda birden fazla kişinin etkileşimli olarak haberleşebildiği bir platformdur.
<i>Bloglar</i>	Online Kişisel gündüktür
<i>Forumlar</i>	Eş zamanlı olmayan bir ortamda belirli bir konular üzerinde kişilerin fikir alışverişinde bulunabildiği ve tartışabildiği iletişim ortamlarıdır.
<i>Web Siteleri</i>	Dokümanları destekleyen özel formatlı bir internet sağlayıcı sistemidir. Bir kişinin hoşlanmayacağı fotoğraflar izinsiz web sitesine yüklenebilir ve kişinin fiziksel kusurları başkaları tarafından görülebilir.
<i>Bluetooth Zorbalığı</i>	Cep telefonu aracılığıyla belirli bir alan içerisinde, nereden geldiği bilinmeyen bir kaynaktan birisinin mahcup edici bilgilerini başkalarına dağıtılmasını içerir.

Kaynak: Eroğlu, 2011: 13-17; Sarak, 2012: 23-29; Serin, 2012: 22-27; Özel, 2013: 18-25; Peker, 2013: 86-93; Dilber, 2013: 21-23; Eroğlu, 2014: 47-50; Tamer, 2014: 47; Uysal vd., 2014: 193-194; Tamer ve Vatanartıran, 2014: 5; Aktan ve Çakmak, 2015: 163-164

Amerika’da Juvonen ve Gross (2008)’un 12-17 yaşları arasındaki gençlerle yaptıkları araştırmada, bir önceki yıl içerisinde katılımcıların %72’sinin internette en az bir defa taciz edildikleri, Dehue, Bolman ve Wollink (2008)’in Hollanda’da 11-12 yaşlarında 1211 öğrenciyle yaptığı çalışmada geleneksel akran zorbalığına katılan öğrencilerin birçoğunun aynı zamanda sanal ortamda da zorbalık yaptığı, Ybarra, Diener-West ve Leaf (2007) yaptığı araştırmada da katılımcıların %36 oranında hem geleneksel zorbalığa hem de siber zorbalığa maruz kaldığı tespit edilmiştir (Aksaray, 2011: 411-412).

Siber zorbalık internet üzerinde sadece güvenlik sorunu olmayıp aynı zamanda kişilerin psikolojisini, sosyal hayatını ve akademik hayatını etkilemektedir. Siber zorbalığa maruz kalmanın psikolojik etkileri; üzüntü, öfke, endişe, kendini değersiz hissetme, yoğun stres yaşama, kendisi hakkında öğrenilen bilgilerden utanma şeklinde olurken sosyal etkileri; akran ilişkilerinde çatışma, başkalarına güvenmeme, özsaygının düşmesi, arkadaşlık ilişkisi kurmada güçlük, yalnızlık durumları yaşanırken akademik etkilerinde ise okula gitmekten korkma, okuldan kaçma, öğrenme sorunu yaşama, ders başarısının düşmesi gibi ciddi sorunlar yaşanmaktadır (Peker vd., 2012: 207; Tamer, 2014: 57)

1.2.6. Nezaketsiz Davranışlar / Kabalık (Incivilty)

Çalışma ortamında yaygın olarak görülen işyeri nezaketsizliği, olumsuz tutum ve davranışlar içerisinde üretkenlik karşıtı iş davranışı türlerine göre daha zararsız bir davranıştır (Kanten, 2014: 11).

Andersson ve Pearson (1999)'ın araştırmalarında ilk kez işyeri nezaketsizliği kavramı konu olmuştur. Araştırmada nezaketsizlik; işyeri normlarının ihlal edilmesi sonucunda ortaya çıkan, zarar verme amacının muğlak olduğu, düşük yoğunluktaki antisosyal davranışlar olarak tanımlanmış ve bu tür davranışlar saygısızlık ve kabalık olarak değerlendirilmiştir (Altundaş vd., 2015: 505). Bir başka ifadeyle işyeri nezaketsizliği iş ortamında saygı kurallarının karşılıklı olarak ihlali ile ortaya çıkan niyetin tam olarak saptanamadığı ancak hedefe zarar veren sapkın bir davranış şeklinde açıklanmaktadır (Andersson ve Pearson, 1999: 455).

Nezaketsiz davranışlar iki grup altında incelenebilmektedir. Bunlardan birincisi zarar verme niyeti ile yapılan, saldırgan davranışların içerisinde yer alan davranışlar diğer i se sapkın davranışların içerisinde yer alan ama zarar verme niyeti ile yapılmayan nezaketsiz davranışlardır (Polatçı ve Özçalık, 2013: 22).

İşyeri nezaketsizliği kavramı literatürde çeşitli ifadelerle ilişkili olarak ele alınmıştır. Bunlardan bazıları taciz (harassment), duygusal suistimal (emotional abuse), kötü muamele (mistreatment), kurban etme (victimisation), psikolojik terör, zorbalık (bullying), işyerinde zorbalık (bullying in the workplace), iş istismarı (work abuse), işyeri travması (workplace trauma), çalışanı suistimal (employee abuse), sağlık için tehlikeli liderlik (healthendangering leadership), kabalık (incivility) ve mobbing ifadeleridir. Genel anlamda bütün bu kavramların işyerindeki suistimal, yıldırma ve nezaketsiz davranışları anlattığı görölmektedir (Bal Taştan, 2014: 63).

Kaba, saygısız ve seviyesiz davranışlar nezaketsiz davranış şeklinde ifade edilmektedir. İşyeri nezaketsizliğine örnek olarak (Kumral ve etin, 2016: 154-155);

1. Çalışma arkadaşlarını aşağılamak,
2. Çalışma arkadaşlarının hakkında küçümseyici yorumlar yapmak,
3. Dinlememek,
4. Görmezden gelmek,
5. Çalışma arkadaşları hakkında söylentiler çıkarmak
6. Lütfen ya da teşekkür ederim dememek,
7. Diğer iş arkadaşlarının çabalarını küçümsemek,
8. Çalışma arkadaşlarına karşı abla, abi, bacı gibi profesyonellikten uzak terimler kullanmak,
9. Bilgileri sağlamak,
10. E-postalara ya da gelen aramalara cevap vermemek,
11. Birisi yardım istediğinde sinirli davranmak,
12. Birilerinden kaçmak,

13. Birisinin ihtiyacı olan kaynakları ele geçirmek,

14. Çalışma arkadaşlarının eşyasını izinsiz kullanmak şeklinde sıralanabilir.

Düşük yoğunlukta olmasına karşın işyeri nezaketsizliği davranışları ortamda yarattığı etki sebebiyle şiddet ve saldırganlık içeren üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasına sebebiyet vermektedir. İşyeri nezaketsizliğinin oluşmasına neden olan faktörler örgütlerdeki güç mesafesi algısı, örgüt hiyerarşisindeki konum, iletişim eksikliği, aşırı iş yükü, yetersiz çalışma koşulları, iş güvencesi eksikliği, çalışma süresi, örgüt yapısı, örgüt iklimi, örgütsel adalet, kişilik, kendilik kontrolü, yaş, cinsiyet, çalışanlar arasında birbirini sevmeme, kıskançlık ve rekabettir (Pearson ve Porath, 2005b: 10; Barlett II vd., 2008: 2-3; Reio Jr ve Ghosh, 2009: 239; Terlecki, 2011: 5-9; Taylor vd., 2012: 879; Naimon vd., 2013: 93-96; Kanten, 2014: 13; Altundaş vd., 2015: 506). İşyeri nezaketsizliğinin sonuçları ise iş-aile yaşamı çatışması, stres, endişe, depresyon, psikolojik rahatsızlıklar, iş verimliliğinin azalması, motivasyonun azalması, örgütsel bağlılığın azalması, iş memnuniyetsizliği, işe devamsızlık, işten ayrılma isteği ve personel devir hızındaki artıştır (Cortina vd., 2001: 67; Griffin, 2010: 310; Hershcovis ve Cameron, 2011: 426; Tarraf, 2012: 4-5; Yıldırım vd., 2013: 155; Kanten, 2014: 13; Altundaş vd., 2015: 506).

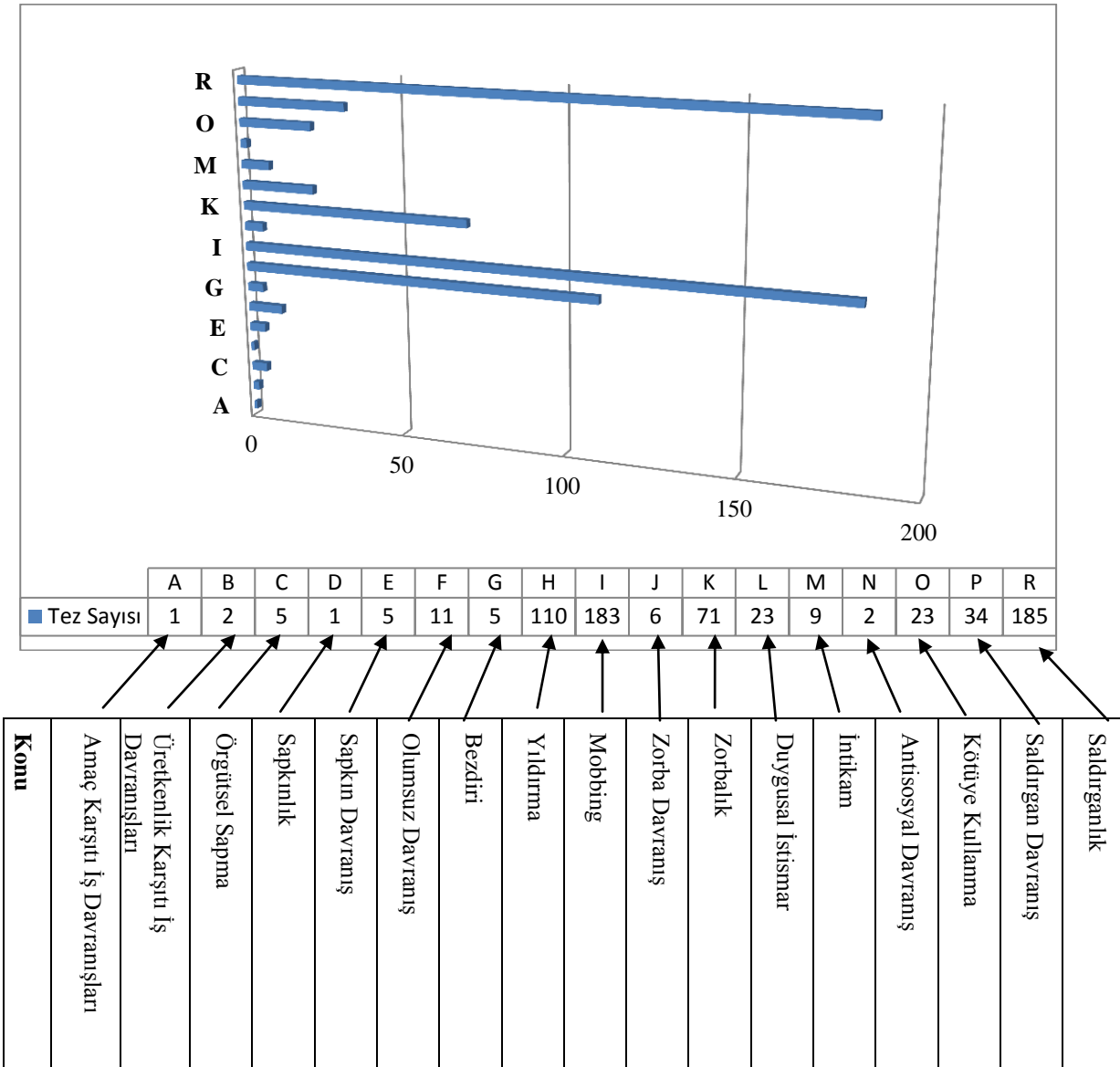
1.2.7. Sanal Kaytarma (Cyberloafing)

Robbinson ve Bennett (1995: 565)'in yapmış olduğu üretkenlik karşıtı iş davranışları tipolojisinde sanal kaytarma önemsiz ve örgütsel sapkın davranışları ifade eden üretim karşıtı / üretim sapkınlığı içerisinde yer alan kaynakların boşa tüketildiği davranışlar olarak gösterilmiştir (Lim ve Teo, 2005: 1083; Ahmadi vd., 2011: 105; Zoghbi Manrique de Lara vd., 2006: 450; Zoghbi Manrique de Lara, 2007: 464; Zoghbi Manrique de Lara, 2008: 188; Weatherbee, 2010: 36; Vitak vd., 2011: 1752; Kim ve Byrene, 2011: 2272; Restubog vd., 2011: 248; Özkalp vd., 2012: 22; Klotz ve Buckley, 2013: 116; Jia vd., 2013: 358; Kutanis vd., 2014: 50; Çavuşoğlu vd., 2014: 150; Yıldız vd., 2014: 171; Keklik vd., 2015: 130; Ünal ve Tekdemir, 2015: 98; Yıldız ve Yıldız, 2015: 130).

Sanal kaytarma kavramı, işgörenlerin iş saatleri içerisinde bilinçli olarak işletmenin sağladığı internet erişim imkânlarını kişisel ya da iş dışı amaçlar için kullanması şeklinde açıklanmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Daha önceleri internetin suistimali olarak da adlandırılan bu üretkenlik karşıtı iş davranışının örgütlere maliyeti oldukça fazladır (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 627). Bu konu hakkında kapsamlı bilgi ikinci bölümde verilecektir.

1.3. Türkçe Alanyazında Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda ulusal tezleri incelemek için Şubat 2016 itibariyle Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'ne (YÖK UTM) ait veri tabanında sorgulama yapılmıştır. Sorgulama yapılırken Şekil 1.1'deki Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türevleri kapsamında yer alan konulardan yararlanılarak sorgulama yapılmıştır. Sorgulama sonucunda konularına göre yapılan tez sayılarına ulaşılmıştır. Hangi konularda daha fazla çalışıldığı görülebilmek için Grafik 1.1 oluşturulmuştur



Grafik 1.1 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Ulusal Tezlerin Sayı Bakımından Değerlendirilmesi

Grafik 1.1 incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda 2 doktora tezi, amaç karşıtı iş davranışları konusunda 1 doktora tezi ve örgütsel sapma konusunda 2 yüksek

lisans tezi ve 3 doktora tezi yapıldığı görülmüştür. Yapılan tezlerin işletme, turizm ve eğitim ve öğretim alanlarında yapıldığı ve ilk çalışmaların 2011 yılında ve sonrasında gerçekleştiği saptanmıştır (YÖK UTM, 2016). Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda ulusal tezlerin sayıca az olduğu ancak bu konuyla ilişkili olan diğer kavramların sayıca fazla olduğu tespit edilmiştir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusu ile ilişkili yapılmış tezler incelendiğinde mobbing (183), yıldırma (110), bezdiri (5), duygusal istismar (23), zorbalık davranışı (6) ve zorbalık (71) kavramlarının genellikle eş anlamlı olarak kullanıldığı ve toplamda bu konudaki tezlerin (mobbing, yıldırma, bezdiri, duygusal istismar, zorbalık ve zorbalık davranışı) sayısının 398'e ulaştığı görülmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranış türü olan duygusal istismar, zorbalık ve zorba davranış kavramlarının daha çok eğitim örgütlerinde görülen bir davranış türü olduğu ve akran zorbalığı gibi bir kavramla daha iyi açıklanabileceği, aynı zamanda eğitim örgütlerinde siber zorbalık konusunda da çalışmaların arttığı dikkat çekmektedir. Saldırganlık ve saldırgan davranış konularındaki tez çalışmalarının genellikle eğitim örgütlerinde yapıldığı ve bu kavramların akran zorbalığı yerinde kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan, araştırmacılar tarafından kullanım açısından zorbalık, saldırganlık ve bezdiri kavramlarında ortak noktada buluşamadığı ve bu durumun kavram karışıklığına yol açtığı söylenebilir. Saldırganlık (185) ve saldırgan davranış (34) konularında yazılan tez sayısının 219'a ulaştığı; zorbalık (71) ve zorba davranış (6) konularında yazılan tez sayısının 77'e ulaştığı; intikam konusunda yazılan tez sayısının 9'a ulaştığı; kötüye kullanma konusunda tez sayısının 23'e ulaştığı; antisosyal davranış konusunda yazılan tez sayısının 2 olduğu; örgütsel sapma (5), sapkınlık (1) ve sapkın davranış (5) konularında yazılan tez sayısının 11'e ulaştığı; üretkenlik karşıtı iş davranışları (2) ve amaç karşıtı iş davranışları (1) konularında tez sayısının 3 olduğu tespit edilmiştir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusu ile ilişkili yapılmış tezlerin türü, dili, yoğunlaştığı alana göre tez sayılarını ortaya koyabilmek için Tablo 1.19 oluşturulmuştur. Bu tablodaki yoğunlaşılan alana göre tez sayıları Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'ne (YÖK UTM) ait veri tabanında sorgulama yapıldığında çıkan ekranda yer alan konular sütunundaki ilk konular esas alınarak hazırlanmıştır.

Tablo 1.19 incelediğinde; Amaç karşıtı iş davranışları konusunda (A) 1 Türkçe doktora tezi, üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda (B) 2 Türkçe doktora tezi, örgütsel sapma konusunda da (C) 3 Türkçe doktora tezi ve 1 Türkçe yüksek lisans tezi yazılmıştır. Amaç karşıtı iş davranışları (A), üretkenlik karşıtı iş davranışları (B) ve örgütsel sapma (C) konularında tez sayısının az olduğu ve yapılan tez türünün doktora tezi ağırlıklı olduğu sadece örgütsel sapma konusunda 2 tane yüksek lisans tezi bulunduğu, bu tezlerin dilinin Türkçe

olduğu ve amaç karşıtı (A) ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının (B) en fazla işletme alanına yoğunlaştığı, örgütsel sapma (C) konusunda da en fazla işletme ve turizm alanına yoğunlaşma olduğu saptanmıştır.

Sapkınlık (D) konusunda 1 tane İngilizce yüksek lisans tezi yazıldığı, sapkın davranış (E) konusunda da 2 İngilizce, 4 Türkçe yüksek lisans tezi yazıldığı, bu iki konuda da doktora tezi bulunmadığı, sapkınlık (D) konusunda yazılan tezin Psikoloji alanına yoğunlaştığı, sapkın davranış (E) konusun da yazılan tezin en fazla Psikoloji ve İşletme alanına yoğunlaştığı görülmüştür.

Olumsuz davranış (F) Konusunda 1 tane İngilizce ve 10 tane Türkçe yüksek lisans tezi yazıldığı, bu konuda doktora tezi yazılmadığı ve en fazla yoğunlaşmanın eğitim ve öğretim alanında olduğu tespit edilmiştir.

Bezdiri (G) Konusunda 1 tane İngilizce ve 4 tane Türkçe yüksek lisans tezi yazıldığı, bu konuda doktora tezi yazılmadığı, bezdiri (G) konusunda işletme, eğitim ve öğretim, kamu yönetimi ve sağlık kurumları yönetimi alanlarına yoğunlaşıldığı, yıldırma (H) konusunda 3 tane yüksek lisans 1 tane doktora tezi olmak üzere toplam 4 İngilizce tez yazıldığı, 94 tane Türkçe yüksek lisans tezi ve 12 tane de Türkçe doktora tezi yazıldığı, yıldırma (H) konusunda en fazla eğitim ve öğretim, işletme ve psikoloji alanlarında yoğunlaşma yaşandığı, mobbing (I) konusunda da 7 tane İngilizce yüksek lisans tezi, 1 tane tıpta uzmanlık tezi, 162 tane Türkçe yüksek lisans tezi ve 13 tane Türkçe doktora tezi yazıldığı, mobbing (I) konusunda en fazla işletme, eğitim ve öğretim ve psikoloji alanlarında yoğunlaşma yaşandığı saptanmıştır.

Zorba davranış (J) konusunda 1 tane İngilizce ve 1 tane Türkçe doktora tezi yazıldığı 4 tane de Türkçe yüksek lisans tezi yazıldığı, bu konuda eğitim ve öğretim, psikoloji ve spor alanlarında yoğunlaşıldığı, zorbalık (K) konusunda 2 tane İngilizce ve 9 tane Türkçe doktora tezi yazıldığı, 6 tane İngilizce yüksek lisans tezi ve 53 tane Türkçe yüksek lisans tezi, 1 tane de tıpta uzmanlık tezi yazıldığı, bu konuda en fazla eğitim ve öğretim, psikoloji ve işletme alanlarında çalışıldığı, duygusal istismar (L) konusunda 1 tane İngilizce ve 22 tane Türkçe yüksek lisans tezi, 1 tane tıpta uzmanlık tezi yazıldığı, bu konuda hiç doktora tezi yazılmadığı, duygusal istismar (L) konusunda en fazla psikoloji, eğitim ve öğretim alanlarında yoğunlaşma yaşandığı görülmüştür.

İntikam (M) konusunda 2 tane İngilizce, 4 tane Türkçe yüksek lisans tezi ve 3 tane Türkçe doktora tezi yazıldığı, bu konuda işletme, psikoloji, eğitim ve öğretim ve iletişim alanlarında çalışıldığı tespit edilmiştir.

Antisosyal davranış (N) konusunda 1 tane Türkçe yüksek lisans tezi ve 1 tane Türkçe doktora tezi yazıldığı, bu konuda çalışmanın az sayıda yapıldığı ve yapılan çalışmaların eğitim ve öğretim ve adli tıp alanlarında yoğunlaştığı görülmüştür.

Kötüye kullanma (O) konusunda 22 tane Türkçe yüksek lisans tezi ve 1 tane Türkçe doktora tezi yazıldığı, bu konuda hukuk, kamu yönetimi, işletme ve uluslararası alanlarında çalışmalar yapıldığı saptanmıştır.

Saldırgan davranış (P) konusunda 4 tane İngilizce, 18 tane Türkçe yüksek lisans tezi, 9 tane Türkçe doktora tezi ve 3 tane tıpta uzmanlık tezi yazıldığı, bu konuda en fazla eğitim ve öğretim ve psikoloji alanlarında çalışmalar yapıldığı, saldırganlık (R) konusunda 7 tane İngilizce, 141 tane Türkçe yüksek lisans tezi, 1 tane İngilizce, 26 tane Türkçe doktora tezi ve 10 tane tıpta uzmanlık tezi yazıldığı, bu konuda en fazla eğitim ve öğretim, psikoloji ve spor alanlarında çalışmalar yapıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.19 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Tezlerin Türü, Dili ve Yoğunlaştığı Alana Göre Tez Sayılarının Değerlendirilmesi

Konu	Tez Türü		Tez Dili		Yoğunlaşılan Alana Göre Tez Sayıları																				
	YL. Sayısı	DR. Sayısı	Türkçe Tez Sayısı	İngilizce Tez Sayısı	İşletme	Turizm	Eğitim ve Öğretim	Kamu Yönetimi	ÇEKO	Halkla İlişkiler	Bankacılık	Psikoloji	Psikiyatri	Sağlık Kurumları Y.	Halk Sağlığı	Hemşirelik	Adli Tıp	Spor	Hukuk	Ev Ekonomisi	Güzel Sanatlar	İletişim	Sosyoloji	Müzik	
A	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C	2	3	5	-	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
D	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	6	-	4	2	2	-	1	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	11	-	10	1	1	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
G	5	-	4	1	2	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
H	97	13	106	4	28	4	56	2	3	1	1	5	-	3	-	-	-	4	1	-	-	1	1	-	-
I	169	13	175	7	63	4	39	8	7	-	-	20	2	5	4	14	-	5	7	-	-	3	1	-	-
J	4	2	5	1	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
K	59	11	63	8	3	-	49	-	1	-	-	16	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
L	22	-	22	1	-	-	11	-	-	-	-	7	1	-	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
M	6	3	7	2	2	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-
N	1	1	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
O	22	1	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	-	-	-	-	-	-
P	25	9	30	4	3	-	13	-	-	-	-	6	3	-	-	4	-	4	-	-	-	1	-	-	-
R	158	27	177	8	9	-	87	-	-	1	-	42	5	-	1	4	3	38	-	2	-	-	1	1	-

Harfler	Konular	Harfler	Konular
A	Amaç Karşıtı İş Davranışları	J	Zorba Davranış
B	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	K	Zorbalık
C	Örgütsel Sapma	L	Duygusal İstismar
D	Sapkınlık	M	İntikam
E	Sapkın Davranış	N	Antisosyal Davranış
F	Olumsuz Davranış	O	Kötüye Kullanma
G	Bezdiri	P	Saldırgan Davranış
H	Yıldırma	R	Saldırganlık
I	Mobbing		

1.3.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Ulusal Tezlerin Değerlendirilmesi

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusu ile ilişkili yazılmış ulusal tezler aşağıdaki tablolarda incelenmiştir. Yazar kısmında yıldız işaretleri bulunmaktadır. Bu yıldız işaretleri tez türünü göstermektedir. Tek yıldız “*” yüksek lisans tezi, iki yıldız “**” doktora tezi ve 3 yıldız“***” tıpta uzmanlık tezi anlamına gelmektedir. Tez dili İngilizce olanlar içinde tez adı hem İngilizce hem de Türkçe olarak verilecektir.

Tablo 1.20 Amaç Karşıtı İş Davranışları (Tez)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Aktaş Alan / 2011	Amaç Karşıtı İş Davranışları ile Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi	İşletme	Antalya Aksu ilçesinde yer alan 5 yıldızlı zincir 11 otel işletmesinin 719 çalışanı	Amaç karşıtı iş davranışları ile iş tatmini ve kişilik kavramlarının negatif bir ilişki içinde bulunduğu, amaç karşıtı iş davranışları açısından otel çalışanlarının cinsiyetleri, yaşları ve eğitim durumlarının da anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 1.21 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
** Kılıç / 2013	Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler	İşletme	Türkiye’deki büyük bir kamu kurumunun ülke genelindeki 659 çalışanı	Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile genel olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, örgütsel etik iklim tiplerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.21 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
** Akbaş Tuna /2015	Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma	İşletme	Türkiye’de hizmet sektöründe çalışan 706 kişi	Algılanan örgütsel desteğin işe ilişkin olumlu duyuşsal halini pozitif yönde, işe ilişkin hissedilen olumsuz duygu halini ise negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde işe ilişkin olumsuz duygular değişkeninin aracı etkisi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1.22 Örgütsel Sapma (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Avcı / 2008	Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi	Turizm, İşletme	Çeşme’deki 5 adet beş yıldızlı otel işletmesinin 250 çalışanı	Örgütsel öğrenme ve iş doyumunu örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemekte olup işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Ayrıca örgütsel öğrenme ile örgütsel sapma arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
**Demir / 2009	Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi	Turizm	Muğla bölgesindeki beş yıldızlı otellerde çalışan 563 işgören	İşten ayrılma eğilimi üzerinde duygusal zekanın, örgütsel sapmanın ve çalışma yaşamı kalitesinin etkileri olduğu saptanmıştır.
**İyigün / 2011	Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma	İşletme	İlaç Sektöründe Çalışan 510 satış temsilcisi	Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisinde nevroitik, disiplinli, yaratıcı, sorumluluk sahibi ve sanatsever kişilik özelliklerinin moderatör rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Tablo 1.22 Örgütsel Sapma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Girgin Köse / 2013	Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sapma ve Stratejik Liderlik Arasındaki İlişki Üzerine Algıları: İzmir İli Örneği	Eğitim ve Öğretim	2012-2013 öğretim yılında İzmir ili sınırları içinde yer alan 26 ortaokulda görev yapmakta olan 481 öğretmen	Ortaokul öğretmenlerinin stratejik liderliğe ilişkin algıları ile örgütsel sapma arasında yüksek, negatif anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Ortaokul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları arttıkça okullardaki örgütsel sapma davranışlarının azaldığı tespit edilmiştir.
*Yalap / 2016	Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma	İşletme	Tokat Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 7 tekstil işletmesinin 231 çalışanı	Çalışanların örgütsel sapma davranışları düzeyleri ile örgütsel adalet algılamaları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel adalet algılamalarının örgütsel sapma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.23 Sapkınlık (Tez)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Erkut / 2003	Associates of Social Deviancy and Violence Among Prisoners (Cezaevinde Kalan Kişilerde Sosyal Sapkınlık ve Şiddete Eşlik Eden Faktörler)	Psikoloji	İstanbul Özel Tıp Cezaevi'n de farklı suçlardan dolayı kalan 100 erkek tutuklu ve hükümlü	Şiddet içermeyen suç işlemiş kişilerin şiddet içeren suç işlemiş kişilere göre benlik saygısı puanlarının daha yüksek olduğu, şiddet içeren suç işlemiş kişilerin şiddet içermeyen suç işlemiş kişilere göre daha depresif oldukları, ayrıca şiddet içeren suç işlemiş kişilerin şiddet içermeyen suç işlemiş kişilere göre daha fazla antisosyal davranış gösterdikleri saptanmıştır. Kaygı seviyeleri açısından iki grup arasında da anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar başa çıkma yöntemleri, sosyal destek ve aile ilişkilerinin suç tipini etkileyen faktörler olduğu görülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda MMPI psikopatik sapma alt ölçeğinden (ailede kişiye yönelmiş fiziksel şiddet, sağlıksız aile ilişkileri, geçmiş intihar teşebbüsü, depresyona yatkınlık, düşük kaygı seviyesi, paranoid eğilim ve hipomaniye yatkınlık faktörlerinin) alınan yüksek puanlarla ölçülen sosyal sapkınlığın toplam varyansın %59'unu açıkladığını göstermektedir.

Tablo 1.24 Sapkın Davranış (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Türkeş / 2004	Ergenlerde Sapkın Davranışın Nedenleri Olarak Özdenetim ve Aile İçi Denetim Mekanizmalarının Analizi	Psikoloji	Bursa ilinin farklı liselerinde ve ilköğretim okullarında öğrenim gören 12-19 yaş arası 825 öğrenci	Özdenetim düzeyi düşük olan öğrencilerin farklı sapkın davranış biçimlerini sergileme sıklığının daha yüksek olduğu, ailedeki kızkardeş sayısının artması ile özdenetim düzeylerinin yüksek olması arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Paksoy /2006	Öğrencilerin Sapkın Davranış Düzeyleri ve Bu Davranışlara Öğretmenlerin Yaklaşımları (Van İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim, Psikoloji, Sosyoloji	Van İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından ayrılan 3 eğitim bölgesindeki 7 orta öğretim kurumundaki 410 öğrenci ve 206 öğretmen	Erkeklerin sapkın davranış düzeylerinin kızlara göre daha yüksek olduğu, sapkın davranışlara karşı en fazla sergilenen öğretmen yaklaşımının öğrenciyle konuşmak olduğu, öğretmenler tarafından daha az ciddi algılanan sapkın davranışlar karşısında öğretmenlerin yaklaşımının “ görmezden gelme, “kızma” ve “öfkelenme” olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin daha ciddi algıladıkları problemin çözümünde ise rehber uzman, öğrenci velisi ve okul yönetimi ile daha fazla iş birliği yapmayı tercih ettiği görülmüştür. Lisansüstü öğrenim seviyesine sahip öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre rehber rehber uzmana haber verme yaklaşımını daha çok tercih ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 1.24 Sapkın Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Küçükbaşol / 2006	Kişilik Özellikleri ve Sapkın Davranış Arasındaki İlişkinin 13-17 Yaş Grubu Orta Öğretim Öğrencileri ile Çalışılması	Psikoloji	Bursa ilinde farklı orta öğretim düzeyindeki okullarda öğrenim gören 13-17 yaş arası 591 öğrenci	Sapkın davranışa yönelme eğilimlerinin yaşla birlikte artış içinde olduğu, özdenetim düzeyi düşük olan öğrencilerin sapkın davranış sergileme sıklığının daha fazla olduğu, özdenetim düzeyleri dışa dönüklük ve duygusal istikrarsızlıkla pozitif, uyumluluk ve sorumluluk özellikleriyle negatif bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Farklı kişilik özelliklerinin farklı sapkın davranış tiplerinde etkin olduğu ve cinsiyete göre bu özelliklerin yordayıcılıklarının ciddi farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.
*Kılıçaslan / 2007	Effects of Justice Perceptions on Workplace Deviance (Adalet Algılamalarının İş yerindeki Sapkın Davranışlara Etkileri)	İşletme	Özel sektörde çalışan 94 kişi	Üretim yönlü sapkın davranışlar ile dağıtım adaleti arasında negatif, örgütün varlıklarına yönelik sapkın davranışlar ile etkileşimsel adalet arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Yüksel / 2012	The Impact of Perceptions of Ethical Work Climates and Organizational Justice on Workplace Deviance (Etik İş İklimleri ve Örgütsel Adalet Algısının İşyerinde Sapkın Davranışlar Üzerindeki Etkisi)	İşletme	Bir kamu kurumunda çalışan 219 kişi	Örgüte yönelik sapkın davranışlar üzerinde sadece işlemsel adaletin negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sadece önemseme ikliminin örgüte yönelik sapkın davranışları öngörmede yardımcı olduğu görülmüştür.
*İspirli / 2016	Hastane Çalışanlarının Sapkın Davranış Algılarıyla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması	Sağlık Kurumları Yönetimi	Isparta ilindeki 381 hastane çalışanı	Örgüte yönelik sapkın davranışların örgütsel bağlılığı azalttığı, çalışanların; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve görev durumuna göre sapkın davranış algısının farklılık gösterdiği, yaş, görev, kurum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve gelirlerine göre çalışanların örgütsel bağlılık algısının farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 1.25 Olumsuz Davranış (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Ataseven / 2001	İlköğretim 1. Sınıf Öğrencilerinin Sınıfta Olumlu ve Olumsuz Davranışlar Göstermelerini Etkileyen Aileyle İlgili Etmenler	Eğitim ve Öğretim	İstanbul il sınırları içerisinde bulunan Özel Şişli Terakki İlköğretim Okulunun 1. Sınıf öğrencilerinden 212 öğrenci arasından seçilen 41 olumlu 41 olumsuz davranış gösteren 82 öğrencinin ebeveynleri	Ebeveynlerin öğrenci ile hafta sonu birlikte olma süresinin, babanın işten dönme saatinin, annenin ev kadınlığı rolünü reddetmesinin, öğrencinin ödevlerini yapma sisteminin öğrencilerin sınıfta olumsuz ve olumlu davranışlar göstermesinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca olumsuz davranış gösteren öğrenciler olumlu davranış gösteren öğrencilere göre televizyonda daha fazla çizgi film, show programları, şiddet ve korku filmleri izledikleri, savaş oyuncakları, elektronik oyuncaklara ilgi gösterdiği, bilgisayarda ise savaş ve şiddet oyunları ile oynadıkları, olumlu davranış gösteren öğrencilerin ise televizyonda daha fazla belgesel, spor, müzik, haber programlarını ve çocuk filmlerini izledikleri, santraç vs. oyun oynadıkları ve daha çok kitap okudukları saptanmıştır.
*Cinoğlu / 2003	İlköğretim Okulu Birinci Kademe Öğrencilerinin Sınıf İçi Olumsuz Davranışları ve Öğretmenlerin Olumsuz Davranışları ile İlgili Görüş ve Tepkileri	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki 20 ilköğretim okulunda görev yapan 200 birinci kademe sınıf öğretmeni İstanbul ili Beşiktaş, Fatih ve Gaziosmanpaşa ilçelerindeki özel ve devlet okullarından seçilen 36 ilköğretim okulunda görev yapan 163 birinci ve beşinci sınıf öğretmeni	Birinci sınıf öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlere karşı öğrencilerin gösterdikleri olumsuz davranışların çok az düzeyde gösterildiği ancak izin almadan konuşma ve ders anlatılırken başka işlerle uğraşma öğrencilerin en çok sergilediği olumsuz davranışlar olarak tespit edilmiştir. İkinci sınıf öğretmenlerin görüşlerine göre; öğrencilerin arkadaşlarına karşı en fazla sergiledikleri olumsuz davranışların arkadaşının sözünü dinlememek ve sözünü kesmek, arkadaşının söylediği ve yaptıklarını yersiz şikayet etmek olduğu saptanmıştır.
*Korucu / 2005	Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Olumsuz Davranışlara Gösterdikleri Tepkilerin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim		Öğretmenlerin öğrenci davranışlarını yönetmedeki başarısında mesleki tecrübe, eğitim düzeyi, okutulan sınıfın düzeyi, sınıftaki öğrenci sayısı, sınıf içi öğrenci davranışlarının niteliği ve yönetimi konusundaki bilgi düzeyinin etkili olduğu, kişisel özelliklerine göre sınıf içi olumsuz davranışlara gösterdikleri tepkilerin farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 1.25 Olumsuz Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Döker / 2006	İlköğretim Birinci Kademe Öğrencilerinin Sınıf İçi Olumsuz Davranışları ve Öğretmen Tepkileri	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Üsküdar ilçesindeki 20 ilköğretim okulunun birinci kademe 200 sınıf öğretmeni	Öğretmenlerin, öğrencilerin sınıf içi olumsuz davranışlar sergilemeleri karşısında tepkilerinin cinsiyet, okutulan sınıf, yaş ve kıdem gibi demografik değişkenlere göre farklılaştığı saptanmıştır. Öğrencilerin sınıf içerisinde olumsuz davranışları karşısında öğretmenler en çok öğrenciyi azarlama, nazikçe uyarma, problemlerle ilgili grup görüşmesi yapma, sessizce uyarma, tepkisini jest ve mimikleriyle gösterme ve öğrenci velisini görüşmeye çağırma olduğu görülmüştür.
*Evşen / 2007	Meslek Lisesi Öğrencilerinin Sınıf ve Atölye Ortamındaki Olumsuz Davranışlarının Öğretmenler Üzerindeki Etkileri	Eğitim ve Öğretim	İstanbul Anadolu yakasında 10 farklı meslek lisesinde çalışan 200 öğretmen	Öğrencilerin konuyla ilgili olmayan sorular sormalarından, öğrencilerin boş boş atölye de dolaşmalarından, öğrencilerin derse hazır gelmiş gibi kendilerini gösterme çabaları içerisinde olmalarından, öğrencilerin derse ilgi göstermemelerinden ve öğrenmeye istekli olmamalarından, öğrencilerin öğretmene karşı yeterince saygılı olmamasından, öğrencilerin davranış bozukluklarının okulun eşyalarına zarar verecek boyutlara ulaşmasından, öğrencilerin sınıf disiplinini bozmalarından öğretmenler çok etkilenmektedir.
*Yalçın / 2007	Post-purchase Intentions Related to the Affective States in Turkish Perfume Market (Türk Parfüm Pazarında Satın Alma Sonrası Duygu Durumuna Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Olumlu ve Olumsuz Davranışsal Niyetler)	İşletme	Türk parfüm kullanıcısı 236 kişi	Satın alma sonrası duygu durumuna bağlı olarak ortaya çıkan üç olumlu davranışsal niyet; marka bağlılığı, ürün hakkında konuşma, tavsiye ve iltifat etme, çapraz satın alma, satın alma miktarını artırma saptanmıştır. Tüketicilerin gösterdiği üç olumsuz niyet ise; satıcıya tepki gösterme, özel tepki gösterme ve 3. şahıslara tepkiyi iletme olarak ortaya çıkmıştır. Türk parfüm kullanıcıları satın aldıkları üründen memnun kaldıklarında çoğunlukla tekrar aynı ürünü almayı ve o ürünü tavsiye etmeyi düşündükleri, satın alma sonrası memnuniyetsizlik durumlarında ise tüketiciler çoğunlukla satıcıya tepki göstermeyi düşündükleri, tüketicilerin memnuniyetsizliklerini, tüketici koruma derneklerine veya mahkemeye başvurma, gazetelerin tüketici köşelerinde yazma gibi 3. şahıslara tepkilerini iletmeyi düşünmedikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 1.25 Olumsuz Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Hayva / 2010	Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinin İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Olumsuz Davranış Göstermelerindeki Rolünün İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Osmaniye ili merkez ilçesindeki 241 sınıf öğretmeni, 4. ve 5. sınıflarda öğrenim gören 1400 öğrenci	Mesleki kıdem faktörünün, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin ilköğretim 4. ve 5. sınıf öğrencilerin olumsuz davranış sergilemelerindeki rolüne yönelik öğretmen görüşlerini etkileyen bir faktör olmadığı tespit edilmiştir.
*Yıldızcan / 2012	İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Sınıf İçi Olumsuz Davranışlarının Öğrenciler Üzerindeki Psikolojik, Sosyal ve Eğitsel Etkileri	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Bağcılar ilçesindeki 4 ilköğretim okulundaki 5. sınıf (151) ve 8. sınıf (140) öğrencileri	Öğrencilerin sınıfları değiştikçe öğretmenlerin sınıf içinde gösterdikleri olumsuz davranışlardan psikolojik, sosyal ve eğitsel anlamda etkilenmelerinin farklılaştığı tespit edilmiştir.
*Aygün / 2014	Okul Yöneticilerinin Görevlerini Yaparken Karşılaştığı Olumsuz Davranışlar	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kadıköy, Üsküdar, Beykoz, Ümraniye, Çekmeköy ve Sancaktepe ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 120 okul yöneticisi	Öğretmenlerin okulda maruz kaldığı olumsuz tutum ve davranışların sağlıklarını olumsuz etkilediği, öğretmenlerin yeterince sorumluluk almak istememesi ve okuldaki işleri kendi başına halletmeye çalışmaları okul yöneticilerinin en çok karşılaştığı problemler olduğu görülmüştür.
*Sönmez / 2014	Ortaokul Yöneticilerinin Görevlerini Yaparken Karşılaştığı Veli, Öğretmen, Üst Yöneticilerinden Kaynaklanan Olumsuz Davranışlar	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Pendik ilçesindeki 204 okul yöneticisi	Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre velilerden daha fazla olumsuz davranışla karşılaştığı, bekar yöneticilerin evli yöneticilere göre üst yöneticilerden daha fazla olumsuz davranış gördükleri saptanmıştır.

Tablo 1.26 Bezdiri (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Durgun / 2011	İş Yerinde Bezdiri ve Bezdiriyle Başa Çıkma Stratejileri: Üniversiteler Arasında Bir Araştırma	İşletme	İstanbul'da bulunan bir devlet üniversitesi üç vakıf üniversitesinin iktisadi idari bilimler fakültelerinde çalışan 106 akademisyen	Bezdiriye uğramanın pozisyona ve kurum türüne göre farklılık gösterdiği, ayrıca kurum türüne göre bezdiriyle başa çıkma stratejilerinden uzlaşma ve affediciliğin farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun yanı sıra bezdiri ve bezdiriyle başa çıkma stratejilerinin birbiriyle ilişkili olduğu ve kişisel bezdiri arttıkça intikam eğiliminin de arttığı tespit edilmiştir.
*Şahin / 2012	The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment Among Nurses (Hemşirelerde Bezdiri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi)	İşletme	Türkiye'deki bir özel hastanede en az bir yıldır çalışan 140 hemşire	Örgütsel bağlılık ve bezdiri faktörlerinden olan iletişim kurmaya saldırı ve kendini gösterme arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Nalçinkaya / 2012	Kamu Yöneticisinin Takdir Yetkisi Bağlamında Bezdiri (Mobbing)	Kamu Yönetimi	Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sağlık Güvenlik Kurumu Danışma Hattı verileri	Bezdiri türünü içeren davaların sayısında artış olduğu, aynı zamanda kamu çalışanları arasında bezdiri konusunda bilinç oluştuğu saptanmıştır. Ayrıca kendini açıkça ifade etmeyen çalışanların sıkıntılarını SGK danışma hattı aracılığıyla anlatma imkanı buldukları görülmüştür.
*Yumuşak / 2013	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri (Mobbing) Yaşama Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Tokat ili ve tüm ilçelerindeki 45 devlet ilköğretim okulunda görev yapan 750 öğretmen	Öğretmenler tarafından hissedilen en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin duygusal boyutunda olduğu, en düşük örgütsel bağlılık düzeyinin de devam boyutunda olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin bezdiri yaşama sıklığı arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.26 Bezdiri (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Görgülü / 2013	Mobbing'in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri	Sağlık Kurumları Yönetimi	Balıkesir'de ki bir hastanenin 238 sağlık çalışanı	Farklı sıklıklarda sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarına maruz kaldıkları ve zaman zaman mobbing'in etkilerini yaşadıkları, sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarına maruz kalmalarında cinsiyetlerinin, mesleklerinin, çalıştıkları bölümlerin, yaptıkları işten memnun olma durumlarının ve kişilik özelliklerinin etkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca evli olanların, kadınların, ebelerin ve hemşirelerin, yaptıkları işten kısmen memnun olanların, duygusal kişilik özelliklerine sahip olanların, hırslı ve çalışkan olanların daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çalışkan / 2005	Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışlara	Sosyoloji Turizm İşletme	Antalya, Muğla ve Kapadokya'daki 3,4, ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 328 kişi	Çalışanların %30'unun yıldırma eylemlerine maruz kaldığı, bekar çalışanların evli çalışanlara göre, yıldırma faktörlerinden yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırıda ilkökul mezunu çalışanların üniversite mezunu çalışanlara göre, yiyecek içecek departmanında çalışanların diğer departmanlarda çalışanlara göre mesleki duruma saldırı ve yaşam kalitesi boyutlarında yıldırma daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Ertürk / 2005	Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri	Eğitim ve Öğretim	Ankara'nın dört ilçesinde bulunan 16 ilköğretim okulunda görev yapan 347 öğretmen	Erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre, 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldığı, öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri arttıkça yıldırma eylemlerine başvurma sıklığının da arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Tanoğlu / 2006	İşletmelerde Yıldırmanın Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama	Endüstri ve Endüstri Mühendisliği	Bir yüksek öğretim kurumunda görevli 316 akademik personel	En fazla görülen yıldırma davranışının kişinin kendini göstermesinin ve iletişiminin engellenmesi olduğu, yıldırma davranışlarını genellikle yöneticilerin uyguladıkları, yıldırma davranışları karşısında akademisyenlerin stres, depresyon gibi psikolojik; baş ağrısı, mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşadığı, yıldırmanın nedeni olarak kişilik bozukluğu ve özgüven eksikliği görüldüğü saptanmıştır.
			Türkiye'nin 7 bölgesinde 28 ilde resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan 697 öğretmen ve 285 okul yöneticisi / Yıldırma mağduru olduğu öğrenilen 3 öğretmen, 2 okul yöneticisi (derinlemesine görüşme)	
**Gökçe / 2006	İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma	Eğitim ve Öğretim Psikoloji		Hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin en fazla yaşadıkları yıldırıcı davranışların yaptıkları işlerin haksızca eleştirilmesi, sözlerinin kesilmesi ve başarılarının küçümsenmesi olduğu, erkek öğretmenlerin kişisel ve şiddete yönelik, kadın öğretmenlerin ise mesleki konulara ve sosyal ilişkilere yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaştığı tespit edilmiştir.
*Turan / 2006	İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma	İşletme	İstanbul'daki 4 kamu ve 4 özel hastanenin 152 sağlık çalışanı	Psikolojik yıldırma maruz kalan çalışanların en sık olarak çekememezlik nedeniyle psikolojik yıldırma maruz bırakıldıkları bunu sırasıyla çalışanın yetenekleri, başarısı, eğitim düzeyi, dış görünüşü, yaşam tarzı ve cinsiyeti izlediği, psikolojik yıldırma maruz verilen tepkilerin durumu arkadaşlarıyla paylaşma ve görmezden gelme olduğu, çalışanların psikolojik yıldırma davranışlarından en fazla iletişim biçimi ve etkileri ile yaşam ve iş kalitesine saldırı boyutlarında saldırgan davranışlara maruz kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik yıldırma davranışı boyutlarının verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklığı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çakır / 2006	İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma	İşletme	Türkiye’deki ilk 500 sanayi şirketi arasında merkezi İstanbul’da bulunan 208 şirketin mali işler departmanında çalışan 113 kişi	Çalışanların %59’unun yıldırma davranışlarına maruz kaldığı, beş yıldırma faktöründen hiçbirinin mağdurları işten ayrılma kararına yönlendirmediği, yıldırma davranışlarına maruz kalanların iş tatmininin azaldığı, olumsuz yönde işletmeye bakış açılarının değiştiği, yönetici ve iş arkadaşlarına güvenlerinin azaldığı tespit edilmiştir.
*Deniz / 2007	İşyerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları	Psikoloji	Farklı kurum ve farklı sektörlerde çalışan 132 kişi	Nevrotik kişilik özelliği ve ego savunma mekanizmalarından fantezi ile örgütsel yıldırma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Karyağdı / 2007	Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma	İşletme	Malatya ilindeki bir kamu kurumunda çalışan 180 kişi	Orta düzey yöneticilik görevi bulunan çalışanların alt düzey yöneticilik görevi bulunan çalışanlara göre yıldırmaya daha çok maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Dangaç / 2007	Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing)	İşletme	Kamu ve özel sektör çalışanı 641 kişi	Yıldırma davranışları ile mağdur üzerindeki psikolojik etki arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra çalışanların %67’sinin yıldırma davranışlarını yöneticilerinden gördüğü, yıldırma davranışlarına tepki olarak çalışanların %47,7’sinin yaşananları görmezden gelip ses çıkarmadığı veya son çare olarak %32’sinin istifa ettiği tespit edilmiştir.
*Demir Kaymaz / 2007	İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: ‘Bir Örnek Olay’	İşletme	Özel hastanede çalışan 41 kişi (Derinlemesine Mülakat)	Yapılan görüşmeler sonucunda yıldırma davranışlarına çalışanların tepki olarak durumu konuşmak ve istifa etmek eğiliminde olduğu, farklılık gösteren tepkiler arasında ise dava açmak hakkını aramak ve umursamamak yer almaktadır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Bingöl / 2007	İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma	Psikoloji İşletme	Farklı sektörlerde çalışan yıldırma mağduru 32 kişi	Çalışanların %51,8'inin yıldırma davranışlarına maruz kaldığı, yıldırma davranışlarının yöneticiler tarafından uygulandığı, çalışanların %71,9'unun yıldırmanın oluşumuna neden olarak yıldırma uygulayan kişinin güç elde etme arzusunu göstermiştir.
*Yılmaz / 2008	Kamu Kurumlarında Yıldırmaya Yol Açan Eylemler: Iğdır ili Kamu Kurumlarında Bir Uygulama	Kamu Yönetimi	Iğdır ilindeki kamu kurumlarında çalışan 378 kişi	Kamu kurumlarında yıldırma eyleminin yaygın bir şekilde görüldüğü, yıldırmanın çalışanların iş yaşamı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı saptanmıştır.
*Demirçivi / 2008	Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İşgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi	Turizm	Antalya ilinin merkez ilçesindeki turizm işletme belgesine sahip konaklama işletmelerinde çalışan 510 kişi	Çalışanların %48'inin yıldırma mağduru olduğu, çalışanların en çok yöneticilerinin daha sonra iş arkadaşlarının yaptıkları yıldırma eylemlerine maruz kaldığı, yıldırma eylemlerine maruz kalan çalışanların verimliliğinin olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir.
**Cengiz / 2008	Profesyonel Futbol Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stilleri ile Kulüplerinin Örgüt Sağlığı ve Futbolcuların Yıldırma (Mobbing) Yaşamaları Arasındaki İlişki	Spor	Türkiye Profesyonel Futbol Liginde görev yapmakta olan 1014 futbolcu	Futbolcuların, duygularının ve duygusal ihtiyaçlarının istismar edildiği, bir yaptırım ve tehdit aracı olarak kullanıldığı, bu uygulamada antrenörlerin daha çok etkili olduğu, dönüşümsel liderliğin; örgüt sağlığı ve yıldırma üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
*Tayyar / 2008	İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma	İşletme	Ankara'da finans sektöründe çalışan 114 kişi	Çalışanların yıldırma algılarının düşük olduğu, psikolojik yıldırma ile iş stresi ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yapıcı / 2008	İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma	Psikoloji Sosyoloji İşletme	Antalya ilinde tarım sektöründe faaliyet gösteren özel sektör kurumlarında çalışan lise mezunu ve üstü 248 kişi	Çalışanların iş yerinde yıldırma davranışlarına maruz kaldığı, yıldırma davranışları karşısında çalışanların iş tatmininin düştüğü fakat işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düşük olduğu saptanmıştır.
*Aydın / 2008	İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması	İşletme	Ankara ilinde kamu ve özel sektörlerde çalışan 224 kişi	Kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha fazla yıldırma eylemlerine maruz kaldığı, çalışanların %86,3'ünün yöneticiler tarafından taciz edildiği, yaşananlar karşısında mağdurların %48,8'inin hiçbir şikayette bulunmadığı, %24,9'unun saldırganına aynı şekilde karşılık verdiği, %19,7'sinin sözlü olarak şikayette bulunduğu tespit edilmiştir.
*Yıldırım / 2008	İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Pendik, Tuzla, Sultanbeyli ilçelerindeki devlet ve özel ilköğretim okullarında görevli 600 öğretmen	Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okulda kendilerini daha fazla dışlanmış hissettikleri, yaptıkları işlerin takdir edilmediği, görev dışı işler yapmaya zorlandığı, sözlü olarak tehdit edildiği, jest ve mimiklerinin taklit edildiği tespit edilmiştir.
*Çelik / 2009	Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi: Mersin İli Örneği	Turizm	Mersin'de faaliyet gösteren 2 adet 5 yıldızlı 8 adet 4 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 175 kişi	İşe yönelik olumsuz davranışların, psikolojik ve fiziki şiddet davranışlarının iş stresi üzerinde etkili olduğu, iş stresinin de iş tatminini negatif yönde etkilediği saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Dilmaç / 2009	Genel Liselerde Görev Yapmakta Olan Yönetici ve Öğretmenlerin Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul Anadolu yakasındaki Ümraniye, Kadıköy ve Üsküdar ilçeleriyle İstanbul Avrupa yakasındaki Şişli, Eyüp ve Bakırköy ilçelerinde bulunan devlet ve özel genel liselerinde görev yapan 328 öğretmen ve yönetici	Yıldırma mağdurlarının %57,9'unun kadın, %42,1'inin erkek olduğu, yıldırma yapanların çoğunun erkekler olduğu, yıldırma yapanların yarısından fazlasının okul müdürleri ve müfettişler olduğu, evli ve bekar yıldırma mağdurlarının yıldırma ile baş etmek için seslendirme ve örgütü terk etme stratejilerini kullandıkları tespit edilmiştir.
*Ergener / 2009	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilindeki 42 ilköğretim okulunda görev yapan 513 öğretmen	Yıldırmanın alt boyutları olan iletişim, görev ve sosyal ilişkiler ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan "uyum" alt boyutu arasında pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, yıldırmanın iletişim, görev ve sosyal ilişkiler alt boyutları ile örgütsel bağlılığın "özdeşleşme" ve "içselleştirme" alt boyutları arasında negatif, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Kaya / 2009	İşletmelerde Yıldırma Davranışları (Mobbing): İzmir'deki 5 Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Araştırma	Turizm İşletme	İzmir ilindeki dört tane 5 yıldızlı şehir otelinin 190 çalışanı	Çalışanların yarısından fazlasının yıldırma mağduru olduğu, demografik özelliklerin yıldırma olgusu üzerinde kısmen etkili olduğu, yıldırma davranışlarının yukarıdan aşağıya doğru gerçekleştiği tespit edilmiştir.
*Tunçel / 2009	Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma	İşletme	Muğla merkez ve Marmaris'teki kamu ve özel hastanelerde çalışan 146 hemşire	Örgütsel bağlılık üzerinde, yıldırma ve kişilik değişkenlerinin etkisi olduğu, örgüt kültürünün ise etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Erzor / 2009	Halkla İlişkiler Alanında Yıldırma (Mobbing) Araştırması	Halkla İlişkiler	Halkla ilişkiler ve yakın çevresinde çalışan 104 kişi	Halkla ilişkiler alanında yıldırmanın %40 seviyesinde olduğu, yıldırma davranışlarını çoğunlukla erkeklerin sergilediği, en çok karşılaşılan yıldırma davranışlarının kişinin yeterlilik seviyesinin altındaki işleri yapmasının istenmesi, kişinin başarısını etkileyecek bilginin saklanması ve kişinin yaptığı işlerin aşırı denetlenmesi olduğu tespit edilmiştir.
*Alper Apak / 2009	Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kadıköy, Kartal, Maltepe, Üsküdar ve Pendik ilçelerindeki 15'i devlet, 6'sı özel olan ilköğretim okullarında çalışan 445 öğretmen	Öğretmenlere yönelik yıldırma eylemleri uygulandığı, yıldırma eylemleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında yüksek düzeyde anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Özen / 2009	İlköğretim Devlet Okullarında Görev Yapmakta Olan Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul ili, Anadolu Yakası Örneği)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu Yakası devlet ilköğretim okullarında görev yapan 306 rehber öğretmen	Erkek rehber öğretmenlerin kadın rehber öğretmenlerden daha az yıldırma davranışlarına maruz kaldığı, rehber öğretmenlerin iş yükünün fazlalığının arttıkça yıldırma davranışlarının da arttığı, eğitim seviyesi arttıkça yıldırma davranışlarının azaldığı, mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha az maruz kaldığı tespit edilmiştir.
**Karavardar / 2009	İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi	İşletme	İstanbul ilinde çalışan 310 kişi	Psikolojik yıldırmanın etkilerine karşı, psikolojik dayanıklılık, algılanan sosyal destek, hakkını arama ve stresle başa çıkma yollarının oldukça etkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Şimşek Ertek / 2009	Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	Eğitim ve Öğretim	İstanbul'da orta dereceli devlet okullarında görev yapmakta olan 38 öğretmen	Yıldırma en çok psikolojik etkenlerin neden olduğu, yıldırıcı davranış olarak ise en fazla iletişime yönelik saldırıların yapıldığı tespit edilmiştir.
**Güneri Çangarlı / 2009	Bullying Behaviors as Organizational Political Tactics (Yıldırma Davranışlarının Örgütsel Politik Taktikler Olarak İncelenmesi)	Psikoloji İşletme	Yatay düzeyde yıldırma davranışları için 238 çalışan, dikey düzeydeki yıldırma davranışları için ise 217 çalışan	Yıldırma davranışlarının kişilerin örgütsel kararları kendi çıkarlarına hizmet edebilecek şekilde etkilemede kullandığı etkili politik taktikler olarak görüldüğü saptanmıştır.
*Belikırık / 2009	Asistan Doktorlarda Yıldırma Algısı ve Bir Alan Araştırması	Hastaneler Çalışma Ekonomisi ve Endüstrisi	Kocaeli ve İstanbul illerindeki dört eğitim ve araştırma hastanesi ile üç üniversite hastanesinde görev yapan 314 asistan doktor	Asistan doktorların yıldırma algıları ile haftalık ortalama çalışma saatleri ve eğitim aldıkları uzmanlık alanları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, yıldırmanın en çok üstler tarafından uygulandığı ve bu süreçte asistan doktorların kendilerini çaresiz hissettikleri saptanmıştır.
*Mimaroğlu Bucuklar / 2009	Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Pendik, Kartal ve Maltepe ilçelerinde devlet ve özel ilköğretim, ortaöğretim okulları ve dershanelerinde görev yapan 189 öğretmen	Öğretmenler yıldırma eylemlerinden, kendini gösterme ve iletişim, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutlarında en çok yıldırma maruz kaldığı saptanmıştır. Ayrıca tükenmişlik ile yıldırma arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Çam / 2010	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Van İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Van ili sınırları içerisinde bulunan okullarda çeşitli branşlarda görev yapan 451 öğretmen	Yıldırma ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, kişisel başarı ile yıldırma arasında da ters yönde düşük bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Mammadov / 2010	Türkiye ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması	Eğitim ve Öğretim	Ankara ve Bakü'deki ilköğretim okullarında görevli 300 öğretmen	Her iki ülkede de yıldırma davranışları erkek ve daha kıdemli öğretmenler tarafından daha çok sosyal bilimler, yabancı dil, beden eğitimi ve güzel sanatlar öğretmenlerine yönelik yapıldığı, Türkiye'de öğretmenlere yıldırma davranışları uygulayanların okul müdürleri ve yardımcıları olduğu, Azerbaycan'da bunlarla birlikte velilerinde yıldırma davranışları uyguladıkları saptanmıştır.
*Yıldırım / 2010	İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları (Kırıkkale İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Kırıkkale ilindeki ilköğretim okullarında görevli 250 sınıf öğretmeni	Okul müdürleri tarafından öğretmenlere yapılan mesleğe yönelik yıldırma davranışlarının; öğretmenlerin kurumuna ilişkin saygısını kaybetmesine, öğretmenlerin performansını ve özgüvenini olumsuz etkilemesine neden olduğu saptanmıştır. Kıdemleri fazla olan öğretmenlerin kıdemleri az olan öğretmenlere göre daha fazla kişilerarası iletişim kurma, yaşam kalitesi ve mesleki gelişimlerine yönelik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.
*Hacıcaferoğlu / 2010	Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları	Spor	81 ildeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan 325 personel	Çalışanların %44'ünün yıldırma davranışlarına maruz kaldığı, bekarların evlilere, kadınların erkeklere, memurların yöneticilere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, yıldırma davranışlarını uygulayanların genellikle yönetici oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kılınç / 2010	Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranış Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Kastamonu il sınırları içerisinde bulunan 40 ilköğretim okulunda görevli 775 öğretmen	Okul yöneticilerinin etik liderlik becerileri arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin arttığı, örgütsel güvenin artmasıyla birlikte öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyinde düşüş yaşandığı tespit edilmiştir.
*Uysal / 2010	Çalışma Yaşamında Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları: Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma	İşletme	Manisa il merkezindeki 10 kamu kurumunda çalışan 678 kamu personeli	Kamu çalışanlarının yoğun bir yıldırma yaşamadıkları, kamu çalışanlarının en çok, başarısızlıklarının abartıldığı, çalışmalarının görmezden gelindiği, bilgi ve beceri gösterme olanaklarının kısıtlandığı yıldırma davranışlarıyla karşılaştığı saptanmıştır.
*Mehmetoğlu Güneri / 2010	Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Akdeniz Üniversitesi'nde çeşitli fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan 346 öğretim elemanı	Bireyin itibarına yönelik saldırılar, bireyin kişiliğine yönelik saldırılar ve bireyin işine yönelik saldırılar değişkenlerinin hem işe yabancılaşmayı hem de işe yabancılaşmanın anlamsızlık, güçsüzlük ve yalıtılmışlık alt boyutlarını etkilediği saptanmıştır.
*Aydoğan / 2010	Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma (Mobbing) ve Etkileri	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki ilköğretim okullarında görevli 184 öğretmen	Bekar öğretmenlerin yaşam kalitesi ve mesleki durum alanında yöneticilerle daha çok problem yaşadığı tespit edilmiştir.
*Özdemir / 2010	İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması	İşletme	Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesindeki kamu ve özel bankalarda çalışan 143 kişi	Psikolojik yıldırma ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Öz / 2010	Öğretmenlerin İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algıları	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Esenler ilçesindeki devlet ilköğretim okullarında görevli 306 öğretmen	Yıldırmanın en önemli nedeni olarak okulda çözümlenmeyen problemlerin fazla olması olduğu, yıldırma davranışlarına karşı öğretmenlerin en fazla kullandıkları stratejinin, incitici davranış yapanlarla karşılaşmamaya özen göstermeleri olduğu saptanmıştır.
*Akkar / 2010	Meslek Liseleri Yönetici ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ili Anadolu yakasındaki meslek liselerinde görev yapan 224 yönetici ve öğretmen	Yönetici ve öğretmenlerin bir kısmının farklı sıklıklarda psikolojik yıldırma davranışlarıyla karşılaştıkları, psikolojik yıldırma davranışları uygulanmasının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurum içindeki pozisyon, öğretmenlik yılı, haftalık girilen ders saati sayısı, bulunduğu okulundaki çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.
*Cengiz / 2010	İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenleri Yıldırma (Mobbing) Düzeyine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Sakarya'nın merkez ilçesinde bulunan 16 ilköğretim okulunda görev yapan 327 öğretmen	Yönetim tarzlarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin yıldırma davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin farklılaştığı, otokratik yönetim tarzı sergileyen yöneticilerin yıldırma davranışlarını daha fazla sergiledikleri, yıldırma davranışlarının medeni durum, cinsiyet, kıdem ve okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaştığı tespit edilmiştir.
*Pekdemir / 2010	Denizli İlköğretim Okullarında Yıldırma Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri	Eğitim ve Öğretim	Denizli il merkezindeki devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 274 öğretmen	Erkek öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algıları, kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu, ayrıca çalışılan okuldan memnun olma durumunun öğretmenlerin algılarını değiştirdiği saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Kul / 2010	Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İşdoyumunu Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim Psikoloji Spor	Sakarya ve Bartın illerinde görev yapan 291 Beden Eğitimi Öğretmeni	Beden Eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre, genellikle okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını sergiledikleri, ara sıra ise işlemci liderlik davranışlarını sergiledikleri saptanmıştır. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, yıldırma ile işdoyumları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, yıldırma ile örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan uyum alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Arı Tekce / 2010	Yıldırma Olgusu ve Yıldırma ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Bankacılık Sektörü Örneği	İşletme	Kayseri ilinde özel bankalarda çalışan 100 kişi	Kişilik özellikleri ile yıldırma maruz kalma algısı arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Dündar / 2010	Sağlık Çalışanlarının Yıldırma Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Uygulama	Sağlık Kurumları Yönetimi	Bolu ilindeki 2 özel 1 devlet ve 1 üniversite hastanesinde çalışan 514 sağlık personeli	Yaş, medeni durum, eğitim düzeyi kişilik özelliklerinin yıldırma maruz kalmaları ve hastane etik iklimine yönelik değerlendirmeleri etkilediği, hastanelerde en az yardımseverlik iklim türünün, en çok egoist iklim türünün yaygın olduğu saptanmıştır. Ayrıca yıldırma ile etik iklim arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Çetin / 2011	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Yıldırma Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Edirne il merkezinde görev yapan 350 ilköğretim okulu öğretmeni	Öğretmenlerin problem çözme becerileri ile yıldırma maruz kalma düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Okçu / 2011	Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Siirt iline bağlı 6 ilçe merkezinde görev yapan 430 öğretmen	İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticileri liderlik stillerini orta düzeyde gerçekleştirdiği ve dönüşümcü liderlik davranışlarını işlemci liderlik davranışlarından daha fazla sergiledikleri, dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile yıldırma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Baş / 2011	Workplace Mobbing and Its Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Trust Study: A Study on Turkish Academicians (İşyerinde Psikolojik Yıldırmanın İş Tatmini ve Örgütsel Güven ile Arasındaki İlişki: Türk Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 250 akademisyen	Psikolojik yıldırmanın örgütsel güven ve iş tatmini kavramlarını çift yönlü etkilediği, iş tatmini kötüleştikçe psikolojik yıldırma oranının arttığı aynı şekilde örgütsel güven azaldıkça psikolojik yıldırma oranının arttığı tespit edilmiştir.
*Çomak / 2011	İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları	Eğitim ve Öğretim	Adana ili merkez ilçelerindeki 21 ilköğretim okulunda görev yapan 381 öğretmen	Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, sınıf öğretmenlerinin diğer branşlara göre daha fazla yıldırma maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Aldıç / 2011	İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma	İşletme	Bir kamu kuruluşunda çalışan 148 kişi	Kişinin kendini göstermesine ve iletişime yönelik yıldırmanın en fazla yapılan yıldırma davranışı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
* Çelik / 2011	Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Bayrampaşa, Beşiktaş, Sarıyer, Şişli ilçelerinde devlet ortaöğretim okullarında görev yapan 400 öğretmen	Örgütsel adanmışlık ve yıldırma davranışı arasında ters yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca en fazla maruz kalınan yıldırma davranışlarının yapılan işlerin eleştirilmesi ve takdir edilmemesi ve kişi hakkında dedikodu yapılması olduğu saptanmıştır.
**Tiyek / 2011	Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi: Bir büyükşehir belediyesinde bir araştırma	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri İşletme	Bir büyükşehir belediyesinde çalışan 324 kişi	Çalışanların yıldırma davranışlarına uğrama, yıldırma davranışlarını rutin bir davranış olarak değerlendirmeleri ve kurumdan ayrılma düşüncesi ile yöneticilerin yönetim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Sönmezışık / 2011	Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları	Eğitim ve Öğretim	İzmir ili merkezinde bulunan 5 ilçenin 16 devlet Anadolu Lisesinde görev yapan 320 öğretmen	Öğretmenlerin psikolojik yıldırma düşük düzeyde yaşadığı, medeni durumun psikolojik yıldırma algılamada etkili olduğu saptanmıştır.
*Vural Özkan / 2011	İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Farklı sahalarda çalışan 157 kişi	İşyerinde yıldırma ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasında negatif yönde, iş doyumsuzluğu ve duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile yıldırma arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Karsavuran / 2011	Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırma Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	Sağlık Kurumları Yönetimi	Ankara il merkezindeki 244 Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticileri	Yıldırmanın tüm boyutlarıyla, kişisel başarı ile arasında negatif, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında da pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Alkan / 2011	Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi	Eğitim ve Öğretim Spor	Ege Bölgesinde bulunan M.E.B'e bağlı devlet ve özel okullarda görev yapan 124 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni	Yıldırma davranışları ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu, kişi ilişkili yıldırma boyutunun Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin genel olarak tükenmişliğini arttıran sebep olduğu tespit edilmiştir.
*Emiroğlu / 2011	Rehber Öğretmenlerin Algıladığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Gaziantep ilinin 7 farklı ilçesinde görev yapan 219 rehber öğretmen	Mesleki doyum arttıkça, rehber öğretmenlerin algıladıkları yıldırma davranışlarından kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.
*Kontaş Çevik / 2011	Üniversite Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi	Eğitim ve Öğretim	Ankara, Gazi, Hacattepe, ve ODTÜ üniversitelerinde görevli 601 öğretim elemanı	Çalışanların üçte birinin yıldırma maruz kaldığı, en çok yıldırma maruz kalanların araştırma görevlileri olduğu, yıldırma maruz kalanların yarısından fazlasını profesörlerin oluşturduğu, en çok yıldırmanın yaşandığı fakültenin eğitim fakültesi olduğu, çalışanların meslek yaşamlarının en başarılı dönemlerinde ve çalışma hayatının ilk yıllarında yıldırma maruz kaldığı, yıldırma maruz kalma nedeni olarak; işteki başarılar ve kıskançlık olduğu, yıldırma karşısında çalışanların sessiz kalmayı ve görmezden gelmeyi tercih ettikleri saptanmıştır.
*Yurdun / 2011	The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment and The Moderating Role of Paternalistic Leadership (Yıldırma ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerinde Babacan Liderliğin Rolü)	İşletme	İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan 310 kişi	Yıldırmanın örgüte bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu ancak babacan yönetim tarzının bu ilişkiyi ortadan kaldıracak bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Ertürk / 2011	İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İlköğretim okullarında görev yapan 1316 öğretmen / 9 öğretmen ve 1 müdür (Derinlemesine Görüşme/Nitel Yöntem)	İlköğretim okullarında meydana gelen en fazla yıldırma davranışlarının kişinin dışlanması, kişi hakkında dedikodu çıkarılması, kişinin fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması davranışları olduğu saptanmıştır. Erkeklerin daha çok yıldırma davranışları uyguladıkları, kadınların daha çok yıldırma mağduru oldukları, yıldırma davranışlarıyla yüzleşerek çözüm aramada kadın kurbanların erkek kurbanlara göre daha cesaretli olduğu görülmüştür. Ayrıca yıldırma davranışlarına neden olan davranışların; sorunların çözümünün hiç konuşulmaması, çalışanların takdir edilmemesi, ödül ve cezaların adil olmaması olduğu tespit edilmiştir.
**Konaklı / 2011	Üniversitelerde Yıldırma ve Kültürel Değerlerin Yıldırma ile Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi	Eğitim ve Öğretim	24 kamu üniversitesinin Fen Edebiyat, Eğitimi, İktisadi İdari Bilimler ve Mühendislik Fakültelerinde görevli 1044 öğretim elemanı / 8 öğretim elemanı (Derinlemesine Görüşme / Nitel Yöntem)	Öğretim elemanlarının iş ve iş performanslarına, meslektaşlarla iletişim ve ilişkilerine, kişisel özellik ve değerlerine yönelik saldırılara, tehdit ve şiddet içerikli davranışlara maruz kaldıkları, kadın öğretim elemanlarının yıldırma ile başa çıkma sürecinde yaşadıklarını paylaşma eğiliminde oldukları, erkek öğretim elemanlarının ise direnme eğiliminde olduğu, akademik unvanı alt konumda olan öğretim elemanlarının yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı ve yıldırma karşısında direnme eğilimlerinin zayıf olduğu saptanmıştır. Ayrıca sahip olunan kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarını etkilediği tespit edilmiştir. Yıldırmanın öğretim elemanlarının iş performansını ve aile yaşamını olumsuz etkilediği, yıldırmanın mağdurları psikolojik, fiziksel ve ekonomik olarak etkilediği görülmüştür.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Karakoç / 2012	Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İzmir ilindeki 2 devlet 2 vakıf üniversitesinde görevli 455 öğretim elemanı	Yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim, itibara saldırı, sosyal ilişkilere saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı alt boyutları ile zorunluluk bağlılığı ve içsel değer alt boyutları arasında anlamlı ve ters yönde ilişkiler olduğu saptanmıştır.
*Altınkurt / 2012	Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Balıkesir Üniversitesinin il merkezindeki fakülteler ve yüksekokullarında çalışan 421 kişi	Çalışanların yaşı ve mesleki kıdemi ile psikolojik yıldırma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanların ve profesörlerin en az, araştırma görevlileri ve Turizm ve Otelcilik Yüksek Okulunda çalışanların en fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu, bekarların, kadınların, araştırma görevlilerinin dıştan denetimli olduğu, doçentlerin ve evlilerin daha çok içten denetimli oldukları saptanmıştır. Ayrıca mesleki kıdem, yaş ile denetim odağı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere oranla psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Akşahin / 2012	İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: İstanbul İli Esenler İlçesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Esenler ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 255 branş öğretmeni	Mesleki kıdem arttıkça yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyinin arttığı, Türkçe-Edebiyat, Sosyal Bilgiler ve Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına diğer branş öğretmenlerine göre daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Korkmaz / 2012	Kamu Kurumlarında Yıldırma (Mobbing) Etkisi: Kahramanmaraş İl Merkezinde Bir İnceleme	Kamu Yönetimi	Kahramanmaraş il merkezindeki 14 farklı kamu kurumunda çalışan 554 kişi	Çalışanların demografik özellikleri açısından yıldırma davranışları ile ilgili algıları incelendiğinde, yaş grupları, kurumdaki çalışma süresi ve eğitim durumu ile kendini ifade etme ve iletişimin engellenmesine yönelik yıldırma davranışları arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Ayrıca medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, iş yerindeki pozisyon ile iş ve göreve yönelik yıldırma davranışları arasında ve eğitim durumu ile kişisel sağlığa yönelik yıldırma davranışları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir.
*Kızılkoca / 2012	Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklıklarının Araştırılması	Spor	Türkiye Futbol Federasyonu Kulüplerindeki 128 Futbolcu	Profesyonel ve amatör futbolcuların yaş, eğitim, kulüpteki sporculuk yılı ve takım kategorisine göre yıldırma maruz kalmaları farklılık gösterdiği saptanmıştır.
*Doğan / 2012	İşyerinde Psikolojik Taciz ve Yıldırmanın İşten Ayrılmalar Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir İnceleme	Bankacılık İşletme	Adana ili Çukurova ilçesinde faaliyet gösteren özel bankalarda çalışan 100 kişi	Çalışanların yıldırma maruz kaldığı, cinsiyete bağlı olarak yıldırma türünün; asılsız dedikodular çıkarılması, cinsel imalarda bulunulması ve cinsel tacize maruz kalabilme düşüncesinin hakim olduğu, işini severek yapanların en düşük anksiyete sahip oldukları, başka iş bulamadıkları için bankacılık sektöründe çalışanların en yüksek anksiyeteye sahip oldukları tespit edilmiştir.
*Ekinci / 2012	Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Konya ilinde devlet ortaöğretim okullarında görev yapan 388 öğretmen	Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu, yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Nazaroğlu / 2012	İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri (Bir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Antalya ili Korkuteli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan 5 yönetici ve 5 işgören (Görüşme/Nitel Yöntem)	Yıldırma uygulamak isteyen yöneticilerin farklı sebepleri göstererek ya da herhangi bir nedene bağlı kalmaksızın da yıldırma davranışı uygulayabildikleri, yıldırma davranışlarıyla mücadele etmede görüş ve bilgi sahibi olan işgörenler, yıldırma gerekliliğine şikayet etme konusunda çekingen davrandıkları söylenebilir.
*Yılmaz / 2013	Örgütlerde Yıldırma Davranışları, Personelin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler	İşletme	Tokat Acil ve Afetlerde Sağlık Hizmetleri biriminde görevli 71 kişi	Tükenmişlik ile yıldırma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, dışa dönüklük, geçimlilik ve sorumluluk kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu, duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Demografik özelliklere göre yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyinin farklılaşmadığı diğer taraftan eğitim düzeyi ve yaş arttıkça tükenmenin azaldığı tespit edilmiştir.
*Bazancir / 2013	Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği)	İşletme	Diyarbakır ilinde M.E.B'ebağı liselerde görev yapan 312 öğretmen	Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik yıldırma ilişkin algıları düşük düzeyde olduğu, öğrenim durumunun psikolojik yıldırma algılamada etkili olduğu saptanmıştır.
*Ercengiz / 2013	İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Algılayışları ile Boyun Eğici Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	Ağrı ili Patnos ilçesindeki 15 ilkokulunda görevli 379 öğretmen	Öğretmenlerin çoğunun yıldırma yaşadığı, boyun eğici davranışlar ile yıldırma arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Gülle / 2013	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Hatay İli Örneği	Eğitim ve Öğretim	Hatay il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 301 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni	Yıldırma ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından içselleştirme ve uyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
**Hacıcaferoğlu / 2013	Futbol Klasman Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi	Spor	Türkiye Futbol Federasyonunun profesyonel ve amatör liglerinde faal olarak görev yapan 374 hakem	Bireyin mesleğine yönelik saldırılardan orta düzeyde yıldırma algıladıkları, ayrıca yönetimden hakemlere düşük düzeyde yıldırma davranışları uygulandığı tespit edilmiştir.
*Cayvarlı / 2013	Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği	Eğitim ve Öğretim	Dokuz Eylül Üniversitesi'ndeki 13 fakültede görev yapmakta olan 1261 akademisyen	Akademisyenlerin psikolojik yıldırma az düzeyde maruz kaldığı, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre, bekar akademisyenlerin ise evli akademisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldığı saptanmıştır. Psikolojik yıldırmanın en çok Hemşirelik, Denizcilik ve İlahiyat Fakültelerinde yaşandığı tespit edilmiştir.
*Atasever / 2013	Yıldırmanın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi ve İşletmelerde bir Araştırma	İşletme	Gaziantep'te tekstil sektöründe çalışan 211 kişi	Yıldırma ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Mutlu / 2013	Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Denizli il merkezindeki devlet ve özel ilkokullarda görevli 442 sınıf öğretmeni	Psikolojik yıldırmanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilediği saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Erdemir / 2013	İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 357 öğretmen	Öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri arttıkça mobbing'in iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca iletişim engelleri alt boyutunu branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek algıladığı tespit edilmiştir.
*Güneş Coşardemir / 2013	Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlerinin Anlayış Gösterme Davranışları, Öğretim Elemanlarının Yılgınlık Düzeyleri: İzmir İli Örneği	Eğitim ve Öğretim	8 üniversitenin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan 405 öğretim elemanı	Öğretim elemanlarının yılgınlık düzeyleri ile müdürlerin anlayış gösterme düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Akif Kazoğlu / 2014	Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma ve İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Şanlıurfa il merkezinde bulunan M.EB'e bağlı devlet okullarında (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan 423 öğretmen	Öğretmenlerin örgütsel yıldırma algı düzeyleri ile işe yabancılaşma algı düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Kaya / 2014	Okulöncesi Öğretmenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Adıyaman İli Örneği	İşletme	Adıyaman merkez ilçesindeki anaokulu ve okul öncesi devlet okullarında görev yapan 130 öğretmen	Yıldırma eylemleri ile iş doyumunu arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Eken / 2014	İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Kilis il merkezinde devlet ilkokul ve ortaokullarında görev yapan 377 öğretmen	Öğretmenlerin en fazla maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının sırasıyla fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması, birinin öğretmenin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması ve öğretmen hakkında dedikodu ve söylentilerin yayılması olduğu saptanmıştır.
*Yetimoğlu / 2014	Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çekmeköy Örneği	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Çekmeköy ilçesindeki M.E.B'e bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 183 öğretmen	Öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı, yıldırma yaşama düzeyleri yükseldikçe duyarsızlaşma düzeylerinin ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği ayrıca sosyal ilişkiler boyutunda da yıldırma düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.
*Sadık / 2014	Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	İstanbul İlinde Devlet İlkokullarında Görev Yapan 427 Öğretmen	Yıldırma davranışı ile sosyal destek arasında negatif bir ilişki olduğu, sosyal destek ve iş doyumunu arasında ise pozitif bir anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarında yıldırma ve sosyal desteğin belirleyici rol oynadığı tespit edilmiştir.
*Ergüner / 2014	Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlikleri ile Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Beykoz Örneği	Eğitim ve Öğretim İşletme	İstanbul ili Beykoz ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan 251 öğretmen	Yıldırma davranışlarının mesleki tükenmişlikler üzerinde olumsuz etkisinin olduğu, evli olan öğretmenlerin bekar olanlara göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldığı ayrıca sınıftaki çocuk sayısı arttıkça öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının da arttığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra eğitim durumu arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Güloğlu /2014	İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi	İşletme	Manisa Organize Sanayi Bölgesinde 92 beyaz yaka çalışanı	Psikolojik yıldırma davranışlarının çalışanların verimlilikleri üzerinde anlamlı düzeyde bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır.
*Arslanhan / 2014	Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Kahramanmaraş il merkezinde görev yapan 254 devlet ortaokulu ve 57'si özel ortaokul öğretmeni olmak üzere toplam 311 ortaokul öğretmeni	Özel ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıklarının devlet ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ayrıca örgütsel adanmışlık ile yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Bahçeci / 2014	Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldırma Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Konya ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan 600 öğretmen	Özel okullarda görev yapan öğretmenler, devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre okul müdürlerinin daha fazla etik liderlik davranışı sergilediğini belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet alt boyutlarının ortalamalarının erkek öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin algıladıkları yıldırma ile etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.
*Daşcı / 2014	İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Aksaray ili merkez ilçe eğitim bölgesi sınırları içerisinde bulunan 15 devlet ilköğretim okullarında görevli 395 öğretmen	Okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik tarzlarını orta düzeyde sergilediği, dönüşümcü ve işlemci liderlik davranışları sergileyen okul yöneticilerinin, öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve yıldırma maruz kalma durum düzeylerini azalttığı, işlemci liderliğin örgütsel sessizlik üzerinde dönüşümcü liderliğe kıyasla daha güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Atmaca / 2014	Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Düzce il merkezindeki okullarda görevli 401 öğretmen ve yönetici	Örgütsel sinizm düzeyi artarken yıldırma maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının zayıfladığı, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi onların yıldırma yaşama düzeylerini yükselttiği tespit edilmiştir.
*Denizci Zirek / 2014	Ebelerin Yıldırma Davranışına (Mobbinge) Maruz Kalma Durumları ve İş Doyumuna Etkisi	Sağlık Eğitimi Sosyoloji	İzmir'deki 7 devlet hastanesinde görevli 281 ebe	Ebelerin %45,9'unun yıldırma uğradığı, ebelerin yıldırma puan ortalamalarının düştükçe iş doyumlarının arttığı tespit edilmiştir.
*Çelenk / 2015	Örgütlerde Duygusal Zeka ve Psikolojik Yıldırma: Bir Araştırma	İşletme	Denizli Pamukkale Üniversitesinde görevli 246 akademisyen	Psikolojik yıldırma düzeyi arttıkça duygusal zeka ortalamasının azaldığı, duygusal zekanın birim açısından farklılık gösterdiği ve psikolojik yıldırmanın ise unvan, birim ve medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
*Çetin / 2015	İş Hayatında Yıldırmanın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Kurumuna Yönelik Araştırma	İşletme	Bir kamu kurumunda çalışan 201 kişi	Çalışanların genel olarak yıldırma maruz kalmadığı, yıldırma algılarının örgütsel bağlılığı açıklamada anlamlı bir belirleyici olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
*Doğru / 2015	Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Adaletsizliğin Çalışanların Stres ve Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma	İşletme	Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren bir firmada çalışan 192 kişi	Psikolojik yıldırmanın iş stresini ve örgütsel adaletsizliği anlamlı bir şekilde etkilediği ancak psikolojik yıldırmanın çalışanların performanslarını etkilemediği tespit edilmiştir.

Tablo 1.27 Yıldırma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Avcı / 2015	Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Düzce İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Düzce ilindeki liselerde görev yapan 105 öğretmen	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin hizmet yılına, yaşa, yıldırma yaşama durumuna, yıldırma yapanlara ve yıldırma nedenlerine göre farklılaştığı ayrıca öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Nanto / 2015	Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Elazığ il merkezi, ilçeler ve köylerdeki ilköğretim okullarında görev yapan 538 öğretmen ve anket formunun son kısmında yer alan 2 açık uçlu soruyu cevaplayan 168 öğretmen	Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, 1 ile 5 yıl arasında kıdemli olan öğretmenlerin diğerlerine göre yıldırma daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın açık uçlu soru kısmında ise öğretmenlerin yıldırma neden olarak en çok denetim ve görmezden gelinme olduğu ifade edilmiştir.
*Yılmaz / 2015	Hastanede Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama	Sağlık Kurumları Yönetimi İşletme	Isparta il merkezinde kamu ve özel hastanelerde görevli 251 kadın çalışan	Sağlık çalışanlarının aylık nöbet sayısının, haftalık toplam çalışma süresinin ve eğitim durumunun iş tatmininde etkili olduğu ayrıca psikolojik yıldırma ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Savaş / 2006	İşyerinde Manevi Taciz Mobbing	Hukuk	Literatür Taraması	Türk Hukuku'nda iş yerinde manevi tacize ilişkin özel bir düzenlemenin yer alması gerekliliği sonucu ortaya çıkmıştır.
*Aktop / 2006	Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri	İletişim Bilimleri	Anadolu Üniversitesi'ndeki 9 fakültenin öğretim elemanlarından seçilen 427 kişi	Öğretim elemanlarının yaşlarının sosyal ilişkilerine ve itibarlarına saldırı niteliğindeki algılamaları üzerinde etkisi olduğu, unvan değişkeninde öğretim elemanlarının duygusal tacizden etkilenme düzeyine anlamlı ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.
*Şahin / 2006	Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Suçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama	İşletme	7 özel bankada çalışan 271 kişi	Mobbing'in en fazla işgörenin iş tatmini ve verimlilik karşıtı davranışlar sergileme düzeyi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.
*Onbaş / 2007	İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma	Eğitim ve Öğretim Psikoloji İletişim Bilimleri	Şanlıurfa'da görevli 470 ilköğretim okulu öğretmeni	Kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretmenlerin kıdemi 1-5 yıl arasında olanlara göre daha fazla duygusal şiddete maruz kaldığı, göreve yönelik saldırılar boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek düzeyde psikolojik şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Gücenmez / 2007	Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Bir Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi	İşletme	Literatür Taraması	Psikolojik şiddetin çalışanı iş hayatından uzaklaştıracağı ve diğer çalışanların örgüte güven konusunda çeşitli sorunlar yaşamasına sebep olacağı, örgütün içerde ve dışarıda imajını olumsuz etkileyeceği göz önünde bulundurularak çalışan ilişkileri yönetimi sistemi kullanılarak önlem planları geliştirilebileceği sonucuna varılmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Dilman / 2007	Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi	Hemşirelik	İstanbul'da 3 özel hastanede çalışan 253 hemşire	Hemşirelerin %70 oranında duygusal tacize uğradığı, işteki başarılar ile kıskançlığın en önemli duygusal taciz nedenleri olduğu, çalışanların %45,2'sinin maruz kaldığı duygusal tacizi arkadaşlarıyla paylaştığı ve duygusal taciz mağdurlarının psikolojik, fiziksel ve sosyal yönden ileri düzeyde etkilendikleri tespit edilmiştir.
*Kocaoğlu / 2007	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma	İşletme	İstanbul'da 3 farklı kamu kurumunda çalışan 144 kişi	Mobbing ile motivasyon arasında anlamlı ilişkiler olduğu, mobbing'e maruz kalan çalışanların motivasyonlarının olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir.
*Girgin / 2007	Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri	Psikoloji İşletme	Eskişehir ilinde, sağlık alanında hizmet vermekte olan bir özel iki kamu kurumunda çalışan 300 kişi	Çalışanların duygusal taciz oranının %33,7 olduğu, 1-5 ve 6-10 yıl arasında iş tecrübesine sahip çalışanların genelde duygusal taciz mağduru olduğu, kadın çalışanların %77,2 erkek çalışanların ise %22,8 oranında duygusal tacize uğradığı, kadın çalışanların sağlığın etkilenmesi alt boyutunda, erkek çalışanların ise sosyal ilişkiler ve sosyal itibarın etkilenmesi alt boyutlarından daha fazla etkilendikleri, duygusal tacize kamu alanında çalışanların (%83,2) özel alanda çalışanlara (%16,8) göre daha fazla maruz kaldıkları, kamu alanında çalışanların duygusal tacizin, sosyal itibarın ve sosyal ilişkilerin etkilenmesi, kendini gösterme ve sağlığın etkilenmesi alt boyutlarında daha fazla etkilendiği, dışa dönüklük ve duygusal denge boyutlarında duygusal taciz mağdurlarının daha pozitif görüşlere sahip oldukları, kişilik modeli alt boyutlarından sorumluluk ve uyumluluk alt boyutlarında erkek çalışanların daha pozitif bakış açısına sahip oldukları görülmüştür. Duygusal tacizin alt boyutlarından, sosyal itibarın ve sosyal ilişkilerin etkilenmesi, kendini gösterme ve iletişimin etkilenmesi ve sağlığın etkilenmesi ile beş faktör kişilik modelinin alt boyutlarından duygusal denge alt boyutu arasında yüksek oranda negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Can / 2007	A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama	Psikoloji İşletme	Kocaeli ilinde bir devlet ve bir özel hastanede çalışan 193 kişi	Çalışanların A tipi kişilik özelliği daha fazla taşıdığı, A tipi kişilerin B Tipi kişilere göre mobbinge daha sık karşılaştığı, kamu veya özel sektörde çalışmanın kişilerin mobbinge karşılaşmalarında bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
*Işık / 2007	İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma	İşletme	İstanbul'da 4 tekstil şirketinde çalışan 138 kişi	Çalışanlara iş yerinde uygulanan mobbingin iş arkadaşları ve üst yönetim tarafından benzer oranlarda uygulandığı ve bu durumun sıklığına bağlı olarak iş stresinin de arttığı tespit edilmiştir.
*Yavuz / 2007	Çalışanlarda Mobbing (psikolojik şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Psikoloji İşletme	Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinin (akademik personel hariç) 189 çalışanı	Çalışanların mobbing davranışlarına maruz kaldıkları, çalışanların mobbing algılarıyla ilgili tutumların, mesleklerine, eğitim durumlarına, yaşlarına ve işi tercih etmelerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.
*Bahçe / 2007	Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama	İşletme	Ankara'da iki kamu, iki özel ve bir hizmet sektöründe faaliyet gösteren beş sektörün 142 çalışanı	Mobbing ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Sezerel / 2007	Örgütlerde Mobbing'in Etkileri ve Tülomsaş- Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş.'de Bir Uygulama	İşletme	Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş. Fabrikasında çalışan 115 kişi	Örgütte mobbing düzeyinin yüksek olduğu, çalışanların en çok iletişim biçimine ilişkin saldırılara maruz kaldıkları saptanmıştır.
*Mercan / 2007	Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma	Psikoloji	Kütahya il merkezindeki kamuya ait 2 hastanenin 162 sağlık çalışanı	Örgüt ikliminin mobbing'i etkilediği ve mobbing'in oluşmasına neden olduğu, aralarında negatif yönlü kuvvetli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Solakoğlu / 2007	İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Sağlık Kuruluşlarında Bir Uygulama	İşletme	Eskişehir'de bir kamu hastanesinde çalışan 210 sağlık çalışanı	Mobbing'in örgütsel stresi etkilemekte olduğu ve aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Urasoğlu Bulut / 2007	Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Düzeyi	Eğitim ve Öğretim	Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa, Trabzon illerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmen	Öğretmenlere uygulanan mobbing'in daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu, erkek öğretmenlerin, müdür yardımcısı olarak görev alan öğretmenlerin, kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin mobbing'e daha fazla maruz kaldığı saptanmıştır. Ayrıca genel yetenek branşındaki öğretmenlere yönelik mobbing'in kendini göstermesinin engellenmesi şeklinde yapıldığı, sosyal bilimler branşındaki öğretmenlerin yaşam kalitesine ve itibara saldırılar şeklinde yapıldığı ve fen bilimlerindeki öğretmenlere yönelik mobbing ise sosyal ilişkilere saldırılar şeklinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.
*Demirgil / 2008	İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma	Psikoloji İşletme	Yapı sektöründe faaliyet gösteren 2 firmanın 165 çalışanı	Çalışanların işletmelerde mobbing davranışlarına maruz kalma sıklığı arttıkça, örgüte olan bağlılıklarında azalma olduğu, mobbing eylemlerindeki artış ile duygusal ve devam bağlılık arasında ters yönlü ilişki olduğu, çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin ve işletmeye olan inançlarını kaybetme düşüncesinde azalma olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çay / 2008	İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama	İşletme	Farklı sektörlerde çalışan 300 kişi	Eğitim düzeyi yüksek olanların düşük olanlara, kadınların erkeklere, bekarların evlilere, gençlerin yaşlılara, tekstil, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların finans ve turizm sektöründe çalışanlara, asistan ve uzmanların yöneticilere oranla iş yerinde daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir.
**Aksakal Kaymakçı / 2008	Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Sakarya'daki tekstil, otomotiv yan sanayi, makine imalatı ve metal çelik sektörlerindeki 687 beyaz ve mavi yakalı işgören	Mobbing davranışları ile sektör, mobbing yaygınlığı ile sektör, işletmelerin kurumsal yapıları ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca işletmelerde dikey ve grup mobbing'inin görüldüğü, mobbing'in çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını, işgörenlerin aile hayatlarını, işe devamsızlık, iş verimliliğini olumsuz etkilediği, çalışanların kendilerini işletmelerde çaresiz hissettikleri tespit edilmiştir.
*Akdemir Mansur / 2008	İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi	İşletme	Ankara'da bir üniversite hastanesinde çalışan 320 kişi	Çalışanların %78,7'sinin mobbing'e maruz kaldığı, mobbing'e maruz kalanların %31,6'sının 2-5 yıl arası iş deneyimine sahip olduğu, mobbing'e maruz kalanların %31,6'sının 2-5 yıl süreyle mobbing'e maruz kaldığı, stresli iş ortamının mobbing'in nedenleri arasında ilk sırada olduğu, örgütsel bağlılığın alt bileşenlerinden olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak devamlılık bağlılığı ve mobbing arasında herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Fettahloğlu / 2008	Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama	İşletme	Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F ve Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F’de görev yapan 190 akademik personel	Psikolojik şiddet uygulamalarına en fazla araştırma görevlilerinin maruz kaldığı, üniversitede idari göreve sahip olmayanların psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.
**Aksoy / 2008	Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi	Psikoloji Sağlık Kurumları Yönetimi	İstanbul ili Anadolu yakasında faaliyet gösteren 2 devlet 2 özel hastanelerde görev yapan 412 doktor, hemşire ve sağlık personeli	İşin dışında bırakılmak ve sorumluluk verilmemesi, işi özel amaçlar için kullanma baskısı, çok fazla çalıştığı için diğerlerinden tepki görme, hakaretle sataşmanın kamu sektöründe özel sektörden daha fazla görüldüğü, cinsel taciz ve özel hayatla ilgili söylentilerin özel sektörde daha fazla görüldüğü saptanmıştır.
*Ertüreten / 2008	The Relationship of Downward with Leadership and Work-Related Attitudes (Yukarıdan Aşağıya Mobbing’in Liderlik ve Örgütsel Tutumlarla İlişkisi)	Psikoloji İşletme	Farklı sektörlerde en az 6 aydır doğrudan bir yöneticiye bağlı olarak çalışan 219 beyaz yaka çalışanı	Transaksiyonel, transformasyonel ve babacan liderlik ile mobbing arasında negatif, otoriter liderlik ile mobbing arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Ayrıca mobbing ile iş memnuniyeti ve duygusal örgütsel bağlılık arasında negatif, mecburiyet örgütsel bağlılık ve ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
*Ocak / 2008	Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Edirne il merkezindeki 486 öğretmen	Duygusal taciz öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin duygusal taciz’e daha çok uğradığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Arşan / 2008	İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma)	Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri	İstanbul'da faaliyet gösteren bilişim sektöründe yer alan iki özel firmadaki 105 çalışan	Mobbing mağdurlarının ve tacizcilerinin kadınlardan oluştuğu, tacizcilerin ağırlıklı olarak amir pozisyonunda yer aldığı, yukarıdan aşağıya mobbing'in yaygın olduğu, mobbingcilerin narsisist tipte algılandıkları, en sık sergiledikleri algılanan davranışın ise kendisinin çok önemli olduğu duygusunu taşıması olduğu tespit edilmiştir.
*Aydın / 2009	Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Çanakkale'de merkez ilçe dahil toplam 12 ilçede ortaöğretim okullarında görevli 705 öğretmen ve okul yöneticisi	Beş boyutta sınıflanan psikolojik şiddet davranışlarının tümüyle öğretmenlerin karşılaştıkları, iletişim biçimine ve sosyal ilişkilere saldırılar boyutlarına erkeklerin kadınlara göre daha fazla şiddete maruz kaldığı, okul yöneticisi ve öğretmenlerin en çok iletişim biçimine saldırılar boyutunda psikolojik şiddete maruz kaldığı saptanmıştır.
*Ekşici / 2009	Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi	Kamu Yönetimi	Konya'da faaliyet gösteren 3 farklı kamu kuruluşu ve 4 farklı özel sektör işletmesinde çalışan 243 kişi	Mobbing davranışlarının motivasyonu olumsuz etkilediği, kamu kuruluşlarında mobbing davranışlarının daha fazla uygulandığı bu nedenle kamu çalışanlarının motivasyon düzeylerinin düştüğü, hem kamu hem özel sektörde çalışanlara mobbing'in üstleri tarafından uygulandığı tespit edilmiştir.
*Abay / 2009	İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları ile Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Pendik ilçesindeki devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 343 öğretmen	Öğretmenlerin algılanan sosyal destek algıları ile psikolojik şiddet algıları arasında düşük düzeyde, negatif yönde bir ilişki olduğu, evli öğretmenlerin aileden algıladıkları sosyal desteğin bekar öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Ural / 2009	Psikoşiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Sakarya ilinin okullarında görev yapan 400 öğretmen	Öğrenilmiş çaresizlik ile psikolojik şiddet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ayrıca öğretmenlerin branşları açısından psikoşiddet davranışlarının alt boyutlarından olan, aşağılanma, iletişim engelleri, ayrımcılık boyutlarında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.
*Sayın / 2009	Türkiye ve İngiltere’de Çalışanların Mobbing’e İlişkin Algı ve Tepkileri	İşletme	Londra ve Bursa şehirlerinde süpermarketlerde çalışan 200 kişi	İki ülkede’de mobbing’in en sık rastlanan etkisinin stres olduğu, İngiltere ve Türkiye’deki çalışanların mobbinge karşılaşma durumlarında verdikleri tepkilerin farklı olduğu, İngiliz çalışanların şikayet prosedürlerini daha etkin kullandığı, Türk çalışanlarda ise boyun eğme davranışının ve kabullenme anlayışının daha yaygın olduğu tespit edilmiştir.
*Orhan / 2009	Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği	Eğitim ve Öğretim Psikoloji İşletme	Mustafa Kemal Üniversitesi Öğretim Elemanlarından 229 kişi	Erkeklerin psikolojik tacizden kadınlara göre daha fazla etkilendiği, 31-35 yaş aralığında olanların psikolojik tacizden en fazla etkilendiği ve psikolojik tacizin boşanan kişilere etkisinin diğer kişilere oranla daha fazla olduğu saptanmıştır.
*Gökçe Aktaş / 2009	Exploring The Workplace and Its Relationship Between The Concepts of Organizational Climate and Organizational Trust (İşyerinde Duygusal Taciz ve İşyerinde Duygusal Tacizin Örgütsel İklim ve Örgütsel Güven Kavramları ile İlişkisinin Araştırılması)	İşletme	İstanbul, İzmir ve Ankara’da bankacılık, sağlık ve eğitim sektörlerinde çalışan 184 kişi	İşyerinde duygusal taciz oranı azaldıkça örgütsel güvenin arttığı, örgütsel güven azaldıkça işyerinde duygusal taciz oranının arttığı saptanmıştır. Aynı zamanda işyerinde duygusal taciz azaldıkça örgütsel iklimin iyileştiği ve örgütsel iklim kötüleştikçe iş yerinde duygusal tacizin arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Zorlu / 2009	Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ili Fatih ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 114 öğretmen	Mobbing davranışı karşısında kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla kaçma tutumuna başvurduğu, çalışanların mobbing davranışları karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bağlantı olduğu saptanmıştır.
*İnal Zorel / 2009	Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü)	Halkla İlişkiler İşletme	Literatür taraması	Psikolojik şiddetin örgüt sağlığını tehdit eden bir olgu olması sebebiyle örgüt içi iletişimin psikolojik şiddetin engellenmesinde çok güçlü ve önemli bir rolü olduğu sonucu çıkmıştır.
*Özen / 2009	Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi	İşletme	Karadeniz Teknik Üniversitesi Öğretim Elemanlarından 393 kişi	Örgüt kültürü ve mobbing davranışlarının alt boyutları arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Çetin Eğerci / 2009	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbing'in) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Sakarya ilindeki devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan 385 öğretmen	Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha çok psikolojik şiddete maruz kaldığı ayrıca sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu saptanmıştır.
*Boz / 2009	İşletmelerde Mobbing (Psikolojik Şiddet) Faktörünün Verimlilik Üzerine Etkileri ve Basın İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama	İletişim Bilimleri İşletme	Literatür taraması	Çalışma ortamlarında psikolojik baskıya maruz kalan mobbing mağdurlarının yeni yerlerde iş arayışına girdiği, pes etmediği, mağdurların kısmi yada tam olarak mobbinle ilgili sorunlarını yönetime aktarmaya çalıştıkları, görmezden gelinen mobbing tehlikesinin giderek arttığı ve bu yüzden özellikle medya konusunda mobbing ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği sonucu çıkmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Üye / 2009	Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi	Hemşirelik	İstanbul Anadolu yakasında bulunan bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde çalışan 272 hemşire	Hemşirelerin yüksek oranda maruz kaldıkları mobbing davranışları olarak %64 oranında fiziksel şiddet uygulanması olduğu, %63,6 oranında başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması ve %62,1 oranında sorumlu olmadığı konularda suçlandığı saptanmıştır. Mobbing davranışlarının hemşireler üzerinde yarattığı etkiye bakıldığında %72,4 oranında kendini stresli ve yorgun hissetme, %69,5 oranında baş ağrılarının olması ve %61 oranında işyerinde kimseye güvenmeme olduğu ayrıca hemşirelerin mobbing'den kurtulmak için %81,6 oranında daha planlı ve daha çok çalıştığı tespit edilmiştir.
*Doğan / 2009	İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği	İşletme	Ankara ili Sincan ilçesinde devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan 330 öğretmen	Psikolojik şiddet ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu, psikolojik şiddet uygulamalarının; en çok dedikodu çıkarılması, sözün kesilmesi ve hareketlerin taklit edilmesi yoluyla gerçekleştiği saptanmıştır. Ayrıca çalışanlar üzerinde etkili olan iş doyumunu faktörlerinin ise; kurum politikaları ve uygulanışı, toplumda saygın olma, övgü almak ve iş yeri şartları özellikleri olduğu tespit edilmiştir.
*Akbaş / 2009	İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İş Tatmini İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama	İşletme	Erzurum ilindeki 2 üniversite, 1 kamu ve 1 özel hastanede görev yapan 395 sağlık çalışanı	Psikolojik şiddet ile iş tatmini arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Durdağ / 2010	Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü	İşletme	Erzurum'da bulunan çeşitli devlet hastanelerinde görevli 205 hemşire	Çalışanlarda psikolojik tacizin yöneticiye güveni ve örgütsel güveni etkilediği saptanmıştır.
*Işkın / 2010	İşyerinde Psikolojik Taciz	Hukuk	Literatür taraması	Psikolojik taciz mağdurlarının yasal yollardan hak aramanın pahalı olduğu, psikolojik tacizi ispat etme şansının az olduğu ve firmaların daha güçlü olduğu gerekçesiyle yasal yollara başvurmamaktadır.
*Turamberk Özerden / 2010	Turizm İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Öz Yeterlilik Algılarının Psikolojik Şiddet Olgusu Üzerindeki Etkisi: KKTC'de Bir Uygulama	Turizm	KKTC'deki beş adet beş yıldızlı ve üç adet dört yıldızlı konaklama işletmesinde çalışan 304 işgören	Çalışanların yarısından fazlasının psikolojik şiddet mağduru olduğu, çalışanların öz yeterlilik algıları ile psikolojik şiddete maruz kalma durumları arasında düşük negatif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Karakaş / 2010	Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği)	Eğitim ve Öğretim Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Sivas il merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 600 öğretmen	İlk ve ortaöğretim okullarında psikolojik şiddetin var olduğu, psikolojik şiddet davranışlarının genellikle yöneticiler tarafından yapıldığı saptanmıştır.
*Çögenli / 2010	Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama	Eğitim ve Öğretim Kamu Yönetimi	Atatürk Üniversitesindeki 375 öğretim elemanı	Akademik konumları daha düşük öğretim elemanlarının daha fazla psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldığı, okutman, uzman ve öğretim görevlisi unvanlarındaki öğretim elemanlarının üniversitede kendilerini yalnız hissettikleri ve çeşitli psikolojik zararlara uğradıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kaygısız / 2010	Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing Kavramları Arasındaki İlişkiler: Bir Kamu Hastane İşletmesinde Uygulama	Psikoloji Sağlık Kurumları Yönetimi İşletme	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi çalışanlarından 300 kişi	Kurumdaki rol çatışması ile genel psikolojik iklim arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu, mobbing davranışı ile kurumun genel psikolojik iklimi arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu ve mobbing ile kurumdaki rol çatışması arasında ise pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Cindiloğlu / 2010	Örgütsel Değerlerin Mobbing Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama	İşletme	Kütahya ilinde bir işletmede idari görevlerde çalışan 90 kişi	Çalışanların %55,4'ünün kendilerini kurumlarına ait hissetmedikleri ve çalışma gücü ve verimliliklerinde düşüş yaşadıkları, işletmede güç mesafesinin, belirsizliğin, bireycilik ve erillik değerlerinin yüksek olduğu saptanmıştır.
*Tutan / 2010	Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Maruz Kaldıkları Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Ankara İlinde Bir Uygulama	Eğitim ve Öğretim	Ankara ilindeki iki turizm meslek lisesi ve beş üniversitenin 514 öğrencisi	Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj döneminde mobbing'e maruz kaldığı, cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre mobbing davranışlarına maruz kalma düzeyinin farklılaştığı ve turizm eğitimi alan öğrencilerin eğitimini tamamladıklarında turizm sektöründe çalışma isteklerinin düşük olduğu saptanmıştır.
*Bağcı Kurt / 2010	Mobbing ve Psikosomatik Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluş Örneği	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	İzmir ilinde bir kamu kuruluşunda çalışan 360 kişi	Çalışanların mobbing'e maruz kalma oranının %66 olduğu, görev süresinin mobbing algısıyla ters orantılı olduğu ve bu durumun çalışılan birime göre farklılaştığı ve mobbing ile psikosomatik belirtiler arasında ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Atalay / 2010	Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek	İşletme	Muğla ili Milas ve Yatağan ilçelerindeki kamu kurumlarından Türkiye Kömür İşletmelerine bağlı linyit ocaklarında görevli 168 işçi ve memur	Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Başak / 2010	Mobbing'in Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama	İşletme	Kütahya ili ve ilçelerinde görev yapan 121 öğretmen	Mobbing'in örgütsel bağlılığı etkilediği, özellikle duygusal bağlılık boyutunun düşük çıktığı saptanmıştır.
*Şahin / 2010	Hizmet İşletmelerinde Mobbing ve Sağlık Sektörüne Yönelik Bir Araştırma	İşletme	Konya ili üniversite hastanesinde çalışan 172 sağlık personeli	Çalışanların %25'inin mobbing mağduru olduğu, mobbing faktörlerinin hepsinde cinsiyetin etkili olduğu, öğrenim düzeyinin kişinin itibarını etkilemek faktörü dışında diğer faktörler üzerinde etkili olduğu, kişilerin sahip olduğu mesleklerin mobbing faktörlerinden olan sosyal ilişkileri etkilemek, kişinin sağlığını etkilemek, kişinin yaşam kalitesini ve mesleki durumunu etkilediği saptanmıştır.
*Kaya / 2010	Hemşirelerin Verimliliğini Düşüren İşyerindeki Psikolojik (Mobbing) Koşullar Üzerine Bir İnceleme: Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma Hastanesi Örneği	Kamu Yönetimi Sağlık Kurumları Yönetimi Sosyoloji	Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde çalışan 126 hemşire	Hemşirelere psikolojik şiddeti en çok uygulayan kişilerin, başhemşire, doktor ve diğer çalışma arkadaşları olduğu, mobbing'e maruz kalma ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma koşulları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Köse / 2010	Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi	Hemşirelik	Bir üniversite hastanesinde çalışan 309 hekim ve 277 hemşire	Hekimlerin hemşirelerden daha fazla mobbing'e maruz kaldığı, örgüt kültürünün olumsuz olması ve yönetici desteğinin bulunmaması mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarını etkilediği saptanmıştır.
*Aksoy / 2010	İşyerlerinde Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma	İşletme	Kütahya ili merkezinde bulunan 16 özel bankanın 119 çalışanı	Çalışanların mobbing uygulamalarına maruz kalma sıklığının arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin azaldığı tespit edilmiştir.
*Kılınç / 2010	Örgütlerde Sessiz Tehlike- Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma	Hukuk Psikoloji Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	15 ulusal ve 10 yerel gazeteden 178 haber (İçerik çözümlemesi yöntemi)	Kadınların erkeklerden daha fazla mobbing'e maruz kaldığı, kamu sektöründe mobbing'in daha fazla uygulandığı, mobbing davranışlarının nedenlerinin örgütsel ve siyasi olduğu, kamu sektöründe dikey mobbing yaşandığı görülmüştür.
*Atasoy / 2010	Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma	Hemşirelik Sağlık Kurumları Yönetimi	Sakarya'daki 4 özel hastane ve 5 kamu hastanesinde çalışan 364 ebe ve hemşire	Özel ve kamu hastanelerinde dikey ve horizontal mobbing'in yaşandığı, mobbing'e maruz kalan ebe ve hemşirelerin sosyal yaşamlarının, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarının olumsuz etkilendiği saptanmıştır.
*Yurttaş / 2010	Mobbing'in Çalışanların Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma	İşletme	Bir üniversitede çalışan 346 akademik ve idari personel	Çalışanların en sık karşılaştıkları mobbing davranışlarının kendini gösterme, iletişim oluşumunu etkileme ve itibara saldırı olduğu ayrıca çalışanların yaşam ve iş kalitesine saldırı amaçlı davranışlarda bulunularak çalışanın özgüvenini, iş tatminini ve başarısını olumsuz etkilemek istendiği saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Gürkan / 2010	Şanlıurfa İlinde Çalışan Hemşire, Ebe ve Sağlık Memurlarının Psikolojik Şiddete (Mobbing) Maruz Kalma Durumları ve İlişkili Faktörler	Hemşirelik	Şanlıurfa ili ve ilçelerinde çalışan 275 ebe, hemşire ve sağlık memuru çalışanı	Mobbing'in alt boyutlarından olan kendini gösterme ve iletişim oluşumunu engelleme davranışının en fazla yaşandığı, hemşirelerin itibarına sağlık personelinin daha fazla saldırı yapıldığı, hastane büyüdükçe ve eğitim seviyesi arttıkça mobbing'e maruz kalma sıklığının da arttığı tespit edilmiştir. Çalışanlara en sık mobbing'in hasta yakınları tarafından (%42,2) uygulandığı, mobbing'e uğrayan çalışanların (%25,8) eylemi sözlü olarak şikayet ettikleri ve çalışanların (%3,84) mobbing'e maruz kalma nedeni olarak çalışma koşullarının kötü olmasını düşündükleri saptanmıştır.
**Asi Karakaş / 2011	Mobbing'e Maruz Kalan Hemşirelere Verilen Atılgnalık Eğitiminin Mobbing'le Baş Etmeye Etkisi	Hemşirelik	Erzurum Eğitim ve Araştırma Hastanesinde ve Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesindeki 218 hemşireye mobbing ölçeği uygulanmıştır. Mobbing ölçeğinden 204 puanın üstünde alan 30 kişi eğitim programına alınmıştır. Araştırma tek grup ön test-son test deneme öncesi modeli olarak yapılmıştır.	Atılgnalık eğitiminin mobbing'le baş etmede etkili olduğu, mobbing'e maruz kalan hemşirelerin çekingen davranış biçimi gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca atılgnalık düzeyi arttıkça mobbing'e maruz kalma oranının düştüğü belirlenmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Karakale / 2011	Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Mobbing mağduru 110 kişi (www.mobbingturkiye.com sitesinin kurucusuyla bağlantıya geçilerek mobbing mağdurlarına ulaşılmıştır)	Mobbing'in çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik etkiler oluşturduğu ve mağdurların mobbinge mücadele etmeyi tercih etmedikleri tespit edilmiştir.
**Ermumcu / 2011	İşyerinde Psikolojik Taciz	Hukuk	Literatür taraması	Psikolojik taciz mağdurlarının hem Türk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu hem iş kanunu hem de Türk Ceza Kanunu kapsamında çeşitli hukuki yollara başvurma hakkı bulunmaktadır.
*Polat / 2011	Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi	İşletme	Kahramanmaraş ili Elbistan ilçesindeki 130 kamu kurumu çalışanı	Çalışanların psikolojik tacize uğradığını ve psikolojik taciz algısının çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.
*Taş / 2011	Bir Şirket Örneğinde Psikoşiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir şirketin 86 çalışanı	Çalışanların psikoşiddete maruz kalma durumları ile psikolojik ihtiyaçlar arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.
*Köksal / 2011	Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Psikolojik Taciz (Mobbing)	Mühendislik Bilimleri Ormancılık ve Orman Mühendisliği	Farklı illerde ve Orman Ürünleri Sanayi Sektörünün farklı iş kollarında çalışan 323 kişi	Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe çalışanların %21,67'sinin psikolojik taciz mağduru olduğu, aynı iş yerinde 6 ile 10 yıl arasında çalışmakta olan işgörenlerin daha fazla psikolojik taciz mağduru olduğu, çalışanların %84,6'sının psikolojik taciz konusunda bilgisinin olmadığı saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kandaz / 2011	Eskişehir ve Kütahya Kentsel Çalışma Alanlarındaki İnşaat ve Yapı Denetim Firmalarında Mobbing Araştırması	Psikoloji	Eskişehir ve Kütahya illerindeki kamu ve özel sektör inşaat işletmelerinde çalışan 126 kişi	Genç çalışanların mobbing'e daha fazla maruz kaldığı, çalışanların iş yerindeki pozisyonları ve eğitim durumu arttıkça mobbing'e maruz kalma sıklığının arttığı ve çalışanların mobbing'e maruz kalma sıklığı arttıkça iş stresinin de arttığı tespit edilmiştir.
*Yaldıran / 2011	A Study on The Relationship Between Organizational Politics and Mobbing Behaviors at The Workplaces (İş Yerinde Örgütsel Politikalar ve Duygusal Zorbalık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Bir Çalışma)	İşletme	İstanbul, Bursa, Edirne ve Ankara'daki özel ve kamu kuruluşlarında çalışan 379 kişi	İşyerlerinde mobbing olgusunun oluşumu ile işgörenlerin örgütsel politika algıları arasında pozitif yönde anlamlı zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel politikanın "kişisel çıkar" alt boyutu mobbing'in oluşumunda diğer üç örgütsel politika alt boyutundan daha etkili olduğu saptanmıştır.
*Saraç / 2011	İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri	Hastaneler Sağlık Kurumları Yönetimi İşletme	İstanbul ili Anadolu ve Avrupa yakasındaki sağlık kurumlarında çalışan 25 yaş ve üstü 138 sağlık çalışanı	Örgütlerde psikolojik tacizin yaşandığı, mobbing mağduru kişilerin travma sonrası stres bozukluğu, depresyon gibi psikolojik sorunların yanı sıra fizyolojik sorunlarla da karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir.
*Karşlıoğlu / 2011	İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi	Psikoloji İşletme	Ankara'daki bankalarda çalışan 209 kişi	Mobbing'in alt boyutlarından kişiye yönelik mobbing davranışlarına maruz kalma ile çalışanların motivasyonunu etkileyen ilişki ve güç ihtiyacı düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Çivilidağ / 2011	Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri	Psikoloji	12'si özel üniversiteden ve 43'ü devlet üniversitesinden değişik unvana sahip 529 öğretim elemanı	Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarına göre psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıkları, özel üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumunun devlet üniversitelerindeki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretim elemanlarının üniversitelerdeki psikolojik taciz düzeyleri ile iş doyumunu ve algılanan sosyal destek düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu, algılanan sosyal destek düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında ise pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
**Kaya Cicerali / 2011	Mobbing'e Maruz Kalanların Kişilik Profillerine Bağlı Psikolojik Sağlıkta Bozulma Göstergeleri	Psikiyatri İşletme Hukuk	İstanbul'da bir iş yerinde (özel sektör, reel sektör ve akademi) en az altı aydır çalışan 618 kişi	Nörotik çalışanların mobbing'e uğramaya daha yatkın oldukları, nörotisizm, dışa dönüklük ve geçimlilikle birleştiğinde mobbing mağdurlarının psikolojik saldırı hasarının en ciddi boyuta ulaştığı, depresyon, obsesyon ve kaygı gibi psikolojik rahatsızlıkların mobbing mağdurunda en çok rastlanan rahatsızlık olduğu ve kadınların erkeklerden daha fazla mobbing'e uğradığı saptanmıştır.
**Karakuş / 2011	Mobbing'in Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği	Sağlık Kurumları Yönetimi Sosyoloji	Sivas ili merkez ilçede bulunan 3 kamu hastanesinde çalışan 329 hemşire	Hemşirelerin mobbing'e maruz kalmasında mesleğin çalışma koşullarından kaynaklı psikolojik etkilenme ve tükenme ile kurum ve yönetimden kaynaklı faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Topkaya Sevinç / 2011	Mobbing with a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and Are Affected From It? (Cinsiyet Perspektifi ile Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kadınların Algısı, Deneyimi ve Nasıl Etkilendikleri?)	Sosyoloji	Onbir'i kamu sektöründen dokuz'u özel sektörden olan 20 kadın (Nitel yöntem/derinlemesine mülakat/görüşme)	Araştırmaya göre psikolojik şiddetin üç tipe ayrıldığı bunların siyasi mobbing, kişisel mobbing ve örgütsel mobbing olduğu, kadın çalışanların yaşadıkları psikolojik şiddet sonrasında çalıştıkları sektöre göre tayin istediği, emeklilik talep ettiği ya da işten çıktığı ayrıca psikolojik şiddetin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak kadınların toplumsal cinsiyetlerinin, mobbing deneyimlerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.
*Özcan / 2011	Mobbing'in Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresi'nde Bir Uygulama	Kamu Yönetimi İşletme	Karaman il özel idaresinin 75 çalışanı	Mobbing türlerinden çalışanın sosyal ilişkilerine ve sağlığına yönelik saldırılar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, mobbing türlerinden işgörenlerin kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleğine yönelik saldırılar ile örgütsel sessizlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Çakıl / 2011	Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi	Hemşirelik İşletme	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan 177 hemşire ve 87 asistan	Hemşire ve asistanların medeni durumu, yaş, eğitim durumu, çalıştıkları bölüm, çalışma saati ve aylık net gelirlerinin mobbing algılamalarını etkilediği ve işe gönülden adanma ile mobbing davranışları arasında zayıf, negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yatçı Ehi / 2011	Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Şanlıurfa ili merkezinde yer alan 13 devlet ortaöğretim kurumlarında çalışan 225 öğretmen	Öğretmenlerin en çok mobbing'i müdür ya da müdür yardımcılardan gördükleri, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha fazla mobbing'e maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Yücel / 2011	İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde Veliye Yönelik Mobbing Eylemleri (Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Antalya ili ilköğretim okullarındaki 8 öğretmen ve 8 veli (nitel Yöntem / görüşme)	Öğretmenlerin velilere mobbing davranışları uyguladıkları, velilere uygulanan mobbing davranışlarından bazılarının ise kaba davranışlar, kasıtlı kötü niyetli davranışlar, kendi doğrularında ısrar etmek, bireyi aşağılamak ve gereksiz yere öğüt vermek olduğu ayrıca öğretmenlerin de bu tür davranışları mobbing eylemleri olarak tanımladığı sonucu ortaya çıkmıştır.
*Arisoy / 2011	Mobbing'i Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta-Antalya-Burdur'da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri İşletme	Burdur, Isparta ve Antalya illerinde çalışan 382 hemşire	Hemşireler arasında yaşanmakta olan mobbing'e, hemşirelerin görev tanımlarının net olarak yapılmamış olması, hemşirelerin yasal hakları hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması, çalışma koşullarının kötü olması, yoğun stres altında çalışmaları, yapılan işin yoğun ve yorucu olması ayrıca kötü yönetimin mobbing'e neden olduğu saptanmıştır.
*Fışkın / 2011	Mobbing Davranışı ve Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerindeki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	Halk Sağlığı Hemşirelik	İstanbul ilindeki ana çocuk sağlığı ve aile planlaması merkezlerinde çalışan 62 sağlık personeli	Sağlık çalışanlarının %58'inin çalışma hayatlarında en az bir defa mobbing'e uğradığı ve aynı kurumda çalışma süresi 10 yıldan az olan çalışanların mobbing'e daha fazla maruz kaldığı saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Bakırcıoğlu / 2012	Yapı ve Mimarlık Hizmetleri Sektörlerindeki İşyerlerinde Mobbing	Mimarlık	Yapı ve mimarlık sektörlerinde çalışan 54 profesyonel	Yapı ve mimarlık sektöründe profesyonellerin mobbing davranışlarıyla sıklıkla karşılaştıkları, küçük-büyük işletme, meslek, pozisyon farkı olmaksızın inşaat sektöründe mobbing davranışlarının yaygın olması çalışanların bilinçlendirilmesi ve çalışma barışının sağlanması gerektiğini göstermektedir.
*Tipiş / 2012	Özel ve Kamu Bankalarında Psikolojik Şiddet Boyutlarının İstatistiksel Tekniklerle Analizi	İşletme	Edirne merkezinde yer alan 7'si özel 3'ü kamu bankasında çalışan 172 kişi	Çalışanların üstleri tarafından sürekli tehdit edildikleri, iş arkadaşları tarafından etnik kökenleri ve memleketleri ile alay edildikleri, işteki başarısı ile kurumun gurur duymadığı, çalışanların iş arkadaşları tarafından ima yoluyla iletişiminin engellendiği tespit edilmiştir.
*Alar Erkal / 2012	Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü: Kamu Sektörü Örneği	Kamu Yönetimi İşletme	Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Tamamlama Merkezi Hemşirelik Lisans Tamamlama Programında eğitim görmekte olan 380 hemşire	Örgüt kültürü faktörlerinin güç mesafesi ve bireysellik/kolektivizmin psikolojik taciz üzerine etkisinin olduğu, örgüt kültürü faktörlerinin psikolojik tacizi etkilediği saptanmıştır.
*Ayhan / 2012	Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ile Atılmanlık Düzeyi İlişkisi	Hemşirelik	Dokuz Eylül Üniversitesinde çalışan 472 hemşire	Hemşirelerin psikolojik şiddete maruz kaldığı, atılmanlık düzeyi ile psikolojik şiddet arasında bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Zora / 2012	İşyerinde Psikolojik Taciz ve İş İlişkisine Etkileri	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Literatür Taraması	İşçilerin ve işverenlerin psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilmesi, işveren / işveren vekili psikolojik tacizin varlığını tespit ettiği takdirde gerekli önlemler alınıncaya kadar tacizle ilgili olarak çalışanların eğitilmesi, sendikaların psikolojik taciz konusuna duyarsız kalmaması, toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz konusunda açıklayıcı ve önleyici hükümlerin konulması gerektiği sonucu çıkmıştır.
*Aylan / 2012	Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama	İşletme	Konya ili merkez ilçelerinde (Selçuklu, Meram ve Karatay) bulunan konaklama işletmelerinde çalışan 308 kişi	İşgörenlerin algıladıkları psikolojik şiddet ve işten ayrılma niyetinin düşük olduğu, psikolojik şiddet ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu, düşük gelire sahip ve düşük statülü çalışanların psikolojik şiddet düzeylerinin daha yüksek olduğu, kadın çalışanların ve düşük düzeyde gelire sahip genç çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Serpın Doğan / 2012	Örgüt Kültürü ve Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Uygulamalarının Değerlendirilmesi	İşletme	Literatür Taraması	Mobbing sürecinin daha uzun zaman dilimine yayılmasının engellenmesi gerektiği, örgütlerin verimlilik azaltıcı mobbing davranışları için önlemler alması gerektiği, mobbing'e neden olan faktörlerin iyi araştırılması, örgütlerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit edip zayıf yönlerini güçlendirmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.
*Elmas / 2012	İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma	İşletme	Farklı sektörlerde çalışan 236 kişi	Mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında orta derecede, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Laleoğlu / 2012	İnsani Hizmet Örgütlerinde Mobbing Davranışlarının Değerlendirilmesi	Sosyal Hizmetler	Kamu Kuruluşlarında görev yapan 228 sosyal hizmet uzmanı	Mobbing davranışlarının iş tatmini ve sağlık sorunları üzerinde etkiye sahip olduğu, mobbing'e uğrayan sosyal hizmet uzmanlarının iş tatminlerinin azaldığı, sağlık sorunlarının ise arttığı tespit edilmiştir.
*Zonp / 2012	Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mobbing Algıları ve İlişkili Faktörler	Hemşirelik Psikiyatri Psikoloji	İstanbul ilindeki 6 hastanenin psikiyatri kliniklerinde çalışan 296 hemşire	Lisansüstü eğitime sahip, sürekli gece çalışan, çalışılan kurumdaki ve çalışma şekline memnun olmayan, ve mobbing ile ilgili yasal boyut ve danışmanlık hizmeti hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin mobbing davranışları ile daha fazla karşılaştıkları saptanmıştır.
*Bingöl / 2012	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz (Mobbing) Farkındalıklarının Araştırılması	Sağlık Eğitimi Spor	Türkiye'deki 7 coğrafi bölgedeki 14 üniversitede görev yapan çeşitli akademik unvana sahip 310 BESYO öğretim elemanı	Öğretim elemanlarının duygusal tacizin alt boyutlarından en fazla "itibara saldırı" olduğu, öğretim elemanlarının yaşlarına, unvanlarına, idari görevde bulunup bulunmama durumuna ve çalışma sürelerine göre duygusal taciz ortalamalarının farklılaştığı saptanmıştır.
*Çalış / 2012	Örgüt Yapısının Mobbing Üzerine Etkisi ve Giresun İli Özel Hastaneleri Üzerine Bir Uygulama	İşletme	Giresun il merkezinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel hastanelerdeki 220 işgören	Çalışanların %51'inin örgütte kendilerini değersiz hissettikleri, Giresun'daki özel hastanelerde mobbing olgusunun var olduğu ve hastanelerin biçimsel bir yapıya sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Erdoğan / 2012	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Kastamonu ili merkez ilçede bulunan 15 ilköğretim okulunda görev yapan 309 öğretmen	Cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu açısından psikolojik şiddet algısında gruplar arasında anlamlı istatistiksel farklılıklar saptanmıştır. Ayrıca örgüt iklimi alt boyutları ile psikolojik şiddet alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
*Gelir Atabey / 2012	Çalışma Ortamındaki İlişkilerde Mobbing ve Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü'nde Bir Uygulama Örneği	İletişim Bilimleri	Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü'nde görev yapan 78 çalışan	Çalışanların orta düzeyin altında mobbing'e maruz kaldığı, en çok maruz kalınan mobbing davranışının, işyerlerinde arkalarından kötü konuşulması olduğu saptanmıştır.
**Aras / 2012	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler	Eğitim ve Öğretim Müzik	Ankara merkez ilköğretim okullarındaki 248 müzik öğretmeni	Müzik öğretmenlerinin %24,6'sının mobbing'e maruz kaldığı, müzik öğretmenlerinin %54'ünün yüksek iş doyumuna sahip olduğu, 15 yıllık ve altı müzik öğretmenlerinin 16 yıl ve üstü meslektaşlarına göre daha az içselleştirme gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca mobbing'e maruz kalma ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu faktörleri arasında negatif ilişkiler olduğu saptanmıştır.
*Ayduğan / 2012	Mobbing'in Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama	Turizm İşletme	Muğla, Antalya, İzmir /Çeşme, Aydın/Kuşadası, İstanbul ve Ankara'daki 5 yıldızlı şehir otellerinde çalışan 504 işgören ve 5 yıldızlı sayfiye otellerinde çalışan 432 işgören	Mobbing'in örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu, "kişinin kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar" mobbing boyutlarının, örgütsel sinizmi en çok etkileyen boyutlar olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Öztürk / 2012	İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Mobbing ve Tükenmişlik Sendromu Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri İşletme	İstanbul'daki özel hastanelerde çalışan 298 hemşire	Mobbing ve Tükenmişlik sendromu düzeylerinin çok yüksek olduğu saptanmıştır.
* Güler / 2012	Farklılıkların Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Mobbing Davranışı: Bolu İli Beyaz Et Sektöründe Bir Araştırma	İşletme	Bolu'daki 4 beyaz et işletmelerinde çalışan 152 beyaz yakalı (Anketin altıncı bölümünde üç tane açık uçlu soru bulunmaktadır.)	Farklılıkların yönetimi ile mobbing davranışı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ancak bir firmadaki yöneticinin işletmede mobbing davranışının var olduğunu söylemesi çalışanların mobbing davranışlarının varlığını sakladığını işaret etmektedir.
*Öztaban / 2012	İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Özel Banka Çalışanları Arasında Uygulanması	İşletme	Bankada çalışan 100 kişi	Banka çalışanlarının yoğun bir biçimde mobbing'e maruz kaldığı fakat mobbing konusunda yeterli bilgi sahibi olmamasından dolayı mobbing davranışlarının normal alışılmış davranışlar olarak algılandığı tespit edilmiştir.
*Engin / 2012	Mobbing (Duygusal Taciz)'in İşten Ayrıma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma	İşletme	Edirne'de bir tekstil firmasının 300 çalışanı	Mobbing'in alt boyutlarından olan eleştiri, sosyal ilişkileri engelleme, sağlığa zarar verme unsurları ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu, mobbing arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı ve işten ayrılmanın arttığı tespit edilmiştir.
*Yıldız / 2012	Çalışma Yaşamında Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma	İşletme	Niğde Sağlık Müdürlüğünde Çalışan 110 Kişi	Sağlık müdürlüğü çalışanlarında mobbing'in azda olsa görüldüğü ancak örgütsel bağlılığı önemli bir oranda etkilemediği saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kaya / 2012	Cerrahi Hemşirelerin Mobbing'e Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbing'in Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi	Hemşirelik	Afyon il merkezindeki hastanelerde çalışan 79 cerrahi hemşire	Hastanedeki mobbing davranışları ile hemşirelerin motivasyon düzeyi arasındaki algılarında anlamlı bir ilişki vardır. Hastanede mobbing davranışları arttıkça hemşirelerin motivasyonları azalmaktadır.
*Baş / 2012	Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Mobbing ve Anksiyete	Halk Sağlığı Hemşirelik	Konya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 302 hemşire	Hemşirelerin %37,7'sinin mobbing'e maruz kaldığı, mobbing davranışının %28,9'unun halen yaşandığı, %47,4'ünün 6 ay süre ile maruz kaldığı ve %57,9'unun hemşireliği bırakıp başka bir işte çalışmak istediği saptanmıştır. Mobbing'e maruz kalan ve kalmayanlarda şiddetli anksiyete varlığı tespit edilmiştir.
*Çam / 2013	Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Maltepe, Pendik ve Kartal ilçelerindeki okullarda görev alan 263 öğretmen ve yönetici	Bayan yönetici ve öğretmenlerin psikolojik şiddet kavramını daha çok duydukları ve şiddet karşısında daha fazla tepki gösterdikleri, 25-34 yaş grubunun psikolojik taciz olgusuna en fazla maruz kalan ve uygulamaya çalışılan grup olduğu tespit edilmiştir.
*Musaoğlu Özdemir / 2013	İstanbul'da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing ile Anadolu'da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing'in Karşılaştırılması	Sağlık Kurumları Yönetimi	İstanbul ve Anadolu'daki özel hastanelerde çalışan 465 sağlık çalışanı	Her iki grup hastanede de kadın sağlık personelinin erkek sağlık personeline göre daha fazla mobbing'e maruz kaldığı belirlenmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Seçkin Çelik / 2013	Psikolojik Taciz; Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma	İşletme	İstanbul, Ankara ve İzmir illerindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 481 öğretim elemanı	Öğretim elemanlarının en sık karşılaştıkları psikolojik taciz davranışlarının bireysel ve mesleki saygınlığı zedelemeye yönelik saldırgan davranışlar olduğu, saldırgan davranışlarının %90'lara varan bir oranla üst pozisyonlarda çalışanlar tarafından uygulandıkları, devlet üniversitelerinde psikolojik tacizin daha çok yaşandığı ayrıca algılanan sosyal desteğin yüksek olmasının ve dıştan denetimin düşük olmasının psikolojik taciz algısını azalttığı, algılanan sosyal destek düzeyi düştükçe ve dıştan denetimlilik arttıkça duygu odaklı tepkilerin anlamlı düzeyde daha fazla tekrarlandığı, çalışanların tacize uğradığına tanıklık edildikçe çalışanların kurban rolüne bürünme eğilimlerinin arttığı saptanmıştır.
*Acar / 2013	Duygusal Taciz ve İlkokul-Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonlarına Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması	Eğitim ve Öğretim Psikoloji İşletme	Ankara'nın merkez ilçelerindeki 7'si özel ve 6'sı devlet okulları olan ve bu okullarda görev yapan 440 öğretmen	Duygusal tacize maruz kalan öğretmenlerin motivasyonlarında eksiklik olduğu saptanmıştır.
*Özalp / 2013	Çalışma Yaşamında Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama	İşletme	Kamu kuruluşlarında faaliyet gösteren hizmet sektörü çalışanı 310 kişi	Mobbing ile iş tatmini arasında negatif yönlü güçlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Sarioğlu / 2013	Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Üzerine Bir Araştırma	İşletme	Enerji sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 200 çalışanı	Mobbing düzeyi arttıkça örgütsel sessizlik alt faktörü olan kendini koruma ve korkuya dayalı sessizlik davranışının arttığı tespit edilmiştir.
*Kaya / 2013	Yargı Teşkilatında Mobbing Algısı, Tutumu ve Deneyimi	Hukuk İşletme	388 hakim ve savcı	Hakim ve savcılarının %18'inin mobbing'e maruz kaldığı, en yaygın mobbing türünün %81,2 oranıyla dikey mobbing olduğu, hakim ve savcılarının baktıkları mobbing davalarında, en çok mobbing yapıldığı iddia edilen sektörlerin, eğitim ve sağlık sektörleri olduğu saptanmıştır. Ayrıca hakim ve savcılarının mobbing'e yönelik mevcut yasal düzenlemelerin yeterli bulma oranının %29,3 olduğu tespit edilmiştir.
*Polat / 2013	Çalışanların Duygusal Zeka Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbing'i Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma	İşletme	Niğde ilindeki bazı kamu kuruluşlarında çalışan 157 kişi	Erkeklerin kadınlara göre daha az psikolojik şiddete maruz kaldıkları, çalışanların duygusal zeka seviyeleri arttıkça mobbing algılamalarının da arttığı saptanmıştır.
**Zahid Çögenli / 2013	Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama	İşletme	ADIM Üniversitelerinde çalışan 400 akademisyen	Akademisyenlerin %66,8'inin akademik kariyerlerinde mobbing'e maruz kaldıkları, cinsiyetin, medeni durumun, yaşın, unvanın, kıdemin ve akademisyenlerin çalıştıkları üniversitelerin yaşanan mobbing davranışını etkilediği, Prof.Dr. unvanının altındaki akademisyenlerin mobbing'e maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Özpoyraz / 2013	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Kurumlarında Yaşadığı Mobbing Etkilerin Örgütsel Bağlılığın Etkileri	Spor	Niğde, Nevşehir, Aksaray, Kırşehir ve Kırıkkale illerinde görev yapan 301 Beden Eğitimi Öğretmeni	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin okulun kurallarına mecbur oldukları için uydukları, çalıştıkları okulda çalışma isteklerinin her geçen gün azaldığı saptanmıştır
*Öğretmen / 2013	Mobbing'in İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma	Eğitim ve Öğretim İşletme	Mersin Tarsus ilçe merkezindeki devlet okullarındaki 328 öğretmen ve idareci	İş doyum ile mobbing faktörleri arasında bazı faktörler için negatif yönlü yüksek korelasyonlar olduğu saptanmıştır. Dışsal doyum ile itibar zedeleyici davranışlara maruz kalma arasında ters yönlü düşük korelasyon, itibar zedeleyici davranışlara maruz kalma oranı ile işe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma arasında yüksek, pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Fındık / 2013	Y Kuşağında Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma	İşletme	İstanbul ilinde çeşitli özel sektör ve kamu kurumunda çalışan 100 kişi	Y kuşağı çalışanlarının mobbing algısı düzeylerinin yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim durumu ve çalışma durumu ile mobbing algısı arasında anlamlı fark saptanmıştır.
*Yılmaz / 2013	Mobbing Davranışı ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	Sağlık Kurumları Yönetimi	Bandırma Devlet Hastanesi ve Bandırma Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde çalışan 853 kişi	Sağlık çalışanlarının %84'ünün çalışma hayatları boyunca en az bir defa mobbing davranışına maruz kaldığı, mobbing davranışı ile karşılaşma durumunun sosyo-demografik özelliklerle çok ilişkili olmadığı saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Sine / 2013	The Relationship Between Mobbing and Corporate Culture an Application on Construction Industry (Mobbing ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki İnşaat Sektöründe Bir Uygulama)	İşletme	İnşaat sektöründe çalışan 170 kişi	Örgüt kültürü ve mobbing arasında önemli bir ilişki olduğu ve klan örgüt kültürü tipinin mobbing davranışları üzerinde negatif etkisinin olduğu saptanmıştır.
*Seyrek / 2013	Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi	Hemşirelik	Ankara ilindeki bir üniversite hastanesi, bir kamu hastanesi ve bir özel hastanede çalışan 250 hemşire	Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının mobbing davranışları üzerinde %13,3 oranında etki ettiği saptanmıştır.
*Kılıç / 2013	Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi	Hemşirelik Psikiyatri	Kars ili merkezinde çalışan 390 sağlık çalışanı	Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğu, sağlık çalışanlarında iş doyumunu arttıkça mobbing algısının azaldığı tespit edilmiştir.
*Duru / 2013	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanlarında Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algısı ve Kısa Semptom Envanterinin Değerlendirilmesi	Halk Sağlığı Hemşirelik	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan 355 kişi	Psikolojik şiddet algısı puanları ile kısa semptom envanterinin alt boyutları olan anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
*Tekin / 2013	Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbing'e Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi	Hastaneler Hemşirelik Sosyal Hizmetler	Konya ili merkez Selçuklu ilçesindeki hastanelerde çalışan 600 hemşire	Hemşirelerin hastanede mobbing ve strese maruz kaldıkları, hemşirelere en fazla hastalar tarafından mobbing uygulandığı ancak üstleri tarafından uygulanan mobbing'in daha etkili olduğu, mobbing'e tepki vermeyen hemşirelerin daha fazla iş stresi yaşadığı, iş stresi ve mobbing nedeniyle hemşirelerin iş verimliliğinin düştüğü ve sağlık sorunları yaşadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Gündüz / 2014	Lisansüstü Öğrencilerin Psikolojik Taciz Algıları	Eğitim ve Öğretim	Üç devlet üniversitesinin 540 yüksek lisans ve doktora öğrencisi	Psikolojik taciz sürecinde öğrencilerin en sık çalışmalarında verim düşüklüğü ve sağlık sorunları yaşadıkları, öğrencilerin diğer öğrencilerden fazla öğretim elemanlarından psikolojik taciz gördükleri tespit edilmiştir.
*Özdemir / 2014	İşyerinde Psikolojik Taciz ile İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul Beykoz belediyesinde çalışan 150 kişi	Çalışanların genel psikolojik taciz algı düzeylerinin düşük olduğu, işgörenlerin demografik özellikleri ile psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.
*Özışık Yapıcı / 2014	Örgütlerde Psikolojik Şiddetin Boyutları ve Çatışma Çözüm Yöntemleri Arasındaki İlişkinin Tespiti: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma	Turizm İşletme	Ankara ilinde bulunan 12 tane 5 yıldızlı konaklama işletmesinin 176 çalışanı	Psikolojik şiddetin alt boyutları ile çatışma çözüm yöntemlerinden bütünleşme, kaçınma, zorlama ya da uzlaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Psikolojik şiddetin tüm alt boyutları ile çatışma çözüm yöntemlerinden hükmetme arasında oldukça yüksek bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hükmetme yöntemi çatışmaların çözümünde kullanıldıkça kişiliğe saldırı, mesleki statüye saldırı, kişinin işten izolasyonu, doğrudan olumsuz davranışlar da artış görülebilmektedir.
*Canbaz / 2014	Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Fatih İlçesi Örneği)	Eğitim ve Öğretim İşletme	İstanbul ili Fatih ilçesindeki 40 farklı ilkokul ve ortaokulda görev yapan 504 öğretmen	Sınıf öğretmenlerinin ve 16-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda branş öğretmenlerinden daha fazla psikolojik şiddet algıladıkları, öğretmenlerin büyük okullarda daha fazla psikolojik şiddet algıladıkları ve sosyal ilişkilere ve iletişime saldırılar alt boyutlarında 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin kıdemi daha az olan öğretmenlerden daha çok psikolojik şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Öztoprak / 2014	Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Çalışanlar Üzerinde Bir Analiz	İşletme	Ankara ilinde kamu ve özel kurumlarda çalışan 826 kişi	Psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü üstlendiği ayrıca demografik değişkenler açısından hem psikolojik şiddet hem stres hem de tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.
*Ergün / 2014	Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Mobbing ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatındaki 262 çalışan	Çalışanların kurumda çalışma yıllarına ve eğitim durumlarına göre mobbing düzeyleri ile cinsiyet ve yaş gruplarına göre ise iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır. Mobbing düzeylerinin artmasının iş doyum düzeylerinin azalmasına neden olduğu tespit edilmiştir.
*Kaya / 2014	Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Bazı Branş Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kütahya İli Örneği)	Psikoloji	Kütahya ilindeki 462 ortaokul öğretmeni	Öğretmenlerin duygusal tacize ilişkin algılarında cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
*Kavaklı / 2014	Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları “İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Anaokullarında Bir Tarama”	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasındaki 11 ilçedeki 139 anaokulu öğretmeni	Öğretmenlerin en çok mobbing’in “kendini gösterme ve iletişimi engelleme” boyutunda en az ise “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” boyutuna maruz kaldıkları saptanmıştır. Mesleki tecrübesi ve okuldaki hizmet süresi az olan öğretmenlerin mobbing davranışlarına daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Ekmekçi / 2014	Değişim Mühendisliği, Nepotizm ve Mobbing'in Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi	İşletme	Özel Finans Kuruluşunda 204 çalışan	Değişim mühendisliği uygulamalarının çalışan performansı üzerinde doğrudan ve pozitif yönde etkisi olduğu, nepotizmin çalışan performansı üzerinde ne olumlu ne olumsuz bir etki oluşturduğu, mobbing'in ise çalışan performansını doğrudan ve negatif yönde etkilemediği tespit edilmiştir.
**Üstün / 2014	Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri	Spor	539 öğretim elemanı	Çalışma ortamında öğretim elemanlarının olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığının düşük düzeyde olduğu, erkeklerin kadınlara oranla daha çok mobbing uyguladığı saptanmıştır. Öğretim elemanlarının mobbing düzeyleri ile içsel doyum, dışsal doyum, iş doyum, özdeşleşme, ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif ve orta düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.
*Atay / 2014	Mobbing'in Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Bir Uygulama	İşletme	Kars Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlüğünde görev yapan 72 çalışan	Mobbing ile örgütsel güven arasında %36,9 oranında orta güçte, negatif yönlü bir ilişki bulunduğu, mobbing ile örgütsel sessizlik arasında %41,1 oranında orta güçte, pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.
*Özdemir / 2014	Mobbing ve İş Doyumu İlişkisi (Hemşireler Üzerine Bir Araştırma)	Hastaneler Hemşirelik Sağlık Kurumları Yönetimi	Ankara ilindeki iki kamu hastanesinde çalışan 180 hemşire	Mobbing ile iş doyumunu arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Belli / 2014	Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi	Psikoloji Sosyoloji Spor	Spor İl Müdürlüklerinde çalışan 235 personel	Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbing arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
*Akça / 2014	Otel İşletmelerinde Mobbing, İş Stresi ve İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma	Turizm İşletme	Antalya Belek bölgesindeki 386 otel çalışanı	Çalışanlarda iş stresinin ve işten ayrılma niyetinin orta düzeyde olduğu, mobbing'in alt boyutlarından kendini gösterme ve iletişimi etkilemenin, iş stresi ve işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği tespit edilmiştir.
*Şentürk / 2014	Psikolojik şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi	İşletme	Ankara ilindeki sağlık örgütlerinde çalışan 390 sağlık çalışanı	Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddetin örgütsel bağlılıklarını etkilemediği, sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları psikolojik şiddetin artmasıyla devam bağlılıklarının da arttığı ancak duygusal ve normatif bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir.
*Demirci / 2014	Okul Yöneticilerinin Mobbing'e Uğrama Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim İşletme	243 okul yöneticisi	Okul yöneticilerinin mobbing davranışlarıyla sıklıkla karşılaşmadıkları, cinsiyete göre mobbing'e uğrama düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
*Yıkılmaz Yanar / 2014	The Effect of Control and Attribution Processes on Coping Style of Victims of Mobbing (Kontrol Odağı ve Atıf Sürecinin Mobbing Mağdurlarının Baş Etme Stratejileri Üzerine Etkisi)	Psikoloji	Psikolojik taciz mağduru 160 kişi	Kontrol odağının, psikolojik taciz mağdurlarının kullandıkları baş etme stratejisi üzerinde etkili olduğu, iç kontrol odağına sahip olan kişilerin problem odaklı baş etme stratejisini daha fazla kullandıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Ertürk / 2014	Milli Eğitim Müdürlüğü Çalışanlarının Mobbing ve Tükenmişlik Düzeyleri: İzmir İli Örneği	Kamu Yönetimi İşletme	İzmir ili ve ilçelerindeki Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan 654 personel	Tükenmişlik yaşayan çalışan oranının mobbing mağduru çalışan oranından daha yüksek olduğu, mobbing'in tükenmişliğin üç boyutu olan duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerini anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.
*Beşoğul / 2014	Öğretmenlerin Mobbing'e Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği	Eğitim ve Öğretim İşletme	Kocaeli ili Gölcük ilçesinde devlet liselerinde görev yapan 258 öğretmen	Mobbing'e maruz kalan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterdiği, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, eğitim düzeyi ve mesleki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Öğretmenlerin mobbing'e maruz kalma düzeyleri ile örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde, özdeşleşme alt boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde, içselleştirme alt boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Bardakçı / 2014	Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbing'in Ruhsal Sağlıklarına Etkisi	Psikiyatri	İzmir Üniversite Hastanesinde çalışan 284 hemşire	Eğitim düzeyi yüksek hemşirelerin mobbing davranışlarına maruz kalma açısından daha riskli olduğu, hemşirelerin mobbing davranışları karşısında sessiz kaldığı ve mobbing davranışlarına maruz kalan hemşirelerin kalmayanlara göre ruh sağlığı açısından daha riskli olduğu saptanmıştır.
***Tüfekçi / 2014	Acil Tıp Asistanlarında Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi	İlk ve Acil Yardım	161 acil tıp uzmanlık öğrencisi	Birlikte çalışılan doktor sayısı arttıkça mobbing algı düzeylerinde azalma olduğu, mobbing davranışının %28,6'sının doğrudan bağlı oldukları yöneticiler tarafından uygulandığı ve %24,9'unun ise iş arkadaşları tarafından uygulandığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Bilge / 2014	Mobbing'in Mağdur, Aile, Örgüt ve Toplum Üzerindeki Etkileri: Dava Açan Mobbing Mağdurları Üzerinde Bir İnceleme	İşletme	Mobbing mağduru 5 kişi (Derinlemesine görüşme / nitel yöntem)	Katılımcıların dava öncesi ve dava süreci boyunca mobbing'den psikolojik ve fizyolojik olarak olumsuz etkilendiği, iş verimliliklerinin düştüğü, aile ilişkilerinin bozulduğu ve sosyal yaşamlarının kısıtlandığı sonucuna ulaşılmıştır.
*Çingirler / 2014	Mobbing'e Neden Olan Etmenler ve Mobbing'le Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma	Sağlık Kurumları Yönetimi İşletme	Sağlık personeli 405 kişi	Çalışanların mobbing algılarıyla ve mobbing'e neden olan etmenlerle ilgili tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılaştığı ayrıca yönetim ve çalışanlar arasında iletişim kopukluğu olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %33,8'i mobbing'e maruz kaldıklarında eylemi yapan veya yapanları sözlü olarak şikayet ettiklerini, çalışanların %38,8'i işyerinde arkadaşı mobbing'e maruz kaldığında onu eylemi yapan veya yapanlara karşı savunduklarını belirtmişlerdir.
*Söğütü / 2014	Mobbing Etkileri ve Mobbing'le Mücadele (İstanbul Hizmet Çalışanları Sektörü Örneği)	İşletme	Banka ve sigorta sektörlerinde çalışan 100 kişi	Çalışanlara sorumlu oldukları işler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri verildiği için çalışanların ilave performans gösterdiği, işi yetiştirmek için yöneticileri tarafından oluşan baskı nedeniyle olmayacak hatalar yaptıkları ve bu durum sonrasında, iş yerinde yaşanan psikolojik baskı sonrasında çalışanların iş yerinden uzaklaşmak ve ağlamak istedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların aidiyet duygularını kaybettiği ve işe olan bağlılıklarında azalma olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Söğütü / 2014	Mobbing Etkileri ve Mobbing'le Mücadele (İstanbul Hizmet Çalışanları Sektörü Örneği)	İşletme	Banka ve sigorta sektörlerinde çalışan 100 kişi	Çalışanlara sorumlu oldukları işler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri verildiği için çalışanların ilave performans gösterdiği, işi yetiştirmek için yöneticileri tarafından oluşan baskı nedeniyle olmayacak hatalar yaptıkları ve bu durum sonrasında, iş yerinde yaşanan psikolojik baskı sonrasında çalışanların iş yerinden uzaklaşmak ve ağlamak istedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların aidiyet duygularını kaybettiği ve işe olan bağlılıklarında azalma olduğu saptanmıştır.
*Yalçındağ / 2014	Takım Sporlarında Mobbing Uygulamaları ve Sporcuların Mobbing Algılama Düzeylerinin Tespiti	Spor	4 farklı branştan (Futbol, Su Topu, Buz Hokeyi, Voleybol) 315 sporcu	Çalışma grubunda yer alan sporcuların düşük düzeyde mobbing algılamasına sahip oldukları, sporcular branş değişkenine göre incelendiğinde, görev ve örgüt içi iletişim alt boyutunda voleybolcuların, sosyal ilişkiler alt boyutunda da voleybol ve buz hokeyi sporcularının futbolculara nazaran daha fazla mobbing'e uğramış oldukları tespit edilmiştir.
*Şenerkal / 2014	Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları ile Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi	Eğitim ve Öğretim	Mobbing Mağduru 108 akademisyen (Türkiye Mobbing Derneği'nin www.mobbing.org.tr sitesinden yararlanılmıştır.)	Mobbing davranışlarının mağdurları fiziksel, psikolojik ve performans etkileri bağlamlarında etkilediği ve mağdurun en az bir arkadaşıyla dayanışma içinde bulunmasının mobbing'in olumsuz etkilerinin azalmasına katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Akman / 2014	Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması	Kamu Yönetimi	Taşeron hastane çalışanı 238 kişi	Mobbing konusunda taşeron çalışanların yeterli bilgi sahibi olmadığı, mobbing’e maruz kaldıkları fakat mobbing’e maruz kaldıklarında nasıl davranacaklarını bilmedikleri ortaya çıkmıştır.
*Keskin İşoğlu / 2015	Hukuki Boyutuyla Psikolojik Taciz	Hukuk	Literatür Taraması	İş yerinde psikolojik taciz konusunda önleyici tedbirlerin alınması, gerek işveren gerekse işçilere eğitim verilmesi, psikolojik taciz olaylarında mağdurlara psikolojik destek sağlanması, çalışanların işverenleriyle sağlıklı iletişim kuracakları yolların tesis edilmesi, talep ve şikayet kurallarının açık olması, çalışanlara uzman yardımı sağlanmasıi başvuruların titizlikle soruşturulması ve disiplin ve cezalandırmanın işyerinde belirli bir sisteme göre gerçekleştirilmesi gerektiği konusunda fikir kılınmıştır.
*Sarıl / 2015	Psikolojik Tacizin Çalışanların Tutumlarını Belirlemedeki Rolü	İşletme	İstanbul il sınırında kamu ve özel sektörlerde çalışan 368 kişi	Psikolojik tacizin, birey örgüt uyumu, iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkili olduğu saptanmıştır.
*Özdemir / 2015	İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme	Hukuk Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Literatür Taraması	Mobbing’in kişiye zarar veren bir eylem olması ve mağdurun kişilik haklarına saldırı niteliğinde olması sebebiyle gerek maddi / manevi tazminat gerek koruma davaları açmasının önünde bir engel bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra mobbing’e maruz kalan çalışanın iş kanunu’nun ilgili hükümleri uyarınca iş akdini haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Koçak / 2015	Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları – İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Kız Meslek Liselerinde Bir Tarama	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 14 ilçedeki 26 devlet Kız Meslek Liselerinde görev yapan 290 öğretmen	Kız Teknik Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet davranışına düşük sıklıkta maruz kaldıkları, öğretmenlerin en çok ‘yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırı’ boyutunda psikolojik şiddet davranışına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.
*Albayrak / 2015	Sivil Savunma ve Seferberlik Hizmetlerinde Görevli Kamu Personelinin Problem Çözme Becerisi, Mobbing’e Uğrama ve Motivasyon Durumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması	Kamu Yönetimi Sağlık Kurumları Yönetimi İşletme	Sivil Savunma Uzmanı 619 kişi	Psikolojik şiddet arttıkça motivasyonun düştüğü, problem çözme becerileri konusunda kendini yeterli olarak algılamamanın motivasyonu arttırdığı tespit edilmiştir.
*Osmanoğlu Taştan / 2015	Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma	İşletme	İstanbul’daki 243 banka çalışanı	Bankacıların maruz kaldıkları psikolojik şiddetin işten ayrılmaya kadar varan olumsuz sonuçlarının olduğu ve banka çalışanlarının psikolojik şiddet algılarını hissettiklerinde tükenmişlik düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.
*Adalar Solmaz / 2015	Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi	Kamu Yönetimi Sağlık Kurumları Yönetimi İşletme	İstanbul il merkezindeki 98 sağlık personeli	Çalışan %88,8’inin mobbing’e uğradığı, mobbing’e uğrayanların sadece %0,04’ünün dava açtığı tespit edilmiştir.
*Korkmaz / 2015	Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları: Bolu İli Örneği	Eğitim ve Öğretim	Bolu il merkezindeki ortaokullarda görev yapan 477 öğretmen	Öğretmenlerin duygusal tacize yönelik algılarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Özkul / 2015	Mobbing'in İş Doyumuna Etkisinin Demografik Özellikler Çerçevesinde İncelenmesi	Psikoloji	En az 6 ay iş deneyimi olan 264 katılımcı	Mobbing ile iş doyumuna arasında anlamlı ve negatif ilişki bulunduğu, sektörün ve yaşın ise mobbing'in belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir.
*Esemen / 2015	Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbing Uygulamaları ile İlgili Algıları: Özel ve Devlet Okullarının Karşılaştırılması	Eğitim ve Öğretim	Antalya ilindeki Kepez ve Muratpaşa ilçelerinde bulunan iki özel iki devlet lisesinden farklı branşlardan 24 öğretmen (yarı yapılandırılmış görüşme / nitel yöntem)	Özel Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin mobbing'e daha çok maruz kaldığı, devlet liselerinde de öğretmenlerin göz ardı edilmeyecek şekilde mobbing'e maruz kaldıkları fakat gelecek kaygısı taşımadıkları için öğretmenlerin mobbing'le başa çıkabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.
*Arslan / 2015	İstanbul'da Bulunan Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu ve Avrupa yakasındaki 14 ilçede bulunan devlet ve özel ortaokullarda görev yapan 145 Görsel Sanatlar Öğretmeni	Mobbing'e uğrayan öğretmenlerin, örgüte uyum, örgütle özdeşleşme ve örgütü içselleştirme düzeylerinde düşüş yaşandığı tespit edilmiştir.
*Kuş / 2015	Mobbing'in Çalışan Motivasyonuna Etkisi ve Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama	İşletme	Yüksek Seçim Kurulu Merkez Teşkilatındaki 52 personel	Çalışanların %63'ünün yöneticileri tarafından mobbing'e maruz kaldıkları ve bu durumu daha çok çalışma arkadaşlarına anlattıkları saptanmıştır. Genel anlamda yüksek seçim kurulu personeline mobbing olayının fazla yaşanmadığı, mobbing'in çalışan motivasyonuna etkisine yönelik sonuçlarında ise mobbing ile başarı ihtiyacı, ilişki ihtiyacı, güç ihtiyacı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 1.28 Mobbing (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yaşlıca / 2015	Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları-İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Bir Tarama	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 14 ilçedeki 30 Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan 320 öğretmen	Öğretmenlerin mobbing'e en çok kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda, en az ise sağlığa doğrudan saldırı boyutuna maruz kaldıkları ve hizmet süresi 1-10 yıl olan erkek öğretmenlerin mobbing'e daha çok maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlere yapabileceklerinin çok üzerinde işler verildiği tespit edilmiştir.
*Yıldırım / 2015	Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları: İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Ortaokullarda Bir Tarama (Adalar, Beykoz, Çekmeköy, Pendik, Sancaktepe, Sultanbeyli, Tuzla İlçesi Örneği)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 7 ilçedeki 156 ortaokulunun 352 öğretmeni	Öğretmenlerin psikolojik şiddete en çok kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna en az ise doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutuna maruz kaldıkları saptanmıştır.
*Çoban / 2015	Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları-İstanbul İli Anadolu Yakasındaki Resmi Ortaokullarda Bir Tarama	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasındaki 7 ilçedeki 189 ortaokulda görev yapan 360 öğretmen	Öğretmenler mobbing'in en çok kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutuna, en az ise doğrudan sağlığa saldırı boyutuna maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin en çok arkamdan konuşuluyor davranışına maruz kaldıkları ve öğretmenlere kendileri hakkında doğrudan veya dolaylı olarak imalar yapıldığı tespit edilmiştir.
*Özdemir / 2015	Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları-İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İmam-Hatip Ortaokullarında Bir Tarama	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 14 ilçedeki 46 İmam-Hatip Ortaokulunda görev yapan 190 öğretmen	Öğretmenlerin mobbing'e en çok kendini gösterme ve iletişimi engelleme boyutunda en az ise doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutunda maruz kaldıkları, hizmet süreleri 1-10 yıl olan kadın öğretmenlerin mobbing'e daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.29 Zorba Davranış (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Kutlu / 2005	The Effect of Bullying Management Training on Bullying Behaviours of Elementary School Students (Zorbalık Davranışlarıyla Başa Çıkma Eğitiminin İlköğretim Öğrencilerinin Zorba Davranışlar Üzerindeki Etkisi)	Eğitim ve Öğretim	Pilot çalışma 3 ilköğretim okulunun 6. Sınıf öğrencilerinden oluşan 453 kişi /Ana çalışma Ankara ilindeki 3 ilköğretim okulunun 6.sınıf öğrencilerinden 519 kişi / 7.sınıf öğrencilerinden 30 kişi (3x2 ön test-son test kontrol grup deney deseni)	Zorbalıkla başa çıkma eğitimi programı'nın zorba davranışları ve bu davranışlara maruz kalmayı azaltmada etkili olmadığı saptanmıştır.
*Sarıtay / 2006	İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinde Gözlenen Zorba Davranışların Aile Sorunlarına Göre İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Trabzon il merkezindeki 4 ilköğretim okulunun 7. ve 8. sınıflarında öğrenim gören 225 öğrenci	Aile içi ilişkilerin, ailenin sosyal çevreyle olan ilişkilerinin, ailenin ekonomik sorunlarının ve ailelerin çocuklara gösterdikleri tutum ve davranışların çocukların zorba davranış göstermesinde etkili olduğu saptanmıştır.
**Satan / 2006	İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Zorba Davranış Eğilimlerinin Okul Türü ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler ile İlişkisi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakası Kadıköy ilçesindeki 4 devlet, 3 özel ilköğretim okullarının 6., 7. ve 8. sınıflarında eğitim gören 496 öğrenci	Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yüksek zorbalık eğilimi gösterdiği, özel okul öğrencilerinin zorbalık eğilimlerinin devlet okullarındakine göre daha yüksek olduğu, annelerin ve babaların eğitim düzeyi yükseldikçe öğrencilerin zorbalık eğilimlerinin düştüğü, kız öğrencilerin sözel zorbalığa ve ilişki zorbalığına, erkek öğrencilerin ise fiziksel zorbalığa daha fazla uğradıkları tespit edilmiştir.

Tablo1.29 Zorba Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Bilgiç / 2007	İlköğretim I. Kademedeki Görülen Zorba Davranışların Sınıf Değişkenleri ve Atmosferi Algılamalarına Göre İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Avcılar ilçesindeki ilköğretim okullarının 4. ve 5. sınıflarında eğitim gören 488 öğrenci	Zorbalık olaylarına karışan öğrencilerin oldukça yüksek olduğu, öğrencilerin en yaygın olarak uyguladıkları ve maruz kaldıkları zorba davranışların sözel zorbalık sınıflamasında “isim takma”, bedensel zorbalık sınıflamasında “itme”, duygusal zorbalık kapsamında “oyunlara ve gruplara almama”, cinsel zorbalık türünde ise “cinsel içerikli sözler duyma/söyleme” olduğu saptanmıştır. Ayrıca zorba öğrencilerin zorbalık olaylarına karışmayan öğrencilere göre daha olumsuz öğretmen ve arkadaş etkileşimine sahip oldukları, daha düşük akademik başarıya ve sınıf atmosferi algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.
*Oğur / 2010	İlköğretim Öğrencilerinin Zorba Davranış Eğilimlerine Yönelik Bir İnceleme	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakası Tuzla ilçesinde bulunan 4 devlet ilköğretim okulunun 6., 7. ve 8. sınıflarında eğitim gören 309 öğrenci	İlköğretim öğrencileri arasında zorbalık davranış eğilimlerinin cinsiyet, anne ve baba eğitim durumları gibi demografik değişkenler açısından farklılaştığı saptanmıştır.
*Kanat / 2015	Lise Öğrencilerinin Beden Eğitim ve Spor Dersi Alma Düzeylerine Göre Zorba Davranışları ile Temel Değer Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Spor	Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerindeki liselerde öğrenim gören 613 öğrenci	Öğrencilerin toplam zorba eğilim puanları ile toplam değer puanları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunduğu, öğrencilerin toplam değer puanları arttıkça zorbalık eğilim puanlarının düştüğü saptanmıştır.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yıldırım / 2001	The Relationship of Bullying, Family Environment and Popularity (Zorbalık, Aile Ortamı ve Populartite Arasındaki İlişkiler)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul'da bulunan Vehbi Koç Vakfı Koç Özel İlköğretim Okulunun 4. sınıfında eğitim gören 140 öğrenci	Zorba, kurban, zorba / kurban ve kontrol grupları ile öğrencilerin altı davranış özelliği; iş birliği yapar, rahatsız eder, utangaç, kavga eder, yardım arar ve lider arasında anlamlı farklar olduğu saptanmıştır. İş birliği yapar puanlarında kurban ve kontrol gruplarının zorba ve kurban/zorba gruplarından daha yüksek olduğu, rahatsız eder puanlarında zorba ve kurban / zorba gruplarının kontrol ve kurban gruplarından daha yüksek olduğu, kavga eder ve lider puanlarında zorba grubunun yüksek olduğu, yardım arar ve utangaç puanlarında ise kurban grubunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca zorba ve kurban/zorba grubunda bulunan öğrencilerin kurban ve kontrol gruplarında bulunan öğrencilere kıyasla en az hoşlanılan grup olduğu görülmüştür.
*Turgut / 2005	The Relationship Between Bullying Tendency, Parental Acceptance-Rejection and Self-Concept Among Seventh Grade Students (İlköğretim 7. Sınıf Seviyesinde Zorbalık Eğilimi, Ebeveyn Kabul-Reddi ve Benlik Kavramı Arasındaki İlişkiler)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul'da bulunan 2 özel 2 devlet okullunda eğitim gören 7. sınıf öğrencisi 205 kişi	Erkek öğrenciler kızlarla karşılaştırıldığında, erkek öğrencilerin zorbalık eğilimlerinin daha yüksek olduğu, anne babalarından daha fazla oranda red algılamakta olduğu, ebeveyn reddi ile zorbalık eğilimi arasında pozitif korelasyon, benlik kavramı ile zorbalık eğilimi arasında ise negatif korelasyon olduğu saptanmıştır. Ayrıca ebeveyn reddi ile benlik kavramı arasında da negatif korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Atık / 2006	The Role of Control, Self-Esteem, Parenting Style, Loneliness and Academic Achievement in Predicting Bullying Among Middle School Students (İlköğretim İkinci Kademe Öğrencileri Arasındaki Zorbalık Davranışını Yordamada Denetim Odağı, Benlik Saygısı, Aile Stili, Yalnızlık ve Akademik Başarının Rolü)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İlköğretim 6., 7. ve 8. Sınıf öğrencilerinden 742 kişi	En çok maruz kalınan zorbalık davranışının sözel zorbalık olduğu, zorbalığa dahil olmuş kız öğrencilerin, yalnızlık ve psikolojik otonomi puanlarının yüksek, akademik puanlarının düşük olduğu, erkek öğrencilerde ise yalnızlık ve benlik saygısı puanlarının yüksek, sıkı gözetim puanlarının düşük olduğu saptanmıştır.
*Çayırdağ / 2006	İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Okul Kültürünü Algılayışları ile Zorbalık Eğilimi ve Zorbalıkla Başetme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	İşletme	İstanbul ili ilköğretim okullarının 7. ve 8. sınıflarında eğitim gören 300 öğrenci	Okul kültürünün tüm alt boyutları ile zorbalık eğilimi toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, zorbalıkla baş etme ile kurallara bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, zorbalıkla baş etme düzeyi ile okul kültürünün gelişim ve başarı boyutu algılanması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
**Koç / 2006	Lise Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Yordanması	Eğitim ve Öğretim	Ankara il merkezinde 6 devlet genel lisesinin 9., 10. ve 11. sınıflarında eğitim gören 1063 öğrenci	Zorbalığın %72 ile okul içi ve %28 ile okul dışı alanlarda meydana geldiği, öğrencilerin zorba kişilik düzeylerinin en önemli açıklayıcıları olarak; öfkeyi dışa vurma düzeyi, cinsiyet, hatalı davranışın sıklığı, özsaygı düzeyi ve öfkeyi içte tutma düzeyi değişkenleri olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Sarıbeyoğlu / 2007	Lise Öğrencilerinde Aile İçi Çocuk İstismarı ile Zorbalık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilinde 5 farklı lisede 9., 10. ve 11. sınıflarında öğrenim gören 305 öğrenci	Aile içi çocuk istismarı ölçeği (fiziksel ve çok yönlü istismar, cinsel istismar, suça yöneltme ve uygun olmayan cezalandırma) alt boyutlarının öğrenci ilişkileri tutum ölçeğinin zorba kişilik alt boyutunu en yüksek yordama düzeyine sahip değişkenler olduğu tespit edilmiştir.
*Arslan / 2007	İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara'da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama	İşletme	Ankara ilinde faaliyet gösteren 35 merkez ve banka şubesindeki hem üst düzey hem alt düzey çalışanlardan oluşan 100 kişi	Duygusal zorbalığa maruz kalanların daha çok kadın çalışanlardan oluştuğu (%66,2), kadın çalışanların hem mağdur olarak hem de duygusal zorbalığı uygulayan taraf olarak erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu, duygusal zorbalık mağdurlarının önemli bir kısmının 30-40 yaş arasında olduğu, üst kademede çalışanların, eğitim durumu kendisinden daha iyi olan çalışanların kınkançlık duygusuna kapılarak, kendi egosunu tatmin etmek ya da kendisine rakip olabileceği düşüncesiyle duygusal zorbalığa başvurduğu saptanmıştır. Duygusal zorbalık davranışlarından en çok aşırı iş yüküne maruz kalma (%51,8), zamansız işler verilmesi (%49,4), çabaların değersiz olarak gösterilmesi (%44,61) olduğu, çalışanların duygusal zorbalık karşısında zorbalığı yapanla konuştuğu (%38,6) ve zorbalığı görmezden geldiği (%28,9) tespit edilmiştir.
*Arıman / 2007	İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimleri ile Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasında Kadıköy ilçesindeki 10 ilköğretim okulunun 7. ve 8.sınıflarında öğrenim gören 319 öğrenci	Okul iklimi arttıkça zorbalık davranış eğiliminin anlamlı olarak düştüğü saptanmıştır.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Topcu / 2008	The Relationship of Cyber Bullying to Empathy, Gender, Trational Bullying, Internet Use and Adult Monitoring (Siber Zorbalığın Empati, Toplumsal Cinsiyet, Geleneksel Zorbalık, İnternet Kullanımı ve Yetişkin Denetimiyle İlişkisi)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	717 öğrenci	Öğrencilerin %55,2'sinin geleneksel zorbalık yaptığı, %47,6'sının ise siber zorbalık yaptığı, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre hem geleneksel zorbalıkta hemde siber zorbalıkta daha fazla bulunduğu, bilgi iletişim araçlarını sık kullanma ve geleneksel zorbalık deneyimi siber zorbalık deneyimini yormada başarılı değişkenler olduğu, empati düzeyi yüksek olan kızların daha az geleneksel ve siber zorbalık yaptığı, empati düzeyi düşük olan erkeklerin ise daha sık geleneksel ve siber zorbalık yaptığı tespit edilmiştir.
			İstanbul'un Avrupa yakasında yer alan Bahçelievler, Bağcılar ve Bakırköy ilçelerindeki 9 devlet okulunun ilköğretim 2. kademesinin 6.,7. ve 8. sınıflarında öğrenim gören 298 öğrenci	
*Coşkun / 2008	İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimleri ile Problemlerini İnternet Kullanımları Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Bursa ili Osmangazi ilçesindeki 2 ilköğretim okulunun ikinci kademe 250 öğrencisi	Erkek öğrenciler zorbalığın fiziksel, sözel ve eğlence amaçlı boyutlarında kız öğrencilere oranla ciddi boyutta zorbalık eğiliminde olduğu, okul zorbalığı alt boyutlarından duygu alt boyutu ile internette isimlerini gizlemek arasında bir ilişki olduğu, internet kullanırken zamanın nasıl geçtiğini anlamayan öğrenciler sözel, fiziksel ve eğlence amaçlı zorbalıklara yatkınken duygu boyutlu zorbalıkla bunun bir ilişkisi söz konusu olmadığı saptanmıştır.
*İlhan Alper / 2008	İlköğretimde Zorbalık	Eğitim ve Öğretim	Bursa ili Osmangazi ilçesindeki 2 ilköğretim okulunun ikinci kademe 250 öğrencisi	Erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla, küçük sınıftaki öğrencilerin büyük sınıflara göre daha sık fiziksel zorbalığa maruz kaldığı, öğrencilerin yarısından çoğunun kendilerine ait eşyaların izinsiz olarak alındığı, öğrencilerin düşük oranda canlarının acıtılmasıyla ilgili olarak tehdit edildikleri, uygulayanların büyük oranda erkekler olduğu ve çoğunlukla bu durumun kimseyle paylaşılmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kakcı / 2009	İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Ahlaki Olgunluk Düzeyleri ile Duygu Zorbalık Eğilimleri Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakası Beykoz ilçesindeki ilköğretim 4. ve 5. sınıf öğrencilerinden 295 kişi	Duygusal zorbalık ile ahlaki olgunluk arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu, ahlaki olgunluk düzeylerinden olan uyumlu olma, başkalarının mutluluğunu önemseme, hırslarını kontrol altında tutabilme, çevreye duyarlı olabilme erdemleri ile zorbalık eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Olumsuz önermelerin karşısında ahlaki olgunluk seviyesinde negative değer çıkmıştır. Buda ahlaki olgunluğu yüksek olan öğrencilerin zorba eğilimliği göstermediğini ortaya koymaktadır.
*Eşkisü / 2009	Liseli Öğrencilerin Zorbalık Düzeyleri ile Aile İşlevleri ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilindeki 6 farklı lisede 9., 10. ve 11. sınıflarda öğrenim gören 683 öğrenci	Öğrenci ilişkileri tutum ölçeği (zorba kişilik alt boyutu) ile algılanan sosyal destek ölçeği (ailem, arkadaşlarım ve öğretmenlerim alt boyutu) ve aile değerlendirme ölçeği (problem çözme, iletişim, roller, duygusal tepki verebilme, gereken ilgiyi gösterme, davranış kontrolü, genel işlevler alt boyutları) arasında ilişki olduğu saptanmıştır.
*Kılıç / 2009	İlköğretim 6., 7., 8. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Yordanması (Konya İli Cihanbeyli İlçesi İlçe Merkez Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Konya ili Cihanbeyli ilçesindeki 6 devlet ilköğretim okulunun 6., 7. ve 8. sınıflarında öğrenim gören 763 öğrenci	Zorbalığın %76,86 ile okul içi ve %23,14 ile okul dışı alanlarda meydana geldiği, yetişkin etkisi, başarı, hatalı davranış sıklığı, cinsiyet, anne tutumu ve okul değişkenlerinin zorba kişiliğin anlamlı birer yordayıcısı oldukları saptanmıştır.
*Öğdem / 2009	Okul Çağı Çocuklarında Fiziksel Aktivitelerin, Alkol-Sigara Kullanımı ve Kabadayılık-Zorbalık Üzerine Etkilerinin İncelenmesi	Spor	Antalya il merkezindeki 2 ilköğretim 2 lise’de öğrenim gören 956 öğrenci	Fiziksel aktivitelerin sigara-alkol kullanımı ve kabadayılık-zorbalık yapma üzerine doğrudan bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**İrfaner / 2009	Öğrenciler Arasında Gerçekleşen Zorbalık Eylemleri ve Zorbalık Konusunda Öğrencilerin, Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Görüşleri ve Tutumları	Eğitim ve Öğretim	Ankara ili Sincan Endüstri Meslek Lisesindeki 673 öğrenci	Öğrenciler tarafından en çok maruz kalınan zorbalık türünün duygusal zorbalık olduğu, öğrencilerin en çok okul bahçesinde zorbalığa maruz kaldığı, öğrencilere en çok sınıf arkadaşlarının daha sonra bir üst sınıftaki öğrencilerin zorbalığına maruz kaldığı saptanmıştır. Öğrencilerin yarıya yakını öğretmenlerinin okulda zorbalıkla yeterince mücadele etmediğini düşünmektedir. Ayrıca zorbalık kavramını okuldaki yöneticilerin sadece fiziksel eylem olarak algıladığı ve öğretmenlerin ise okulda yaşanan zorbalık olaylarını ciddiye almadıkları tespit edilmiştir.
*Çiftçi / 2010	9. Sınıf Öğrencilerinin Sanal Zorbalık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeyleri Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Tokat il merkezindeki 9 lisede öğrenim gören 474 lise öğrencisi	Öğrencilerin empatik eğilimleri ile sanal zorbalık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.
*Umutlu / 2010	Çocuk Dostu Okul Projesi Kapsamında Olan ve Olmayan İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Özgüvenleri ile Zorbalık Eğilimlerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan 6 ilköğretim okulundaki 700 öğrenci	Çevre dostu olan ve olmayan ilköğretim okulu öğrencilerinin zorbalık eğilimi algıları ile özgüven düzeyi algıları arasında ilişki olduğu, çocuk dostu olmayan okullarda ki öğrencilerin özgüvenleri düşük, zorbalık eğilimleri yüksek, çocuk dostu olan okullarda ise öğrencilerin özgüvenleri yüksek, zorbalık eğilimlerinin düşük olduğu saptanmıştır.
*Toksöz / 2010	İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimleri ile Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	Eskişehir'in Odunpazarı ilçesinde bulunan 8 ilköğretim okulunda öğrenim gören 594 ikinci kademe öğrencisi	Zorba davranış eğilimi ile anne baba tutumları arasında yüksek düzeyde negatif korelasyon olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çağrı / 2010	Zorbalık Yapan ve Zorbalığa Maruz Kalan Çocukların Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması	Psikoloji	İstanbul ilindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı dört ortaokuldaki 6., 7. ve 8. sınıflarda öğrenim gören 1930 öğrenci	Öğrencilerin kişilik özelliklerinin zorbalık yapma ve zorbalık kurbanı olmada etkili olduğu saptanmıştır.
*Bayar / 2010	Okul Sosyal İklimi ile Geleneksel ve Sanal Zorbalık Arasındaki İlişkiler: Genellenmiş Akran Algısının Aracılık Rolü	Psikoloji	İstanbul, Ankara, Mersin, Gaziantep ve Malatya illerindeki okullarda ikinci kademe 6., 7. ve 8. sınıflarda ve lise 9., 10., 11. ve 12.sınıflarda eğitim gören 1238 öğrenci	Fiziksel ortamda zorbalığa karışmayan ergenlerin zorbalığa dahil olan ergenlere göre okul sosyal iklimini daha olumlu olarak algıladığı, okul iklimi ile fiziksel zorbalığa maruz kalma ve uygulama arasındaki ilişkiye akran algısının kısmen aracılık ettiği, okul iklimi ile sanal zorbalığa maruz kalma arasındaki ilişkiye de akran algısının kısmen aracılık ettiği saptanmıştır.
*Yurttaş / 2010	İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimleri ile Algıladıkları Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul ili, Kadıköy ilçesi örneği)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki beş farklı devlet ve özel ilköğretim ikinci kademedeki yaş aralığı 11-15 arasında değişen 467 öğrenci	Anne baba tutum ölçeği alt boyut puanları (Kabul / ilgi, psikolojik özerklik, denetleme) arttıkça zorba davranış eğilim ölçeği alt boyut puanlarının (sözel zorbalık, eğlence amaçlı zorbalık, fiziksel zorbalık) azaldığı tespit edilmiştir.
*Kabil / 2010	Sınıflardaki Öğrenci Sayılarının, Zorbalık Üzerine Etkileri	Eğitim ve Öğretim	Sakarya ili Adapazarı, Arifiye ve Serdivan ilçelerindeki 207 ilköğretim ve 201 lise öğrencisi olmak üzere toplam 408 öğrenci	Sınıf büyüklükleri ile zorbalıklar arasında anlamlı farklılıkların bulunmadığı, sosyo-ekonomik yönden üst gelire sahip öğrencilerin, öğrenim durumuna göre lise öğrencilerinin ve cinsiyete göre kızların daha fazla zorbalığa uğradığı, zorbalık yapma boyutunda da kızların ve lise öğrencilerinin en fazla zorbalık yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Pelendecioğlu / 2011	Lise Öğrencilerinde Zorbalık Olgusunun Okul Yaşam Kalitesi ve Empati Değişkenleri Bakımından İncelenmesi	Psikoloji	Kastamonu'daki liselerde öğrenim gören 859 öğrenci	Kızlar zorba/kurban olma oranının erkeklerden daha fazla olduğu, okul türlerinde en fazla Anadolu Lisesinde en az ise Fen Lisesinden zorbalık yapıldığı, en yüksek kurbanın Genel Lisede en düşük kurbanın ise Fen ve Anadolu Öğretmen Lisesinde olduğu saptanmıştır. Zorbalığa katılmayanların zorba, kurban ve zorba/kurban olan öğrencilerden okul yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
*Karlier Soydaş / 2011	Ergenlerde Ebeveyn İzlemesi, Sanal Zorbalık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Cinsiyete Göre İncelenmesi	Psikoloji	Ankara, Gaziantep, Hatay, İstanbul, Malatya ve Mersin'deki özel ve devlet okullarındaki ilköğretim ikinci kademe (6., 7. ve 8. sınıf) ve lisedeki (9., 10., 11., ve 12. sınıf) 1395 öğrenci	Annesinin eğitim düzeyi daha düşük olan kızların sanal zorbalığa daha fazla maruz kaldığı, internete daha sık giren erkeklerin ve annesinin bilgisayar kullanma becerisini daha iyi değerlendiren erkeklerin daha fazla sanal zorbalık uyguladığı, ergenin yaşam doyumu ile ebeveyn izlemesi arasındaki ilişkiye hem kız hem erkeklerde sanal zorbalığa maruz kalma ve sadece erkek ergenlerde sanal zorbalık uygulamaya kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir.
*Eroğlu / 2011	Koşullu Öz-Değer, Riskli İnternet Davranışları ve Siber Zorbalık / Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Sakarya Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan 505 öğrenci	Riskli internet davranışları ve dışsal öz-değer alanları siber zorbalığı / mağduriyeti pozitif, içsel öz-değer alanları negatif yönde yordadığı, siber zorbalık ve mağduriyetin cinsiyete göre farklılaştığı ancak yaşa ve ailenin aylık gelirine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Özkal / 2011	Üniversite Öğrencileri Arasında Zorbalık ve Zorbalığın Psikolojik Sorunlarla İlişkisi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Ankara'daki bir devlet üniversitesi'nin sosyal bilimlerle ilgili fakültelerinde okumakta olan 453 öğrenci	Üniversite öğrencilerinin en çok ideolojik zorbalık, dışlama, cinsel zorbalık ve siber zorbalığa uğradıkları, üniversite öğrencileri arasında en az 1. sınıfların en fazla ise 4. sınıfların zorbalığa maruz kaldığı, öğrencilerin zorbalığa uğraması ile yaşadıkları psikolojik sorunlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.
*Yeşil / 2011	Okula Giden ve Tutukevinde Bulunan Ergenlerin Zorbalık Tanımları ve Zorbalık Davranışlarının Zorbalığın Ahlaki Kabulü ile İlişkisi	Psikoloji	Ankara Sincan Çocuk Tutukevinde bulunan 53 erkek ergen ve Ankara Altındağ'daki bir lisedeki 78 erkek ergen	Tutukevinde bulunan ergenlerin sözel, fiziksel ve sosyal dışlama türünden zorbalığa okula devam eden ergenlerden daha fazla dahil olduğu, okula devam eden ergenlerde sözel ve fiziksel zorbalık davranışları uygulayanların bu türden zorbalığa maruz kalan ve karışmayanlara göre ahlaki kabul düzeyinin daha düşük olduğu saptanmıştır.
*Yaldıran / 2011	A Study on The Relationship Between Organizational Politics and Mobbing Behaviors at The Workplaces (İşyerinde Örgütsel Politikalar ve Duygusal Zorbalık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Bir Çalışma)	İşletme	İstanbul, Bursa, Edirne ve Ankara'daki özel kurum ve kamu kuruluşlarında görevli çeşitli sektörlerde çalışan 379 kişi	Çalışanların örgütsel politika algılarıyla, iş yerlerinde zorbalık olgusunun oluşumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, zorbalık oluşumunda, örgütsel politikanın "kişisel çıkar" alt boyutunun diğer üç örgütsel politika alt boyutundan (grup dinamiği, örgütsel şeffaflık, ücret politikası) daha etkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Öztürk / 2011	Workplace Bullying: Its Reflection Upon Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Perceptions Among Public Sector Employees (İşyerinde Zorbalık: Kamu Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılamaları Üzerindeki Yansımaları)	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri İşletme	Ankara ve İzmir illerindeki 6 farklı kamu kuruluşunda çalışan 288 beyaz yaka çalışanı	Zorbalık olaylarının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet algılamaları üzerinde anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır.
*Türkileri / 2012	Ergenlerde Sanal Zorbalık: Nedenlerine İlişkin Algılar, Duygusal Tepkiler ve Baş Etme Yöntemleri ile Zorbalık Statüleri Arasındaki İlişkiler	Psikoloji	İlköğretim ikinci kademe ve liseye devam eden 1274'ü erkek, 1384'ü kız olmak üzere toplam 2658 ergen	Erkekler hem daha fazla sanal zorbalık uygulamakta hem de daha fazla sanal zorbalığa maruz kalmaktadır. İlköğretimdeki ergenlerin lisedeki ergenlerden daha fazla sanal zorbalığa maruz kaldığı, erkek ergenlerin bilgisayar ve internetle kız öğrencilere kıyasla daha fazla meşgul oldukları saptanmıştır. Ergenlerin neredeyse yarısı sanal ortamda sergilenen zorbalık davranışlarının zorba kişilerden kaynaklandığını düşünmektedir. Ergenlerin yarıya yakını sanal zorbalık karşısında duygusal tepkiler açısından negatif duygular gösterdiği ve ergenlerin sanal zorbalıkla baş etmek için yüzleşme ve uzaklaşma yöntemlerini tercih ettiği görülmüştür.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Manap / 2012	İlköğretim İkinci Kademe Öğrencileri ve Siber Zorbalık: Samsun İli Örneği	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Samsun ilinin merkeze bağlı ilçeleri olan Canik, Altinkum ve İlkadım'daki 2'si özel ve 7'si kamuya ait olan ilköğretim okullarındaki 6., 7. ve 8. sınıflarda öğrenim gören 1142 öğrenci	Erkek öğrencilerin siber zorbalık düzeyinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu, sınıf düzeyi arttıkça siber zorbalık düzeyinin de arttığı, sosyal paylaşım sitelerini ziyaret eden öğrencilerin ödev-forum, oyun sitelerini ziyaret edenlere göre siber zorbalık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Kınay / 2012	Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Duyarlılığının Riskli Davranış, Korumacı Davranış, Suça Maruziyet ve Tehlike Algısı ile İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilinde çeşitli ortaöğretim okullarında okuyan 368 öğrenci	Tehlike algısı ve suça maruziyetin siber zorbalığa ilişkin duyarlılığı anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre internet ve bilgisayar kullanımında daha fazla riskli davranış gösterdiği aynı zamanda daha fazla korumacı davrandığı, erkek öğrencilerin tehlike algılarının daha yüksek olduğu, daha çok suça maruz kaldığı, kız öğrencilerin siber zorbalığa ilişkin duyarlılığının daha fazla olduğu ve öğrencilerin yaşları arttıkça riskli davranışlarının da arttığı tespit edilmiştir.
*Sarak / 2012	Lise Öğrencilerinde Sanal Zorbalık	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Bakırköy ilçesindeki Yeşilköy 50. Yıl Lisesi'nde 9., 10., 11. ve 12. sınıflarda eğitim gören 587 öğrenci	Öğrencilerin yaşı arttıkça sanal zorbalık yapma ve sanal zorbalığa uğrama durumunun arttığı, erkek öğrencilerin anne/baba eğitim seviyesi okuryazar ve altında olanların, kardeş sayısı 4 ve üzerinde olanların, internet kafeye gidenlerin, cep telefonundan isimsiz çağrılar bırakanların, psikiyatrik destek alanların daha fazla sanal zorbalık yaptığı ve sanal zorbalığa uğradığı tespit edilmiştir

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Serin / 2012	Ergenlerde Siber Zorbalık / Siber Mağduriyet Yaşantıları ve Bu Davranışlara İlişkin Öğretmen ve Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri	Eğitim ve öğretim	İstanbul ilindeki 74 devlet ilköğretim okulunun 5., 6., 7. ve 8. Sınıflarında eğitim öğretim gören 4291 öğrenci ve bu okullarda görevli 727 müdür ve müdür yardımcısı, 916 öğretmen	Öğrencilerin %26,52'sinin siber zorbalığa karıştığı, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla siber zorba davranışında bulunduğu ve siber zorba davranışlarına maruz kaldığı, internete beş saat ve daha fazla bağlı kalan öğrencilerin daha fazla siber zorba / mağduru olduğu, düşük sosyo-ekonomik çevredeki okullarda okuyan öğrencilerin orta ve üst sosyo-ekonomik çevredeki okullarda okuyan öğrencilerden daha fazla siber mağduriyet yaşadıkları tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin %53,2'si öğretmenlerin %47,6'sının daha önceden "siber zorbalık" şeklinde bir kavramı duydukları, okul yöneticilerinin %51,7'sinin, öğretmenlerin %65,4'ünün siber zorbalığa karşı herhangi bir önleyici çalışmada bulunmadıkları, öğretmenlerin %7,6'sının, okul yöneticilerinin ise %6,3'ünün siber zorbalığa maruz kaldığı saptanmıştır.
*Kocaşahan / 2012	Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Akran Zorbalığı ve Sanal Zorbalık	Eğitim ve Öğretim	Balıkesir ilinde öğrenim gören 490 lise, 312 üniversite öğrencisi	Üniversite öğrencilerinde akran zorbalığı oranı %12,8 iken lise öğrencilerinde bu oran %56,7'dir. Üniversite öğrencilerinin %10,6'sı sanal zorba olduğu %15,4'ünün i sanal kurban olduğu lise öğrencilerinin ise %13,5'inin sanal zorba olduğu ve %9,4'ünün sanal kurban olduğu saptanmıştır. Erkeklerin kızlardan daha fazla akran zorbalığı ve sanal zorbalık olaylarına dahil olduğu, üniversite ve lise öğrencileri arasında akran zorbalığı türlerinden en sık sözel ardından sırasıyla bedensel, duygusal ve cinsel zorbalık yapıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Tanrikulu / 2013	Siber Zorbalıkla İlgili Değişkenlerin İncelenmesi ve Gerçeklik Terapisi Yönelimli Bir Müdahale Programının Siber Zorbaca Davranışlar Üzerindeki Etkisi	Psikoloji	İlk çalışma ilişkisel tarama türünde olup, İstanbul ili Avrupa yakasında farklı okullarda devam etmekte olan yaşları 14 ile 19 arasında değişen 508 lise öğrencisi / İkinci çalışma deneysel desende yapılan bir çalışma olup İstanbul ili Beylikdüzü ilçesi Beşir Balcıoğlu Anadolu Lisesi'nin 10. ve 11. Sınıflarında okuyan tüm öğrencilere siber zorbalık ölçeği uygulanmıştır. En yüksek puan alan 30 öğrencinin isimleri yüksek puandan düşük puana doğru sıralanmış ve isimler iki gruba ayrılmıştır. Böylelikle 15 öğrencilik iki grup kura ile deney ve kontrol grubu olarak atanmıştır. Fakat çeşitli sebeplerden dolayı deney ve kontrol grubuna 12 kişi katılmıştır.	Siber zorbaca davranışları benlik saygısı ve empatik eğilim negatif yönde, fiziksel saldırganlık ve öfke ise pozitif yönde etkilemektedir. Siber zorbaca davranışların erkeklerde, babası okuryazar olmayan ya da annesi üniversite mezunu olmayan, kendi bilgisayarını olan, mobil internet kullanan ve internet kullanma süresi ve sıklığı fazla olanların daha fazlaca zorbaca davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Deneysel çalışmada ise deney grubunda siber zorbaca davranışların azaldığı, kontrol grubunda ise siber zorbaca davranışların düzeyinde bir değişiklik olmadığı saptanmıştır.
**Aslan / 2013	Anaokuluna Devam Eden Çocukların Oyun Davranışları ve Oyunlarında Ortaya Çıkan Zorbalık Davranışlarının İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Ankara Beytepe Anaokuluna devam eden 2 ve 2'den fazla saldırganlık gösteren 30 çocuk, 2 ve 2'den fazla ilişkisel saldırganlık gösteren 32 çocuk / ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışma (gözlem tekniği kullanılmıştır.)	Çocukların oyunlarında ortaya çıkan zorbalık ve mağdur olma davranışlarının içeriklerine göre farklı davranışlardan oluştuğu, akran ilişkilerinin ve oyun davranışlarının zorbalık ve mağdur olma davranışlarını yordadığı bulunmuştur.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Özbay / 2013	Ergenlerde Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet, Aleksitimi ve Öfke İfade Etme Biçimleri Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ili Kâğıthane ilçesinde bulunan 14 lisede eğitim gören 1257 öğrenci	Aleksitiminin alt boyutlarındaki dışa vuruk düşünce ve duygularını tanıma zorluğu puanlarındaki artış, internet kullanım süresindeki artış, öfkenin dışa ve içe vurumu puanlarındaki artış, siber zorbalıktaki pozitif yöndeki artışı açıklayabilmektedir. İnternet kullanım süresindeki artış, aleksitiminin alt boyutlarındaki duygularını tanıma zorluğu, öfke ifade etme biçimlerinden sürekli öfke ile siber mağduriyet arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Özel / 2013	Lise Öğrencileri Arasında Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet, Depresyon ve Benlik Saygısı İlişki	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ili Fatih ilçesinde bulunan 15 lisenin 9., 10., 11. ve 12. sınıflarında öğrenim gören 1324 öğrenci	Erkek öğrencilerin, kız öğrencilerinden daha fazla siber zorbalık yaptığı, benlik saygısı, depresyon ve internet kullanım sürelerindeki artışın, siber zorbalıktaki pozitif yöndeki artışı açıkladığı, siber mağduriyetin artmasıyla depresyon ve internet kullanımının arttığı, benlik saygısının azaldığı tespit edilmiştir.
*Başköy / 2013	Ortaöğretim Öğrencilerinin İnternet Bağımlılık, Siber Zorbalık ve Bilgisayara Karşı Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve öğretim	Kırşehir il merkezinde bulunan 16 ortaöğretim okulunun 9., 10. ve 11. sınıflarında öğrenim gören 976 öğrenci	Öğrencilerin internet bağımlısı oldukları, erkek öğrencilerin kızlara göre daha fazla internet bağımlısı olduğu, internet kullanım deneyimi ve internet kullanım sıklığı ile internet bağımlılık düzeyleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca öğrencilerin siber zorba / kurban olma düzeylerinin oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Usta / 2013	Lise Öğrencilerinin Öfke Düzeyleri ile Siber Zorbalık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Samsun'daki liselerin 9., 10., 11. ve 12. sınıflarında öğrenim gören 955 öğrenci	Kurban olma düzeyi ile zorba olma düzeyi arasında, öfke düzeyleri ile kurban olma ve zorba olma düzeyleri arasında zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla siber zorbalık yaptığı ve daha fazla zorbaca davranışlara maruz kaldıkları saptanmıştır.
**Peker / 2013	İnsani Değerler Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Problemlerle İnternet Kullanımı ve Siber Zorbalık Üzerindeki Etkisi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Sakarya ili Adapazarı merkez ilçesindeki bir Anadolu Lisesi'nde öğrenim gören 9. ve 10. Sınıf öğrencilerinden 24 kişi (ön test, son test ve kontrol gruplu deneysel model kullanılmıştır. Araştırmanın deseni karışık desendir.)	İnsani değerler yönelimli psiko-eğitim programının, problemlerle internet kullanımı ve siber zorbalık üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu, siber zorbalık ve problemlerle internet kullanım düzeyini azaltmada insani değerler yönelimli psiko-eğitim programının etkili olduğu ve bu etkinin iki aylık izleme sonucunda kalıcılığını koruduğunu göstermiştir.
*Çalışgan / 2013	İlköğretim Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı ve Siber Zorbalık	Eğitim ve Öğretim	İstanbul'un Arnavutköy ilçesindeki 14 ilköğretim okulunun 8. sınıf öğrencilerinden 632 kişi	Haftalık internet kullanma süresinin daha fazla olduğu öğrencilerde, internet bağımlılık eğilimlerinin daha fazla olduğu, internette kendilerini daha özgür hissedilen öğrencilerin internet bağımlılık eğilimlerinin daha fazla olduğu, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla siber zorbalık yaptığı ve siber zorba kurbanı olduğu, ayrıca siber zorba ve siber kurban ile internet bağımlılığı arasında düşük ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
***Örengül / 2013	Dikkat Eksikliği Hipereaktivite Bozukluğu Tanısıyla İzlenmekte Olan Çocuklarda Akran Örselemesi / Zorbalık	Psikiyatri Psikoloji	İlaç tedavisine başlanmamış olan 34 çocuk, iki dönemden uzun süredir metil fenidat tedavisi almakta olan 8-16 yaş arası 30 çocuk	Yeni tanı alan grubun %44'ü kurban, %8,8'i zorba / kurban, tedavi alan grubunsa %23,3'ü kurban, %6,7'si zorba, %10'u zorba / kurban olduğu, tedaviyle ebeveynlerin %26,7'si, öğretmenlerinde %50'si zorbalıkta azalma olduğu görüşündedir.
*Türkoğlu / 2013	Ergenlerin Problemliliği İnternet Kullanımları ile Siber Zorbalık Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji Sosyoloji	İstanbul ili Avrupa yakasında sosyo-ekonomik düzeyi farklı iki ilçeden rasgele seçilmiş 2 genel lise, 2 meslek lisesi ve 2 anadolu lisesinde eğitim gören 540 öğrenci	İnternet bağımlılığı ile siber zorbalık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, öğrencilerin kendilerine ait bilgisayara sahip olma, günlük internet kullanım süresi, sınıf seviyesi, cinsiyet ile problemliliği internet kullanımı arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir.
**Türktaş / 2013	Zorbalıkla Baş Etmeye Yönelik Akran Destek Programının Ortaokul 6. ve 7. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalıkla Baş Etme Becerilerine Etkileri	Eğitim ve Öğretim	Eskişehir'deki iki devlet ortaokulunda öğrenim gören 6. ve 7. sınıf öğrencilerinden 100 katılımcı (deney grubunda 42 öğrenci, akran yardımcısı grubunda 16 öğrenci ve kontrol grubunda 42 öğrenci)	Öğrencilerin büyük çoğunluğu zorbalıkla baş etme becerilerini geliştirmede akran destek programının etkili olduğunu, zorbalıkla baş etme biçimlerini anlayıp uyguladıklarını, uygulamada fayda gördüklerini ifade etmişlerdir.
Dalmaç / 2014	Ergenlerde Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet ile İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi	Psikoloji	Sakarya ilinde yaşayan, yaşları 18 ile 65 arasında değişen 507 kişi	Bağlanma stilleri ile sürekli öfke ve öfke ifade arasında ilişki olduğu, buna göre sürekli öfke, öfkenin dışa yöneltilmesi ile korkulu, kayıtsız ve saplantılı bağlanma stilleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu, öfkenin kontrol edilmesi ile güvenli bağlanma stili arasında pozitif yönde, öfkenin dışa yöneltilmesi ile güvenli bağlanma stili arasında da negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Dalmaz / 2014	Üniversite Öğrencilerinde Siber Zorbalık / Mağduriyet, Depresyon ve Anksiyete Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul ilinde bulunan üniversitelerde öğrenim gören 329 öğrenci	Siber zorbalık düzeyi ile siber mağduriyet düzeyi arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu, siber mağduriyet düzeyi ile depresyon düzeyi arasında düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, siber zorbalık ile anksiyete arasında bir ilişki yokken, depresyon düzeyi ile siber zorbalık arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
**Eroğlu / 2014	Ergenlerde Siber Zorbalık ve Mağduriyeti Yordayan Risk Etmenlerini Belirlemeye Yönelik Bütüncül Bir Model Önerisi	Psikoloji	Bursa’da çeşitli liselerde öğrenim gören 606 öğrenci	Bütünleyici modelin hem siber zorbalığın hem de siber mağduriyetin %47’sini açıkladığı, siber zorbalık ve siber mağduriyeti en çok açıklayan bağımsız değişkenin anne baba nitelikleri olduğu görülmüştür.
*Kocatürk / 2014	Ortaokul Öğrencilerinde Akran Zorbalığı ile Siber Zorbalık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ilindeki ortaokullarda eğitim gören 1080 öğrenci	Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha çok siber zorbalık ve akran zorbalığı gösterdiği, siber zorbalığa ve akran zorbalığına maruz kaldığı, hem siber hem akran zorbalığına en fazla 6. sınıf öğrencilerinin maruz kaldığı, öğrencilerden bilgisayar ve internet kullanma yetkinliğinin çok iyi düzeyde olanlarının diğerlerine göre daha çok siber zorbalık eğilimi gösterdiği ve siber zorbalığa maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Ökte / 2014	Öğrencilerin Zorbalık Eğilimleri ile Sosyal Medyaya Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sancaktepe Örneği	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Sancaktepe ilçesindeki 8 devlet okulundaki yaş aralıkları 13-14 olan 185 öğrenci	Sosyal medya tutum ölçeği paylaşım ihtiyacı alt boyutu ile zorba davranış eğilim ölçeği duygu zorbalığı alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, sosyal medya tutum ölçeği alt boyut puanları yükseldikçe, zorba davranış eğilim ölçeği alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde düştüğü tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kutlu / 2014	Lise 9. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Problem Çözme Becerisi ve Boyun Eğici Davranışları ile İlişkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinin 9. sınıflarında öğrenim gören 307 öğrenci	Problem çözme envanteri puanları ile öğrenci ilişkileri tutum ölçeğinin kendine güven ve zorba kişilik alt boyutu arasında pozitif, öğrenci ilişkileri tutum ölçeğinin zorbalıktan kaçınma alt testi puanı ile boyun eğici davranışlar ölçeği puanları arasında pozitif, problem çözme envanteri puanları arasında negatif bir ilişki bulunduğu, boyun eğici davranışlar ölçeği ile problem çözme envanteri arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Cicioğlu / 2014	Öğrencilerin Problemlili İnternet Kullanımı ve Siber Zorbalık Davranışlarına İlişkin Görüşleri	Eğitim ve Öğretim	Bolu ilindeki 5 meslek lisesinin 10. ve 12. sınıflarında öğrenim gören 563 öğrenci	Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre problemlili internet kullanımı ile siber zorbalık tutumları düzeylerinin yüksek olduğu, problemlili internet kullanımının alt boyutlarıyla (aşırı kullanım, sosyal fayda/rahatlık, internetin olumsuz sonuçları), siber zorbalığın internette geçirilen süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.
*Sarı / 2014	Ortaokul Öğrencilerinin Sanal Zorbalık Yaşantılarının ve Öğretmenlerin Sanal Zorbalık Algılarının İncelenmesi	Psikoloji	İzmir ili Menemen ilçesindeki 7 devlet ortaokulunun 5., 6., 7. ve 8. sınıfında eğitim öğretim gören 782 öğrenci ve bu okullarda görevli 109 öğretmen	Sanal zorbalık arttıkça sanal mağduriyetin de arttığı saptanmıştır. Orta sosyo-ekonomik çevrede yaşayan öğrencilerin sanal zorbalık ortalamalarının düşük-sosyo ekonomik çevrede yaşayan öğrencilere kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin demografik değişkenleri ile sanal zorbalık algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Topcu / 2014	Modeling The Relationships Among Coping Strategies, Emotion Regulation, Rumination and Perceived Social Support in Victims of Cyber and Traditional Bullying (Baş Etme Yöntemleri, Duygu Düzenleme, Ruminasyon ve Algılanan Sosyal Desteğin Geleneksel ve Siber Zorbalık Mağduriyeti ile İlişkilerinin Modellenmesi)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Ankara'daki devlet liselerinde okuyan 853 ergen	Zorbalık mağduriyeti fonksiyonel olmayan baş etme yöntemleri aracılığıyla, içe yönelim davranışlarıyla pozitif ilişkili olduğu, geleneksel zorbalık mağdurları için ruminasyon aracılığıyla, içe yönelim davranışları ile pozitif bir ilişki bulunduğu fakat siber zorbalık mağdurları için istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.
*Tamer / 2014	Ergenlerin Teknolojik Zorbalık Algıları ve Buna Yönelik Teknolojik Zorbalık Farkındalığı Eğitimi: Pilot Uygulama	Eğitim ve Öğretim	Türkiye'de 10 farklı ilde 13 yerleşkede lisesi bulunan özel bir eğitim kurumunun 9.sınıflarında okuyan 278 öğrenci ve özel bir lisenin İstanbul ilindeki yerleşkesinde öğrenim gören 37 öğrenci (Karma Desen Kullanılmıştır.)	Öğrencilere yapılan zorbalık çeşitleri arasında kasıtlı olarak virüslü mail gönderimi, gizli numaradan aranarak cinsel ses çıkarılması ve mail adreslerinin başkaları tarafından ele geçirilmesinin çoğunlukta olduğu görülmüştür.
*Dikmen / 2015	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Adaylarının Bilgisayar Öz-Yeterlik Algıları ile Siber Zorbalık Duyarlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilindeki 6 farklı üniversitede öğrenim gören 352 Bilgisayar ve Eğitim Teknolojileri Eğitim Bölümü Öğrencileri	Bilgisayar kullanımına ilişkin öz yeterlilik algısı arttıkça siber zorbalığa ilişkin duyarlılık düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Gökkaya / 2015	İlköğretim Öğrencilerinde Zorbalık Eğilimini Azaltmaya Yönelik Bilişsel Davranışçı Bir Müdahale Programının Geliştirilmesi ve Etkililiğinin Değerlendirilmesi	Psikoloji	İzmir'deki 4 ayrı ortaokuldan 5. ve 6. sınıflara devam eden 1051 öğrenci ve bu öğrenciler arasından zorba-kurban ölçeği zorbalık uygulayan testi puanlarına göre belirlenmiş 54 öğrenci (bilişsel davranışçı müdahale programına 20 öğrenci, plasebo kontrol grubuna 16 öğrenci ve hiçbir müdahale almayan kontrol grubuna ise 18 öğrenci atanmıştır.)	Niteliksel ve niceliksel, tüm bulgular değerlendirildiğinde, bilişsel davranışçı müdahale programının, zorbalığa ilişkin bilişleri değiştirmede ve zorbalık davranışlarını azaltmada etkili bir müdahale yöntemi olduğunu, benzer şekilde plasebo kontrol grubunun da zorbalık davranışını azaltmada etkinliğinin olduğu görülmektedir.
*Çiftçi / 2015	Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Eğilimlerinin Facebook Tutumu ile İlişkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji Sosyoloji	İstanbul ili Anadolu yakasındaki sosyo-ekonomik düzeyi farklı iki ilçeden rasgele seçilmiş 1 anadolu lisesi ve 1 meslek lisesi olmak üzere toplam 2 lisede eğitim gören 307 öğrenci	Öğrencilerin siber zorbalık eğilimleri ile sınıf seviyesi arasında anlamlı farklılıklar olduğu, öğrencilerin facebook kullanımları ile cinsiyet, okul türü, sınıf seviyesi, ailenin gelir düzeyi, anne-baba eğitim durumu, evde bilgisayara sahip olma ve günlük internet kullanımı arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.
*Aygüç / 2015	Ortaokul Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimlerinin Aile İçi Şiddet Görme Durumuna Göre Değerlendirilmesi (Çekmeköy Örneği)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Çekmeköy ilçesindeki devlet okullarındaki yaş aralıkları 10-15 olan 809 öğrenci	Öğrencilerin zorbalık eğilimleri ile ailede şiddet görme arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Özgü / 2015	Ortaokul Öğrencilerinin Okul Reddi ve Okul Terki Risklerinin Zorbalık-Mağduriyet Kategorilerine Göre İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Ankara ili Beypazarı ve Kızılcahamam ilçelerinde bulunan altı orta okulunun 6., 7. ve 8. sınıflarında eğitim-öğretim gören 368 öğrenci	Hem yaşça büyük olanlarının hem de akranların zorbalık davranışlarına maruz kalmanın okul reddini arttırdığı, cinsiyetin erkek olması, zorbalık yapma davranışı ve okul devamsızlık gün sayısı ile terk riski arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu, babaları ilkököl ve ortaokul mezunu olan öğrencilerin, babaları üniversite mezunu olan öğrencilere göre daha çok başarısızlık nedeniyle okulu terk etme riski taşıdıkları saptanmıştır.
*Temel / 2015	Ortaöğretim Öğrencilerinde Siber Zorbalık Davranışları / Mağduriyetleri ve Öğretmenler ile Okul Yöneticilerinin Farkındalıkları	Eğitim ve Öğretim	Denizli ilinin Çal, Bekilli ve Baklan ilçelerindeki 6 ortaöğretim okulundaki 9., 10., 11. ve 12. sınıflarında eğitim gören 252 öğrenci ile bu okullarda görevli 56 öğretmen ve 15 okul yöneticisi	Öğrencilerin %20,2'sinin siber zorbalığa maruz kaldığı, %6,8'inin bir ya da birden çok kez siber zorbalık yaptığı, erkek öğrencilerin ise kız öğrencilerden daha fazla siber zorbalık davranışları gösterdikleri saptanmıştır. Öğrencilerin %71'i siber zorbalığa maruz kaldıklarında bu durumu arkadaşlarına söyleyebileceği, %56,7'si anne-babasına, %43,7'si okul yöneticisine,%42,1'i öğretmene söyleyebileceği ayrıca okul yöneticilerinin %73,3'ünün öğretmenlerin de %17,9'unun okullarında siber zorbalığa karşı önleyici çalışmalar yaptıkları tespit edilmiştir.
*Özdemir / 2015	Ergenlerde Siber Zorbalık ve Mağduriyetin, Anne-Baba ve Akran İlişkilerine Göre İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Ankara / Polatlı'da çeşitli ortaöğretim okullarında okuyan 489 öğrenci	Anadolulu lisesi öğrencilerinin meslek lisesi öğrencilerine göre daha fazla siber zorbalık yaptığı, baba ile olan ilişkilerin siber mağduriyeti anlamlı bir şekilde yordadığı ve erkeklerin kızlardan daha çok siber zorbalık yaptıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.30 Zorbalık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Güven / 2015	Ortaokul 8. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Yapmaları ile Zorbalık Yapmaları ile Zorbalığa Maruz Kalmalarının, Cinsiyet, Anne-Baba Eğitimi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Empati Eğilimi Açısından İncelenmesi	Psikoloji	Mersin'in Yenişehir ve Akdeniz ilçelerindeki devlet ortaokullarının 8. sınıfında eğitim gören 200 öğrenci	Erkeklerin zorbalık davranışı yapma sıklıklarının kızlardan daha yüksek olduğu, düşük sosyo-ekonomik düzeyden gelen öğrencilerin daha fazla akran zorbalığı davranışlarına maruz kaldıkları, kız ve erkek öğrencilerde zorbalık yapma puanları ile empati eğilim düzeyi puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.31 Duygusal İstismar (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*İşmen /1993	Duygusal İstismarın Liseli Ergenlerin Kendini Kabul Seviyelerine Etkisi	Psikoloji	İstanbul ilindeki bir özel ve iki devlet lisesinin 392 öğrencisi	Ergenlerin algıladıkları duygusal istismar seviyeleri ile kendilerini kabul etme seviyeleri arasında ters orantılı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Taşdelen / 1995	Examination of the Effects of Perceived Psychological Maltreatment of Mothers on Adolescent's Self Concept, Emotional and Behavioral Problems and Academic Achievement (Annelerden Algılanan Duygusal İstismarın Ergenlerin Öz-Kavramı, Duygusal ve Davranışsal Sorunları ve Okul Başarısı Üzerindeki Etkisi)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul'da bulunan üç ortaokulun 14 yaşındaki 234 öğrencisi	Yüksek düzeyde duygusal istismar algılayan gençlerin öz kavramlarının daha düşük, sürekli kaygılarının daha yüksek, duygusal ve davranışsal sorunlarının daha fazla olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.31 Duygusal İstismar (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Savi / 1999	Ergenlerde Duygusal İstismar ile Benlik Algısı ve Genel Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Denizli'deki farklı liselerin 1. ve 2. sınıflarındaki 166 öğrenci	Ergenlerin benlik algıları ile duygusal istismar arasında ters orantılı bir ilişki olduğu, ergenlerin genel kaygı düzeyleri ile duygusal istismar düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Göğayaz / 2001	Ergenlerde Öğretmenlerine Yönelik Duygusal İstismar Algısının İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Adana il merkezindeki 8 farklı lisedeki 553 öğrenci	Öğrencilerin öğretmenlerine ilişkin duygusal istismar algılarının anne-baba eğitim düzeylerine, okudukları okul türü ve sosyo-ekonomik düzeylerine göre farklılık göstermediği ancak okula ilişkin değerlendirmelerine ve cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
*Karaca / 2001	Duygusal İstismara Uğramış Ergenlerin Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi	Psikolojisi	Kocaeli'deki 3 lisedeki 126 ergen	Ergenlerin anne-babadan algıladıkları duygusal istismar ile kendini suçlama arasında, annenin eğitim düzeyi ile duygusal istismar arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır.
*Uzun / 2002	Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismar ile Kendilik İmgesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	İstanbul ili Maltepe ilçesindeki iki özel ilköğretim okulunun 6., 7. ve 8. Sınıf öğrencisi 237 kişi	Ergenlerin kendilik imgelerinin algıladıkları duygusal istismar seviyesine göre farklılaşma gösterdiği, kardeş sayıları üç ve üzeri olan ergenlerin algıladıkları duygusal istismarın tek kardeş olan ergenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Yıldız / 2003	Erkek Homoseksüel ve Heteroseksüellerin Çocukluk Çağı Duygusal İstismar ve İhmalinin Depresyon Düzeyi Üzerindeki Etkisi	Adli Tıp	53'ü heteroseksüel 53'ü homoseksüel olmak üzere toplam 106 katılımcı	Homoseksüel bireylerin heteroseksüel bireylere nazaran çocukluk çağında daha çok duygusal istismara maruz kaldığı bu durumun yetişkinlik dönemindeki yansımalarının depresyon olacağı sonucunu destekleyecek verilere ulaşılmamıştır.

Tablo 1.31 Duygusal İstismar (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kırımsoy / 2003	Suç İşlemiş ve Suç İşlememiş Ergenlerin Algıladıkları Duygusal İstismar ve Benlik Saygılarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İnfaz kurumlarında bulunan 285 ergen ve 571 liseli	Suç işlemiş ergenlerin ana-babalarından algıladıkları duygusal istismarın suç işlemeyenlere göre daha yüksek olduğu, suç işlememiş ergenlerde erkeklerin ana-babalarından kızlara göre daha çok duygusal istismara maruz kaldığı, çocuk tutuk evleri ve çocuk bölümlerinde bulunan ergenlerin algıladıkları duygusal istismarın ıslahevlerindekiilerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Ayrıca benlik saygısı ile ana-babadan, öğretmenden ve infaz koruma memurlarından algılanan duygusal istismar arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Arıcıoğlu / 2003	Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Algıladıkları Duygusal İstismarın Yordanması	Eğitim ve Öğretim	Ankara Altındağ ilçesindeki 4 ilköğretim okulundaki 8. Sınıf öğrencilerinden 397 kişi	Akademik başarı, ana-baba tutumu, çalışma durumu ve yaş değişkenlerince babadan algılanan duygusal istismarı yordadığı, ana-baba tutumu, çalışma durumu ve akademik başarı değişkenlerince anneden algılanan duygusal istismarı yordadığı saptanmıştır.
*Siyez / 2003	Duygusal İstismara Maruz Kalan ve Kalmayan Ergenlerin Benlik Algıları ile Depresyon ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması	Psikoloji	İzmir il merkezinde 3 farklı okuldan yaşları 15 ile 17 arasında değişen toplam 358 öğrenci	Duygusal istismar yükseldikçe benlik algısının düştüğü, depresyon ve kaygı düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir.
*Becer / 2004	Duygusal İstismarın 12-14 Yaş Grubu Ergenlik Benlik Saygısına Etkisi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilindeki 2 ilköğretim okulunda öğrenim gören 12-14 yaş grubundaki 300 öğrenci	Duygusal istismar ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, birçok etkenin duygusal istismarı etkilemediği, benlik saygısı ile yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında da hiçbir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 1.31 Duygusal İstismar (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Tosuntaş Karakuş / 2006	Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismar ile Sosyal Beceri Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	İstanbul'da ilköğretim 2. kademe 425 öğrenci	Ergenlerin algılanan sosyal beceri düzeyleri olan olumsuz ve olumlu sosyal davranışların, algılanan duygusal istismar seviyeleriyle ilişkili olduğu saptanmıştır.
*Yalçın / 2007	Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismarın Uyum Düzeyine Etkisi	Psikoloji	İstanbul ilinin Bakırköy ilçesinde bulunan 2 farklı okuldan yaşları 15 ile 17 arasında değişen 198 öğrenci	Ergenlerin annelerinden ve babalarından algıladıkları duygusal istismar düzeyi arttıkça kişisel, sosyal ve genel uyumları düştüğü saptanmıştır.
*Öztürk / 2007	Çocuklarda Duygusal İstismar	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	Literatür Taraması	Çocuklarda duygusal istismarın farklı çeşitlerde görülebildiği, bu davranışların istismar olduğu bilincinin henüz yerleşmediği, çocuğun kişilik gelişimi üzerinde duygusal istismarın olumsuz etkilere sebep olduğu ve bu istismar türünden korumaya ilişkin hükümlerin hem uluslar arası hem ulusal mevzuatta spesifik olarak yer almadığı saptanmıştır.
*Özcan / 2009	Yetişkin Bireylerin Algılanan Duygusal İstismar Düzeyleri	Psikoloji	Samsun merkezde ikamet eden 510 yetişkin birey	Duygusal istismar düzeyinin erkeklerde kadınlardan daha fazla olduğu, lise eğitimi almış yetişkinlerin duygusal istismar düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Azizoğlu / 2009	Lise Ergenlerinde Duygusal İstismarın Başarıya Etkisi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul il milli eğitim müdürlüğüne bağlı 11 ortaöğretim kurumundaki 445 öğrenci	Ailede görülen duygusal istismar davranışları ile cinsiyet, anne ve babanın eğitim durumu, ailenin ekonomik geliri arasında ilişki olduğu, duygusal istismara maruz kalan lise ergenlerinin okul başarısının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.31 Duygusal İstismar (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Soysüren Yaşar /2009	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sporcu Öğrenciler Üzerindeki Duygusal İstismar Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Felsefe Spor	Mersin il merkezinde Milli Eğitim Müdürlüğünün düzenlediği okullar arası müsabakalarda dereceye giren sporculardan oluşan 235 öğrenci	Beden eğitimi öğretmenleri tarafından sporcuların %56,6'sının duygusal istismara uğradığı, beden eğitimi öğretmenleri tarafından erkek sporcuların kız sporculara oranla daha fazla duygusal istismara uğradığı, ayrıca en fazla ders düzenini bozucu davranışlarda bulunma nedeniyle sporculara duygusal istismar uygulandığı saptanmıştır.
*Öztep / 2009	Duygusal İstismar Algılayan ve Algılamayan Ergenlerin Kaygı Düzeyleri ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması	Psikoloji	Bartın ilindeki 7 lisenin 9.,10.,11. ve 12. sınıflarında öğrenim gören 263 öğrenci	Duygusal istismara uğramamış ergenlerin iç denetim odağına daha yakın ve daha az kaygılı olduğu, duygusal istismara uğramış ergenlerin ise dış denetim odağına daha yakın ve daha kaygılı olduğu, ergenler tarafından algılanan istismarın, ailenin gelir düzeyi, aile tutumları, anne ve babanın eğitim durumuna göre değiştiği saptanmıştır.
*Şimşek / 2010	Ergenlerde Davranış Problemlerinin Anne-Babadan ve Öğretmenlerden Algılanan Duygusal İstismar Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Mersin'in 4 merkez ilçesindeki 434 lise öğrencisi	Erkek ergenlerin kız ergenlere göre davranış problemleri daha fazla sergiledikleri, kız ergenlerin annelerinden algıladıkları duygusal istismar düzeyinin ve erkek ergenlerin öğretmenlerinden algıladıkları duygusal istismar düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Ulu / 2011	Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismar ile Sürekli Öfke Düzeyi ve Öfke İfade Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	Kocaeli ilindeki 2 özel, 2 devlet okulunda öğrenim gören 10. sınıf öğrencilerinden oluşan 169 öğrenci	Baba ve anneden algılanan duygusal istismar düzeyi yüksek olan ergenlerin öfke ifade biçimleri, bu algısı düşük olanlara göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 1.31 Duygusal İstismar (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
***Aktaş /2011	Çocuklardaki Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu ve Özgül Öğrenme Güçlüğü'nün, Anne Babaların Duygusal İstismar Farkındalığı, İstismar Potansiyeli ve Çocukların Kabul/Red Algısı ile İlişkisi	Psikiyatri	Dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu tanısı konulan 8-12 yaş aralığında 32 çocuk ve aileleri ile dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu+özüml öğrenme güçlüğü birlikteliği olan 30 çocuk ve aileleri ve herhangi bir psikiyatrik hastalığı olmayan 31 çocuk ve aileleri	Çocuklarında dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu ve özgül öğrenme güçlüğü + dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu olan annelerin çocuk istismarı potansiyeli envanterindeki istismar ve stres alt ölçęęi puanları kontrol grubuna göre daha yüksek olduğu, duygusal istismar farkındalığı ile anne babanın eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Kara Doruk / 2012	0-14 Yaş Çocuğu Olan Annelerin Çocuklarına Yönelik Fiziksel ve Duygusal İstismar / İhmal Durumu	Halk Sağlığı	Kayseri ili Melikgazi ilçesi ve Eskişehir Bağları bölgesinde 0-14 yaş çocuğu olan 844 anne	Annelerin %87,4'ünün çocuklarını duygusal istismar, %77,4'ünün çocuklarını fiziksel istismar ettikleri, bu istismarların eğitim seviyesi düştükçe %98,9'a yükseldiği, ileri yaştaki annelerin, 20 yaşın altında çocuk sahibi olan annelerin çocuklarına daha yüksek oranda duygusal ve fiziksel istismar uyguladığı, çocukluğunda şiddet gören ve eşinden şiddet gören annelerin çocuklarına daha fazla duygusal ve fiziksel istismar uyguladığı saptanmıştır.
*Türk / 2013	Ortaöğretim Öğrencilerinde Duygusal İstismar, Disiplin Cezaları ve Okula Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ilindeki 5 farklı ortaöğretim okulunda 9., 10., 11. ve 12. sınıflarında öğrenim gören 500 öğrenci	Ana-baba ve öğretmen duygusal istismarı ile öğrencinin okula yabancılaşması arasında olumlu yönde anlamlı ilişkisi olduğu, disiplin cezası alan öğrencilerde ebeveynlerinden algılanan reddetme aşğılama ve yıldırma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.32 İntikam (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Zıraman / 2007	1990 Sonrası Japon Korku Sinemasında İntikamcı Ruh Ögesi	Güzel Sanatlar	İntikamcı ruh ögesinin 1990 sonrası kullanımına ait 8 film	Japon korku filmlerinin doyuma ulaşan kapitalizme karşı bir eleştiri olarak görüldüğü, filmlerin kaderci ve karamsar bir yaklaşıma sahip olduğu, korku filmlerinde anlatım biçiminde izlenen durağan ve pek fazla açıklamaya yer vermeyen yapının yanında, dinsel uygulamaların çeşitliliğinden kaynaklanan anlayışında izleri taşıdığı görülmektedir.
**Eğrik / 2012	Yeşilçam Sinemasında Nemesistik Anlatılar ‘Toplumsal Tahayyül, Adaletsizlik Hissiyatı ve İntikam’	Sahne ve Görüntü Sanatları	Alımlama estetiği Yeşilçam’dan üç film; Acı Hayat, Vefasız ve Para	Adalet vurgusunun baskınlığı sınıf ilişkileri üzerinden açıklanmış, filmlerin özellikle sınıf çatışmasının ima edilerek geçirildiği “intikam” odaklı olanları bir anlatı kalıbı olarak değerlendirilmiştir.
**Şener / 2013	Örgütsel İntikam Üzerine Nitel Bir Araştırma	İşletme	12 öğretim elemanı (Derinlemesine görüşme tekniği)	Üniversitelerin örgütsel yapı ve işleyişinden kaynaklı olarak örgütsel intikam olgusuna sıklıkla rastlandığı, ideolojik özellikler, yönetici özellikleri, hiyerarşik ilişki, örgüt kültürü ve sosyal ağların intikam olgusunda belirleyici rol oynadığı; akademisyenlerin ve yöneticilerin farklı intikam modelleri geliştirdiği; öğretim elamanlarınca bireyi ve örgütü olumsuz etkilediği ifade edilmiştir.
*Dilber / 2013	Ergenlerde Görülen Siber Zorba / Mağdur Yaşantılarının Utanç / Suçluluk ve İntikam Duyguları Çerçevesinde İncelenmesi: Bursa İli Örneği	Eğitim ve Öğretim	Bursa ilinin sosyo-ekonomik durumları farklı merkez iki ilçesinde 5 farklı lise türünde 9 ortaöğretim kurumunun 9. ve 10. sınıflarında öğrenim gören 553 öğrenci	Utanç / suçluluk ve intikam duygusunun siber zorbalığı, utanç ve intikam duygusunun ise siber mağduriyeti açıkladığı görülmüştür. Siber zorbalığın utanç ve intikam duygusu ile pozitif yönde suçluluk duygusu ile negatif yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.32 İntikam (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Çoklar / 2014	Kişilik Özellikleri ile Bağışlama Eğilimi Arasındaki İlişkinin İntikam Güdüsü ve Adaletle Duyarlılık Temelinde İncelenmesi	Psikoloji	Ön çalışma Ege Üniversitesinde öğrenim görmekte olan 151 öğrenci / ana çalışma Dokuz Eylül ve İzmir Üniversitesinde öğrenim görmekte olan 466 öğrenci	Duygusal tutarsızlık ve narsisizmin adaletle duyarlılığı, duygusal tutarsızlık, narsisizm ve adaletle duyarlılığın ölç almayı yordadığı saptanmıştır. Ayrıca duygusal tutarsızlıkla bağışlamaya isteklilik arasındaki ilişkide ölç almanın kısmi, adaletle duyarlılığın tam aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir.
*Atmaca Demir / 2015	1960-1970 Arası Türk Melodram Filmlerinde Kadın Suçluluğunun Namus, Kıskançlık, İntikam, Aşk ve Para Bağlamında Değerlendirilmesi	Radyo ve Televizyon Sahne ve Görüntü Sanatları	1960-1970 yılları arasında en çok film çeken yönetmenlerden Türker İNANOĞLU, Nejat SAYDAM ve Ülkü ERAKALIN'ın 166 filmi (niteliksel ve niceliksel içerik çözümlemesi)	Türker İNANOĞLU ve Ülkü ERAKALIN'ın filmlerinde kadınların en çok "namus ve intikam" nedenleri ile "adam öldürme" suçu işledikleri, Nejat SAYDAM'ın filmlerinde ise kadınların en çok "kıskançlık" nedeniyle "adam öldürmeye teşebbüs" suçu işledikleri saptanmıştır.

Tablo 1.33 Antisosyal Davranış (Tez)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çuhadaroğlu / 2004	Üniversite Öğrencilerinin Anti-sosyal Davranış Ölçeği Puanlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	19 Mayıs Üniversitesine bağlı fakülte ve yüksekokullarda öğrenim görmekte olan 1014 öğrenci	Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre antisosyal davranış ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu, öğrencilerin öğrenim gördükleri yüksek okul ve fakülteye göre anti-sosyal davranış ölçeği puanlarında önemli farklılık bulunduğu, en yüksek anti-sosyal davranış ölçeği puan ortalamasına sahip grubun besyo öğrencileri olduğu, en düşük puan ortalamasına sahip öğrencilerinde ilahiyat fakültesi öğrencileri olduğu saptanmıştır. Ayrıca arabesk dinleyen, korku filmi izleyen, dövüş sporlarıyla ilgilenen öğrencilerin en yüksek anti-sosyal davranış ölçeği puanı ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.34 Kötüye Kullanma (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Karataş / 2004	Görevi Kötüye Kullanma (TCK.m.240)	Hukuk Kamu Yönetimi	Literatür taraması	“Görevi kötüye kullanma suçunu düzenleyen TCK’nın 240. Maddesi, memur suçlarını düzenleyen maddelerden en fazla uygulama alanı bulanlardan biridir. Yani madde, genel, tali ve tamamlayıcı olmasından dolayı uygulama alanı da geniş olmaktadır. Bu bağlamda doktrindeki eleştiriler uygun bir biçimde değerlendirilip uygulamadaki tereddütlere en iyi şekilde cevap verilmeli ve kanun maddesinin benzeri ve tekrarı niteliğinde olan TCK’nın 228. Maddesinin kanundan çıkartılmasıyla yeni bir düzenlemeye gidilmelidir.”
*Özenbaş / 2004	Görevi İhmal ve Görevi Kötüye Kullanma Cürümleri (TCK m.230, 240)	Hukuk	Literatür Taraması	“TCK ve diğer kanunlarda, memurların görevlerini ihmal etmeleri veya kötüye kullanmaları, özel nitelikteki bazı suç tipleriyle de düzenlenmiştir. Özel hükümlerin uygulanmadığı hallerde uygulanmak üzere Türk Ceza Kanunu’nun 230. ve 240. maddelerinde, genel ve tamamlayıcı nitelikte olan görevi ihmal ve görevi kötüye kullanma cürümleri kabul edilmiştir.”
*Cüstan / 2006	5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Yer Alan Güveni Kötüye Kullanma Suçu	Hukuk	Literatür Taraması	“Suç, seçimlilik hareketi suç olmaktan çıkmış ve serbest hareketli bir suç halini almıştır. YTCK 155. md. bu haliyle ETCK 508. md’nin maddi unsurda neden olduğu muğlaklığı ortadan kaldırmıştır.”
*Bektaş / 2006	Yeni Türk Ceza Kanununda Görevi Kötüye Kullanma Suçu Tckm. 257	Hukuk	Literatür Taraması	Görevin gereklerine uygun davranmak için kişinin kendisine ve başkasına çıkar sağlamaları, kişilerin mağduriyetine, kişilere haksız kazanç sağlama, kamunun zararına, görevin gereklerine aykırı hareket, ihmal ve gecikme gösterme koşullarına tabi tutulmuştur. Bu koşulları taşımayan eylemler suç teşkil etmeyecektir.
*Şık / 2007	Görevi Kötüye Kullanma Suçu	Hukuk	Literatür Taraması	“Görevi kötüye kullanma suçu için etkin pişmanlık kurumu getirilmediğinden; kamu görevlisi olan failin, oluşan mağduriyeti veya zararı karşılama suçu oluşumuna herhangi bir tesiri yoktur. Zimmet, irtikap, rüşvet gibi daha ağır suçlar için “etkin pişmanlık” kurumlarını düzenleyen yasa koyucu bunu daha hafif bir suç olan görevi kötüye kullanma için düzenlememiştir.”

Tablo 1.34 Kötüye Kullanma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Karataş / 2008	Görevi Kötüye Kullanma (TCK 257)	Hukuk	Literatür Taraması	Kamu görevlisi tarafından, değişik zamanlarda bir kişiye karşı aynı suçun birden fazla işlenmesi durumunda TCK m.43'e istinaden "aynı neviden fikri içtima" olarakta adlandırılan zincirleme suç hükümleri uygulanır.
*Canpolat / 2009	5237 Sayılı TCK.'da Düzenlenen Güveni Kötüye Kullanma Suçu	Hukuk	Literatür Taraması	Güveni kötüye kullanma suçuna yaptırım olarak ise, gerek suçun basit hali, gerekse nitelikli hali bakımından hapis cezası yanında adli para cezası' da öngörülmüştür. Bu suç için hapis cezası yanında adli para cezasına hükmedilmesinin, failin kendisine veya başkasına fayda sağlamış olabileceği ihtimaline karşın konulduğu görülmüştür.
*Köse / 2009	Emniyeti Suistimal (Güveni Kötüye Kullanma) Suçu	Hukuk Kamu Yönetimi	Literatür Taraması	"Güveni kötüye kullanma suçu bakımından iki tane hukuka uygunluk nedeni vardır. Birinci hakkın kullanılması diğeri ise ilgilinin rızasıdır. Yaptırım olarak güveni kötüye kullanma suçunda hem adli para cezası hem de hapis cezası öngörülmüştür."
*Sucuoğlu / 2010	Ceza Hukuku'nda Görevi Kötüye Kullanma Suçları	Hukuk Kamu Yönetimi	Literatür Taraması	"Yürürlükten kalkan 765 sayılı TCK'nın 228. maddesinde düzenlenen keyfi muamele suçu ile 240. maddesinde düzenlenen görevi suistimal suçu birlikte kabul edilerek tek bir fıkra halinde vücut bulmuştur. İkinci fıkrada ise ihmali hareketle işlenen görevi kötüye kullanma suçu düzenlenmiştir. Maddenin son fıkrasında ise 765 sayılı TCK'da basit rüşvet olarak bilinen eylem, görevde haksız kazanç sağlama suçu olarak düzenlenmiştir."
*Güvenç / 2010	Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m.257)	Hukuk	Literatür Taraması	"765 Sayılı Ceza Kanununun farklı maddelerinde düzenlenen; görevi kötüye kullanma, görevi savsama, vazifeyi suiistimal ve basit rüşvet alma suçları 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununun 257. maddesi altında "Görevi Kötüye Kullanma" başlığı ile birleştirilmiş ve tek suç olarak düzenlenmiştir. 5237 Sayılı Kanun suçun faili olarak kamu görevlisi tanımını benimsemiş ve kamu görevlisi kavramına kamu hizmeti gören kişileri de dahil etmiş, tanımı genişletmiştir."

Tablo 1.34 Kötüye Kullanma (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Bedir / 2010	5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'na Göre Görevi Kötüye Kullanma Suçu	Hukuk	Literatür Taraması	“Görevi kötüye kullanma suçu, sadece kamu görevlileri tarafından işlenebilen bir suç niteliğindedir. TCK. m.257’de düzenlenen suçun manevi unsuru genel kast olup, bu suça teşebbüs mümkündür. Görevi kötüye kullanma suçu genel ve tamamlayıcı bir hüküm olduğu için, görevi kötüye kullanmayı unsur olarak kapsamında bulunduran özel nitelikte bir hükmün bulunması halinde, ceza daha hafif olsa bile görevi kötüye kullanma suçundan faile ceza verilemez.”
*Balcı / 2010	Yeni Türk Ceza Kanununda İcrai Hareketle Görevi Kötüye Kullanma Suçu (md. 257/1)	Hukuk	Literatür Taraması	“Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 257. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen icrai hareket ile işlenebilen görevi kötüye kullanma suçu, düzenleniş biçimi olarak genel bir normdan beklenebilecek birçok niteliğe sahiptir.”
*Ateş / 2011	5237 Sayılı (Yeni) Türk Ceza Kanunu’nda Görevi Kötüye Kullanma ve Görevi İhmal Suçları	Hukuk	Literatür Taraması	Görevi ihmal ve görevi kötüye kullanma suçlarının eski ve yeni Türk Ceza Kanunlarında düzenlenmiş olması, suç tiplerine ilişkin kavramlarda yeni düzenlemeyle değişikliklere gidilmiştir. “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanması usulü konusunda temel düzenlemenin 4483 sayılı kanun olmakla birlikte bu kanunun belirli suçlar hakkında, belirli memurlar ve kamu görevlileri hakkında uygulanmadığı, bu alanlarda yargılama usullerinin daha farklı ve daha özel bir takım usullere göre yapıldığı gibi temel sonuca ulaşılmıştır.”
*Artık Kil / 2011	5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m.257)	Hukuk	Literatür Taraması	“Genel hükümlere ilişkin olarak Türk Ceza Kanunu ile gerekçesi ve bunlarla Ceza Mahkemesi Kanunu arasında çelişkiye düşmek pahasına dayattığı nitelendirmeleri de eklenince, öğretisi ve uygulayıcıların içinden çıkılması güç hukuki sorunlarla baş başa kalması kaçınılmaz olmuştur.”
*Cihan / 2014	TCK Madde 257 Görevi Kötüye Kullanma Suçu	Hukuk	Literatür Taraması	TCK m.257/1 görevi kötüye kullanma suçunun temel şeklinin oluştuğu yani kamu görevlisi icrai hareketle görevinin gereklerine aykırı davranmaktadır. TCK m.257/2 ise suçun ihmali şeklindedir. Kamu görevlisi görevinin gereklerini yapmakta ihmal ya da gecikme göstermektedir. Bu hüküm büyük öneme sahiptir. Çünkü bu hüküm olmasaydı görevi kötüye kullanma suçlarının özel nitelikte olanlarının dışında kalan hareketler yaptırımsız kalacaktı.

Tablo 1.35 Saldırğan Davranış (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Köksal /1991	Denetim Odağı ile Saldırğan Davranışlar Arasındaki İlişkiler	Psikoloji	Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi öğrencilerinden 196 kişi	Dıştan denetimli inançlı kişilerin içten denetimli inançlı kişilerden daha fazla saldırğan olduğu, saldırğanlığın doğuştan olmadığı diğer davranışlarımız gibi öğrenilen bir davranış şekli olduğu görülmüştür.
*Mrkaljevic / 1999	Aggressive Behaviors in Traumatized School Children in the Post-War Period (Savaş Sonrası Travma Yaşamış Okul Çocuklarındaki Saldırğan Davranışlar)	Psikoloji	Savaşla ilgili travmatik deneyimlere maruz kalmış 91 Bosnalı sığınmacı çocuk ve doğrudan savaşla ilgili strese maruz kalmamış 80 çocuk	Erkek çocukların kızlara göre daha saldırğan ve bağımlı olduğu, arkadaşlar tarafından reddedilme ile saldırğanlık ve boyun eğme davranışları arasında, arkadaşlar tarafından kabul edilme ile liderlik, sadakat ve işbirliği arasında doğru orantı olduğu görülmüştür. Bu çalışma saldırğanlık ya da diğer psikososyal davranışlar ile stresli durumlara maruz kalmanın basite indirgenemeyeceğini göstermiştir.
***İrgil / 2000	Psikiyatri Hastalarında Saldırğan Davranışlar ve Bu Davranışı Etkileyen Sosyo-Demografik ve Klinik Etmenlerin Araştırılması	Psikiyatri	Gülhane Askeri Tıp Akademisi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim dalına başvuran ve psikiyatrik görüşme sonrasında depresif bozukluk, anksiyete bozukluğu, psikotik bozukluk tanısı alarak tedavi programına katılan 43 kişi	Psikiyatrik hasta grubunun saldırğan davranışını objektif bir biçimde kaydetmek için gözlenebilir açık saldırğanlık ölçeğinin uygun olduğu, ilter kiperin aktif patolojisi olan hastada saldırğan davranışı tespit etmek için yeterli olmadığı ancak kişilik yapısındaki yatkınlık sağlayıcı sosyo-demografik değişkenlere duyarlı olduğu; büyük kent yaşantısı, alkol kullanımı, anne-babanın yetiştirme yöntemi, anneden ayrılma, babada saldırğan davranış olma öyküsü, arkadaş ilişkileri ve ergenlik sorunları ile saldırğan davranış arasında ilişki olduğu; psikoz ve nevroz grubunda bu ilişkilerin farklı özellikler içerdiği tespit edilmiştir.
*Öncü / 2002	Türkiye Profesyonel I.Süper Ligi 2001-2002 Futbol Sezonunda Müsabaka Ortamında Sergilenen Saldırğan Davranışların Hangi Faktörlere Bağlı olarak Değiştiğinin Tespit Edilmesi	Spor	2001-2002 futbol sezonunda oynanmış olan toplam 306 müsabaka	Saldırğan davranışlar açısından, ligi üst ve orta sıralarda tamamlayan takımlar arasında, sezonun I. ve II. periyodu arasında, müsabakaların I. ve II. periyodu arasında, kazanan ve kaybeden takımlar arasında, kendi sahasında ve deplasmanda oynayan takımlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermiştir.

Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
***Düzgün Polat / 2003	Saldırgan Davranış ile Frontal Lop Fonksiyonları Arasındaki İlişkinin Antisosyal Kişilik Bozukluğu Örnekleminde İrdelenmesi	Psikiyatri	Gata Psikiyatri Polikliniğine sevk edilen ve antisosyal kişilik bozukluğu tanısı alan hastalardan 60 kişi	Nöropsikolojik test sonuçları ile davranış ölçeği puanları arasındaki korelasyona bakıldığında hafif şiddet grubunda frontal lob fonksiyonlarının davranış patolojilerinin şiddeti ile daha ilintili olduğu tespit edilmiştir.
***Perdeci / 2004	Saldırgan Davranış Elektrofizyolojisinin Transkraniyal Manyetik Stimulasyon ile İncelenmesi	Psikiyatri	Askerlik sırasında disiplinsiz davranışlar ve uyum sorunları nedeniyle müracaat eden antisosyal kişilik bozukluğu olan 42 erkek	Kortikal inhibitör mekanizmalarda disfonksiyonu yansıttığı belirtilen parametrede anlamlı ilişki bulunmadığı, saldırganlıkla kortikal eksitabilite arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Ekmekçi / 2004	Basketbol Hakemlerinin Genel Profili ve Saldırgan Davranışlarla Karşılaşma Durumu	Spor	Türkiye Basketbol Federasyonundan 461 hakem	Basketbol hakemlerinin %80,5'inin erkek hakemlerden oluştuğu, basketbol hakemlerinin %48,1'ini il hakemleri oluşturduğu, hakemlerin %85,5'i İngilizceyi en az orta derecede konuşmakta olduğu, hakemlerin %45'i ayda 6 ve daha fazlası maç yönettiği, hakemlerin %40,6'sı günde 30-40 dakika antrenman yaptığı saptanmıştır. Hakemlerin %41,3'ünün saldırıya uğradığı, yapılan saldırıların %31,4'ünü sözlü saldırılar oluşturduğu, hakemlere saldırılarda bulunanlar arasında %54,4'lük yüzde ile oyuncular ve antrenörlerin ilk sırada yer aldığı, yapılan saldırıların %81,3'ünün oyun sırasında yapıldığı ve yapılan saldırıların nedeni olarak ilk sırada %58 ile kaybetme hırsı ve üzüntüsü geldiği tespit edilmiştir.

Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çıplak / 2004	İlköğretim 2. Kademe Öğrencilerinin Saldırgan Davranışlar Gösterme Düzeylerine Göre Boş Zaman Değerlendirme Etkinliklerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Adana Seyhan ilçesinde bulunan ilköğretim okullarının 6., 7. ve 8. sınıflarında devam eden 346 öğrenci	Cinsiyete göre, kızların daha çok sanatsal yaratıcı etkinlikler yaptığı, erkeklerinde daha çok sportif etkinlikler yaptığı saptanmıştır. Saldırganlık düzeyi yüksek olan öğrencilerin boş zamanlarını daha çok sportif etkinliklerle geçirdiği, saldırganlık düzeyi düşük olan öğrencilerinde sanatsal / yaratıcı etkinlikler yaptıkları tespit edilmiştir.
**Şahin / 2004	Öfke Denetimi Eğitiminin Çocuklarda Gözlenen Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Burdur ili merkez ilköğretim okullarında eğitim gören 4. ve 5. sınıf öğrencilerinden 18 kişi (öntest, sontest, izleme testi)	Öfke denetimi eğitimi alan deney grubunun eğitim sonrasında saldırganlık puanlarının kontrol gruplarına göre önemli düzeyde azaldığı saptanmıştır.
*Karaca / 2007	Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlara Maruz Kalma ve Mağdurların Kişiliğiyle İlişkisi: Kayseri’de İmalat Sektöründe Bir Araştırma	İşletme	Kayseri imalat sanayinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinden 4 işletmenin 351 çalışanı	Bireylerin kişilik yapılarının mağduriyetini etkilediği, dışa dönük, geçimli, sorumsuz, duygusal dengeli ve yeni deneyimlere kapalı bireylerin daha fazla saldırgan davranışlara maruz kaldığı saptanmıştır.
*Çakıroğlu / 2007	İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Ergen Öğrencilerin Saldırgan Davranışlarıyla Ana-Baba Tutumları Arasındaki İlişkiler	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Avrupa yakası Beşiktaş ilçesinde bulunan Tevfik Fikret ve Kılıçalipaşa İlköğretim Okullarının 7. ve 8. Sınıflarında okuyan 60 öğrenci	Ana-baba ilişkilerinde uyumsuzluk boyutları ile çocukların saldırgan davranışları arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu saptanmıştır.

Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kılıç / 2007	İlköğretim Öğrencilerinin Saldırgan Davranışları ile İlgili Okul Yöneticilerinin Algıları	Eğitim ve Öğretim	Kırıkkale il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapan 30 yönetici (nitel yöntem / görüşme)	Yöneticiler özellikle kontrolsüz ortamlarda, öğrencilerde fiziksel ve sözel saldırgan davranış görüldüğü, yöneticiler saldırgan davranış gösteren öğrencilerin ailesi ile işbirliği içinde olunması ve saldırganlık davranışı konusunda rehberlik çalışmalarının yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Okul yöneticileri ailelerin yaptıkları hataların öğrencilerin saldırgan davranış gösterme nedenlerinde en büyük faktör olduğu görüşündedir. Bunun yanı sıra çevre, okul arkadaşı, cinsiyet, fiziksel ortam, yaş, akademik başarı ve kitle iletişim araçlarının da öğrencilerin saldırgan davranış göstermesinde etkili olduğu düşüncesindedir. Ayrıca okul yöneticileri saldırgan davranışları önlemek için rehberlik ve seminer çalışmaları alanında, sosyal hizmet alanında, eğitim programlarında ve kitle iletişim etkilerini azaltmak konularında çalışmalar yapılması gerektiği görüşündedirler.
*Yıldırım /2008	Çocuk ve Televizyonda Şiddet: 5 Yaşındaki Çocukların Anne Babalarının Televizyondaki Şiddetin Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri	Eğitim ve Öğretim Radyo ve Televizyon Sosyoloji	Bursa ili merkez ilçelerinden anaokulunda çocuğu bulunan 15 anne 15 baba (nitel yöntem / yarı yapılandırılmış görüşme tekniği)	Çizgi filmin çocuklar tarafından en çok izlenen program olduğu, çocuklar için hazırlanan programların içeriklerinin çocuklara uygun olmadığı, babaların çocukların izlediği programı kontrol etmediği, annelerin daha önceden çocukların izlediği programı izleyerek kontrol ettiği, televizyondan erkek çocukların daha fazla etkilendiği, çocukların televizyonda izledikleri şiddet sahnelerinden etkilendikleri ve bunu hareketlerine yansıttığını anne-babalar belirtmişlerdir.

Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yücel / 2008	Örgütlerde Saldırgan Davranışlar: Nitel Bir Araştırma	İşletme	Farklı bölümlerde çalışan, farklı bölümlerden mezun 11 eğitimci (nitel yöntem / derinlemesine mülakat)	Katılımcıların saldırganlığı fiziksel olarak algıladığı ve saldırgan davranışlarla çok az karşılaştıkları görülmüştür. Cinsel taciz konusunda gerek erkek gerek kadın katılımcıların konuşmaktan kaçındıkları, bu durumda saldırgan davranışların Türk toplumu için gizli kalmasına ve ortaya çıkarılmamasına neden olduğu söylenebilir.
*Temel / 2008	The Role of Perceived Social Problem Solving, Narcissism, Self-Esteem and Gender in Predicting Aggressive Behaviors of High School Students (Algılanan Sosyal Problem Çözme, Narsizm, Benlik Saygısı ve Cinsiyetin Lise Öğrencilerinin Saldırgan Davranışlarını Yordamadaki Rolü)	Eğitim ve Öğretim	Ankara'daki 5 lisede öğrenim gören 825 öğrenci	Lise ergenlerinde, cinsiyet, narsizm, düşüncesiz / dikkatsiz yaklaşım, probleme olumsuz yaklaşım ve akılcı problem çözmenin fiziksel saldırganlıkla anlamlı derecede ilişkili olduğu, narsizm, benlik saygısı ve akılcı problem çözmenin düşmanlık ile anlamlı derecede ilişkili olduğu, son olarakda ergenlerin sözel saldırgan davranışlarıyla kaçınmacı / dikkatsiz yaklaşım, narsizm, akılcı problem çözme ve cinsiyet arasında anlamlı derecede ilişki olduğu saptanmıştır.
*Albayrak Sargın / 2008	Ergenlik Dönemindeki Öğrencilerin Saldırgan Davranışları ile Öfke ve Sosyal Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Samsun ilinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı ilköğretim 7. ve 8. sınıfları ile ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören 654 öğrenci	Sosyal problem çözme ile saldırganlık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, saldırganlık ile sürekli öfke ve saldırganlık ile sınıf düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu, erkeklerin saldırganlık eğilimlerinin kızlardan yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Sağlam Saföz / 2008	Boş Zamanları Değerlendirmeye Yönelik Hazırlanan Grup Rehberliği Programının Öğrencilerin Saldırgan Davranışları Üzerindeki Etkisi	Eğitim ve Öğretim	İlköğretim okulunda 4. ve 5. sınıfta öğrenim gören saldırganlık düzeyi yüksek 42 öğrenci (Öntest 14 – son test 14 – kontrol grubu 14 öğrenci)	Öğrencilerin saldırganlık düzeylerini azaltmada boş zaman değerlendirmeye yönelik hazırlanan grup rehberliği programının etkili olduğu görülmüştür.
**Bilgin Ülken / 2009	Televizyon İzlemede Anne-Baba Aracılığı ile Çocukların Saldırgan Davranışları Arasındaki İlişki	Radyo-Televizyon İletişim Bilimleri Sosyoloji	Özel bir okulun iki ayrı anasınıfında eğitim gören 6 yaşındaki 9 çocuk, eğitim seviyesi yüksek 18 anne-baba ve 2 öğretmen (nitel yöntem / anket, yarı yapılandırılmış görüşme, gözlem)	Araştırma sonuçları, çocukların televizyon izleme alışkanlıklarının gerçek anlamda anne-babaları tarafından kontrol edilmesi ve çocuklarıyla iletişim kurmaları durumunda televizyon içeriğinden çocukların olumsuz etkilenme oranını azaltabileceğini ortaya koymaktadır.
*Kabak / 2009	Ergenlerde Spora Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin İncelenmesi	Spor	Adana ili Seyhan ve Yüreğir ilçelerindeki Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 10 lisede öğrenim gören 407 öğrenci	Erkek öğrencilerin kızlara göre daha yüksek saldırganlık puanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin lisanslı sporcu durumlarına, anne-baba meslek ve eğitim düzeyine göre saldırganlık puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.
*Kaya / 2009	Lise Öğrencilerinde Saldırgan Davranışların Ortaya Çıkışına Katkıda Bulunan Faktörlerin Araştırılması	Hemşirelik Psikiyatri	İstanbul ili Şişli ilçesinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 4 düz lise ve 1 endüstri meslek lisesinde okuyan 14-18 yaş grubu 805 öğrenci	Başkasını dövme öğrenciler tarafından en fazla sergilenen saldırgan davranışı olduğu, saldırgan davranışlar üzerinde etkili olan faktörlerin, geçmiş şiddet deneyimleri, yakın zamanda maruz kalınan şiddet deneyimleri, günde 6 saatten fazla bilgisayar kullanımı ve erkek olma olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yılmaz Anatca / 2010	Sosyal Dışlanmanın Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi	Psikoloji	Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulunun hazırlık ve lisans sınıflarında öğrenim gören 80 öğrenci	Sosyal dışlanmanın saldırgan davranışlara yol açtığı tespit edilmiştir.
*Sarıkardaş oğlu / 2010	The Relationship Between the Social Cognitive Understanding and Aggressive Behaviors in Children with Hearing Loss (İşitme Engelli Çocukların Sosyal Kavramsal Anlayış ve Saldırgan Davranışları Arasındaki İlişki)	Psikoloji	İleri derecede işitme kaybı olan 6 ve 11 yaşlarındaki 42 çocuk	Çevredeki insanların niyetlerini anlamakta zorluk çeken çocukların daha hiperaktif olduğu, işitme engelli çocukların, belirli bir niyet içeren durumlarda niyetin yerine getirilip getirilmediğini ayırt edememelerinden kaynaklı daha çok davranım sorunları yaşadığı ve zorbalık davranışlarında bulunduğu saptanmıştır.
*Türkkan / 2011	Öğretmenlerin Saldırgan Davranışlara Başvurma Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Sarıyer ilçesindeki 15 devlet ilköğretim okulunun 6., 7. ve 8. sınıflarında okuyan 1676 öğrenci ve 12 devlet ortaöğretim okullarının 9., 10., 11. ve 12. sınıflarında okuyan 1994 öğrenci	Öğrencilerin %72,1'inin, erkek öğrencilerin %80,8'inin, kız öğrencilerin %63,2'sinin okulda öğretmenleri tarafından saldırgan davranışlara uğradığı, öğrencilerin %66'sı sözlü/duygusal, %61,1'i fiziksel davranışlara uğradığı, sınıf öğretmenleri ve okul yöneticilerinin okulda en fazla saldırgan davranışları uygulayanların olduğu, öğretmenlerin sözel / duygusal olarak "hakaret etme" fiziksel olarak en fazla "saç, kulak çekme" saldırgan davranışlarını uyguladığı saptanmıştır.
**Akcan / 2012	Saldırgan Davranışı Önleme Programının Anasınıfı Öğrencileri Üzerine Etkisi	Hemşirelik	Anasınıfı öğrencilerinden oluşan 90 kişi (45 öğrenci girişim grubu, 45 öğrenci kontrol grubu)	Okul öncesi sosyal davranış ölçeği formu saldırganlık, fiziksel saldırganlık alt boyutları, girişim grubundaki çocukların dışsallaştırma davranış ölçeği saldırganlık sıklık ve problem alt boyutları puan ortalamaları kontrol grubundan düşük bulunmuştur.

Tablo 1.35 Saldırgan Davranış (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Köksal / 2012	Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi	İşletme	Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 74 sanayi işletmesinin 512 çalışanı	Algılanan aidiyet durumu bütün örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını ve örgütsel güven düzeylerini pozitif yönde etkilediği, sözlü saldırganlık dışındaki diğer saldırgan davranış boyutlarını negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Örgütsel güvenin çalışanların aidiyet algılarının negatif ve pozitif davranışlara dönüşmesindeki önemini gözönüne koymaktadır.
*Şenyüzlü / 2013	Üniversite Öğrencilerinde Spora Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin İncelenmesi	Spor	Bilecik Üniversitesinde öğrenim gören 181 spor yapan ve 236 spor yapmayan öğrenci	Öğrencilerin spora katılıp katılmama durumlarına ve cinsiyetlerine göre genel saldırganlıklarının farklılık gösterdiği saptanmıştır.
*Ürgün / 2013	Psikomotor Hareket Etkinliklerine Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin Anne, Baba ve Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Ankara ili Birlik Mahallesindeki 20 anaokulu öğretmeni ve anaokulunda çocukları bulunan 50 veli	Erkek çocukların kız çocuklara göre daha saldırgan olduğu, etkinlik görmeyen çocukların etkinlik gören çocuklara göre daha saldırgan davranışlar sergilediği saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Hatunoğlu / 1994	Ana-Baba Tutumları ile Saldırganlık Arası İlişkiler	Psikoloji	Erzurum'da bulunan 5 lisenin son sınıflarında okuyan 328 öğrenci	Saldırganlık ile ana-baba tutumları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, ekonomik durumun bireyin saldırganlık düzeylerini etkilediği, otoriter ana-baba tutumunda yetişen bireylerin, demokratik ve ilgisiz ana-baba tutumlarına oranla daha fazla saldırganlık eğilimi gösterdiği, otoriter, demokratik ve ilgisiz ana-baba tutumlarında saldırganlık alt boyutlarından en fazla sözel saldırganlığa sahip bireylerin olduğu saptanmıştır.
***Çilden / 1995	Saldırganlık Davranışının Nöropsikometrik Biyokimyasal ve Nöroendokrinolojik Göstergelerin Araştırılması (Kontrollü Bir Çalışma)	Psikiyatri	Gata Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Psikiyatri servisine yatırılan yaşları 20-26 arasında değişen 33 depresif hasta	Biyolojik göstergelerin, saldırganlık davranışının geleceğe dönük tahmin edilmesinde önemli bir yeri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
*Güner / 1995	Ergenlerin Dinledikleri Müzik Türünün Depresyon ve Saldırganlık Düzeyine Etkisi	Müzik Psikoloji	Ankara'daki 3 devlet lisesindeki 1079 öğrenci	Arabesk müzik dinleyen kız öğrencilerin depresyon düzeylerinin metal ve klasik müzik dinleyenlerden daha yüksek olduğu, arabesk müzik dinleyenlerin depresyon düzeyleri, metal ve klasik müzik dinleyenlerden ve anne babaları işçi (nitelikli, niteliksiz) olan öğrencilerin depresyon düzeyleri anne babaları diğer mesleklere sahip olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin saldırganlık düzeyleri bakımından metal müzik dinleyenlerin klasik ve arabesk müzik dinleyenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Başar / 1996	Üvey Ebeveyne Sahip Olan ve Olmayan 10-11 Yaş Grubundaki Çocukların Saldırganlık Eğilimleri ve Kendilerini Algılama Biçimlerinin İncelenmesi	Ev Ekonomisi	Ankara ilindeki 16 ilkokulunun 4. ve 5. sınıflarında okuyan üvey olan ve olmayan 300 öğrenci	Öz çocuklarla üvey çocuklar arasında kendini algılama biçimi alt boyut puanları ile saldırganlık eğilimi alt boyut puanları açısından farklılıklar olduğu, üveylik şeklinin kendini algılama biçimi bakımından çocuğu önemli düzeyde etkilediği, çocukların kendilerini algılama biçimlerine ilişkin puanları azalırken, çocukların saldırganlık eğilimi puanlarının arttığı tespit edilmiştir.
*Tuzgöl / 1998	Ana-Baba Tutumları Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Ankara'nın Yenimahalle ilçesinde bulunan 6 lisenin hazırlık, 1. ve 2. sınıflarında okuyan 465 öğrenci	Erkeklerin saldırganlık düzeylerinin kızlarınkinden daha yüksek olduğu, ana-baba tutumları farklı lise öğrencilerinin ailelerinin gelir düzeyi açısından karşılaştırma yapıldığında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.
***Başoğlu / 1998	Saldırganlık Davranışının Biyolojik Belirleyicilerinin Araştırılmasına Yönelik Bir Çalışma	Psikiyatri	GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Psikiyatri servisine yatırılan yaşları 20-34 arasında değişen, saldırgan davranışı olan ve şiddet gösteren 30 kişi, sağlıklı olan 27 kişi (kontrol grubu)	Saldırgan davranış gösteren grup içinde cinayet girişimi olanların daha yüksek oranda intihar davranışında buldukları, tekrarlayan saldırgan davranış gösterenlerde düşük ekonomik düzey, işsizlik, madde-alkol kullanımı ve suç işlemenin daha yüksek oranlarda olduğu, parçalanmış ailede yetişmenin, aile içi şiddete maruz kalmanın saldırganlık içeren davranışları arttırdığı saptanmıştır.
*Gümüş / 2000	Kendini Kabul Düzeyleri Farklı Genel Lise Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Saldırganlık Düzeyleri	Eğitim ve Öğretim	Ankara ilindeki 4 genel lisede eğitim gören 546 lise 2. ve 3. sınıf öğrencisi	Cinsiyet, doğum sırası, aile durumu, kendini kabul, ebeveynlerin algılanan öfke düzeyi, algılanan baba tutumu, babanın alkol kullanma miktarı, boş vakitleri değerlendirme alışkanlığı ve dinlenen müzik türü değişkenlerinin genel lise öğrencilerinin saldırganlık düzeyleri üzerindeki etkilerinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Aktaş / 2001	Çocuklarda Saldırganlık ile Olumsuz Niyet Yükleme Eğilimleri Arasındaki İlişkiler	Psikoloji	İlköğretim 5. sınıf öğrencilerinden oluşan 529 kişi	Fiziksel saldırganlık gösteren çocukların, fiziksel saldırganlık göstermeyen çocuklara kıyasla daha fazla olumsuz yüklemde bulunduğu, fiziksel, pasif ve sözel saldırganlık durumlarının her üçünde de erkeklerin kızlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.
*Tok / 2001	Cinsiyet Rollerine İlgili Farklı Kalıp Yargılara Sahip Üniversite Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri	Psikoloji	Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kampüsü Spor Bilimleri Teknolojisi, Eğitim Fakültesi ve Güzel Sanatlar Fakültesinde eğitim görmekte olan 531, 1. ve 4. sınıf öğrencisi	Erkek öğrencilerin saldırganlık düzeyinin kız öğrencilere göre fazla olduğu, geleneksel kalıp yargıya sahip erkek öğrencilerinin diğerlerinden daha fazla saldırgan oldukları saptanmıştır.
*Masalçı / 2001	Aile İçi Etkileşimde Çocuğun Saldırganlık Düzeyi ve Uygu	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	İzmir il merkezinde ilköğretim 6. sınıfa devam eden 217 öğrenci	Aile içi etkileşimlerle çocuğun saldırganlık davranışı göstermesi arasında anlamlı ilişki bulunduğu, çocuktaki uygu davranışının türü ile aile içi etkileşimlerin doğrudan ilişkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.
*Demirhan / 2002	Kendini Açma Düzeyleri Farklı Genel Lise Öğrencilerinin Bazı Değişkenler Açısından Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Eskişehir il merkezindeki 6 genel lisenin 946 öğrencisi	Öğrencilerin saldırganlık düzeyleri, cinsiyet, karşı cinsten arkadaşın bulunma durumu, kendini açma düzeyleri, anne ve babanın tutumunu algılama biçimine göre farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir.
*Demirkan / 2003	Futbol Fanatizmi: Taraftar kimliği Öfke ve Saldırganlık Eğilimleri Arasındaki Bağlantılar	Psikoloji	263'ü fanatik olan, 247'si fanatik olmayan 600 kişi	Fanatik olan ve olmayan bireylerin benlik saygısı yönünden ve fiziksel saldırganlık yönünden farklılık gösterdikleri, Sürekli Öfke Ölçeği Envanterinin Öfke-Dışa ve Öfke-Kontrol alt ölçekleri yönünden farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
***Baykız / 2003	Antisosyal ve Borderline Kişilik Bozukluğu Olan Bireylerde Saldırganlık Davranışının Psikiyatrik Testlerle Değerlendirilmesi ve Biyolojik Değişkenlerle Olan İlişkisinin Araştırılması: Kontrollü Bir Çalışma	Psikiyatri	Borderline kişilik bozukluğu ve antisosyal kişilik bozukluğu tanısı alan 56 erkek denek ve kontrol grubu olarak ruhsal yakınması olmayan 28 erkek	Sürekli Öfke-Öfke Tarz Ölçeği alt gruplarından öfke dışı ile açlık kan şekeri ölçümleri karşılaştırıldığında gruplar arasında ters ilişki olduğu, yasal suç ile adiponektin seviyesi arasında istatistiksel olarak negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Aktaş / 2003	Profesyonel Erkek Basketbolcuların Sosyal Uyum, Kaygı, Saldırganlık Düzeyleri ile Maç Başarıları Arasındaki İlişkinin Araştırılması	Spor	İzmir ilindeki Türkiye Basketbol Erkekler 1. ve 2. liginde yer alan Göztepe, Karşıyaka ve Altay Takımlarında oynayan yaşları 19-36 arasında değişen 41 erkek basketbolcu	Oyuncuların sürekli kaygı puanları ile edilgen saldırganlık puanları arasında, edilgen saldırganlık puanları ile yıkıcı saldırganlık puanları arasında , oynadıkları süreler ile sürekli kaygı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Yalçın / 2004	Ailelerden Algıladıkları Destek Düzeyleri Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan Çankaya Lisesi ve 50. Yıl Lisesi, Yenimahalle ilçesinde bulunan Mustafa Kemal Lisesi ve 75. Yıl Lisesi, Sincan ilçesinde bulunan Sincan Lisesi ve İbn-i Sina Lisesi'nin 1., 2. ve 3. Sınıflarında okuyan 639 öğrenci	Okuldaki arkadaşlık ilişkilerinden memnun olma durumu ile aileden algılanan destek düzeyi değişkenlerinin saldırganlık üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu, öğretmenlerinden memnun olma, aileden algılanan destek düzeyi, ailede şiddet uygulanma, babalarının alkol kullanma durumu, ailenin gelir durumunu algılama biçimi değişkenlerinin saldırganlık üzerinde anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Ay / 2004	Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ile Normal İlköğretim Okulları 2. Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması	Eğitim ve Öğretim	Erzurum iline bağlı 3 ilçedeki yatılı ilköğretim bölge okulları ile 1 normal ilköğretim okulunun 2. kademesinde öğrenim görmekte olan 451 öğrenci	Kızların saldırganlık bunalımının erkeklerden yüksek olduğu, erkeklerin de antisosyal saldırganlık bakımından kızlardan yüksek olduğu, yatılı öğrencilerin kendine dönük ve antisosyal saldırganlık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.
*Bilgi / 2005	Bilgisayar Oyunu Oynayan ve Oynamayan İlköğretim öğrencilerinin Saldırganlık, Depresyon ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan Bedri Rahmi Eyüboğlu, İhsan Zakiroğlu, Atatürk, Şehit Er Yıldırım Biroğlu ve Hesna Gündüş İlköğretim Okullarının 6., 7. ve 8. Sınıflarında eğitim gören 310 öğrenci	Öğrencilerin bilgisayar oyunu oynama süresi arttıkça antisosyal saldırganlığın arttığı ancak yalnızlık ve depresyon düzeylerinde bir farklılaşma olmadığı, macera, savaş-strateji oyunu oynayanların antisosyal saldırganlık düzeylerinin bilgisayar oyunu oynamayanlara göre yüksek olduğu, internet kafede bilgisayar oyunu oynayan öğrencilerin evde bilgisayar oyunu oynayanlara göre daha yalnız oldukları saptanmıştır.
*Halıcı / 2005	Yatılı İlköğretim Bölge Okullarına Devam Eden ve Ailesiyle Birlikte Yaşayan 12-14 Yaş Grubu Çocukların Saldırganlık Eğilimleri ile Benlik Kavramlarının İncelenmesi	Ev Ekonomisi	Ankara ili ve ilçelerindeki 3 yatılı ilköğretim bölge okulu ile aynı ilçelerde bulunan gündüzlü ilköğretim okullarının 6., 7. ve 8. sınıflarında okuyan 360 öğrenci	Saldırganlık eğiliminin ve çocuğun yaşadığı yerin kendine dönük saldırganlık, yansıtılmış saldırganlık boyutlarına ve benlik kavramına ilişkin anlamlı bir farklılık yarattığı, çocuğun cinsiyetinin, yaşının, kardeş sayısının, yatılı ilköğretim bölge okuluna gelme nedeninin, okulda sağlıkla ilgili problem olduğunda ailenin ilgilenme durumunun, odada kaç kişi kaldıklarının saldırganlığa ait çeşitli boyutlarda farklılık yarattığı, saldırganlık bunalımı ile benlik kavramı ve yansıtılmış saldırganlık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kurtyılmaz / 2005	Öğretmen Adaylarının Saldırganlık Düzeyleri ile Akademik Başarıları, İletişim ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkiler (Anadolu Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma)	Eğitim ve Öğretim	Anadolu Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinden 853 kişi	Saldırganlık bakımından öğretmen adaylarının büyük çoğunluğunun orta düzeyde olduğu, erkeklerin saldırganlık düzeylerinin kızlara göre daha fazla olduğu, saldırganlık davranışları ile akademik başarı, problem çözme ve iletişim becerileri arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu, iletişim ve problem çözme becerilerinin saldırganlığı yordadığı, hem erkek hem kızlarda akademik başarı ve yaş değişkeninin saldırganlığı yordamadığı ancak iletişim ve problem çözme becerisinde hem kız hem erkeklerde saldırganlığı yordadığı tespit edilmiştir.
*Çelik / 2006	Üniversite Birinci Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Tepkileri, Bağlanma Tarzları ve Kişilerarası Şemalarının İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim, Teknik Eğitim ve Fen Edebiyat Fakültesi 1. Sınıf öğrencisi 487 kişi	Bağlanma tarzları ile saldırganlık tepkileri ve kişilerarası şemaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, saldırganlık tepkilerinin bağlanma tarzları ve kişilerarası şemalarına göre yordandığı tespit edilmiştir.
*Çobanoğlu Güner / 2006	Takım Sporları ve Bireysel Sporlar Yapan Sporcuların Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	2005-2006 sezonunda Samsun ili içerisinde bulunan kulüplerde oynayan yaşları 17-30 arasında değişen 240 sporcu	Tekvando, güreş, yüzme (ferdi sporlar) ve basketbol, futbol, voleybol (takım sporları) ile yıkıcı, edilgen ve genel saldırganlık arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Yıkıcı saldırganlık envanteri alt ölçeğine göre tekvando ve güreş sporu yapanların yüksek değerinde olduğu, atılganlık envanteri alt ölçeğinde en yüksek puanın güreş, basketbol ve yüzme branşlarında olduğu, edilgen saldırganlık envanteri ve genel saldırganlık envanteri alt ölçeklerinde en yüksek değerlerin tekvando ve güreş branşlarında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Efiltili / 2006	Ortaöğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık, Denetim Odağı ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Konya ili merkez sınırları içinde bulunan 6 orta öğretim kurumunun 580 öğrencisi	Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla saldırgan olduğu, eşit ağırlık alanında okuyan öğrencilerin sayısal ve sözel alanda okuyanlara göre daha saldırgan olduğu, öğrencilerin saldırganlık puanları ile denetim odağı puanları arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu, öğrencilerin kişilik özellikleri puanları ile denetim odağı puanları arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu, kişilik özellikleri ölçeğinin sosyal uyum alt boyutlarından saldırganlık puanları ile sosyal ilişkiler puanları arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır.
*Ağlamaz / 2006	Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Puanlarının Kendini Açma Davranışı, Okul Türü, Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Anne-Baba Öğrenim Düzeyi ve Ailenin Aylık Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesi	Psikoloji	Çorum ili merkez özel ve kamuya ait orta öğretim kurumlarına devam eden 1223 öğrenci	Kendini açma düzeyleri düşük öğrencilerin saldırganlık ölçeği puanlarının kendini açma düzeyi yüksek olan öğrencilerden daha yüksek olduğu, okul türüne göre öğrencilerin saldırganlık ölçeği puanları arasında anlamlı farklar bulunduğu, anne öğrenim düzeyi ortaokul olan öğrencilerin saldırganlık ölçeği puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu, ailenin aylık gelir düzeyine göre öğrencilerin saldırganlık ölçeği puanları arasında anlamlı farklar bulunduğu saptanmıştır.
*Durak / 2006	Son Çocukluk Dönemi Öğrencilerinin Saldırganlıklarını Belirlemeye Yönelik Sosyal Uyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Niğde İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Niğde ili merkezinde bulunan Alparslan, 5 Şubat ve İnönü İlköğretim Okullarının 1.,2.,3.,4. ve 5. Sınıflarında öğrenim gören 150 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlığa yönelik sosyal uyum düzeylerinin belirtilen okullara ve akademik başarı düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Dervent / 2007	Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ve Sportif Aktivitelere Katılımla İlişkisi	Psikoloji Sosyoloji Spor	İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesindeki Kadri Yörükoğlu, Plevne ve Cumhuriyet Liselerinde öğrenim gören spor yapan 176 ve spor yapmayan 178 öğrenci	Spor yapanların spor yapmayanlara göre daha atılgan oldukları, spor yapan kızların spor yapan erkeklerden daha atılgan oldukları, spor yapan erkek ve kızların diğer saldırganlık özelliklerinin ise birbirlerine yakın olduğu, spor yapanların babalarının eğitim düzeyi ortaokul olanlarının daha fazla yıkıcı saldırganlık özelliğine sahip olduğu, spor yapmayanların babalarının eğitim düzeyi lise olanların edilgen saldırgan özelliklerinin diğerlerinden fazla olduğu saptanmıştır.
*Yasankul / 2007	İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimleri ile Eğitim Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Tuzla, Ümraniye, Beşiktaş, Şişli, Ortaköy, Bağcılar ilçelerinde 1, Üsküdar ve Gaziosmanpaşa ilçelerinde 2 okul olmak üzere toplam 10 okulun ilköğretim 4. ve 5. sınıf öğrencisi 675 kişi	Saldırganlık eğilimlerinin erkek öğrencilerin lehine farklılaşma gösterdiği, ilköğretimi tamamladıktan sonra eğitim yaşantısına devam etme isteği ile öğrencilerin saldırganlık eğilimi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, yalnızca matematik dersinde kendini başarılı bulma durumu ile saldırganlık eğilimi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, derslerde çok çeşitli etkinlikler yapılıyor olması, derslerin yeterince ilgi çekici işleniyor olması ve derslere aktif katılma durumu ile öğrencilerin saldırganlık eğilimi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, öğrencilerin öğretmenlerine yönelik algıları ile saldırganlık eğilimi arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Yavuz / 2007	Son Çocukluk Dönemi Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Mersin ilindeki 6 ilköğretim okulunun 4. ve 5. sınıflarına devam eden 507 öğrenci	Öğrencilerin benlik saygısı puanlarının saldırganlık düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı, öğrencilerin saldırganlık düzeyinin cinsiyete, yaşa, babanın eğitim durumuna, ailenin sosyo-ekonomik durumuna, kronik bir hastalığının olma durumuna, arkadaşlık ilişkilerine, televizyon izleme sürelerine ve televizyonda izlediği program türüne göre anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.
***Alkurt Alkan / 2007	Kadın Hükümlülerde Suç Türleri ile Saldırganlık Davranışı Arasındaki İlişki	Adli Tıp	116 kadın hükümlü ve benzer yaş ve sosyo-ekonomik düzeyden oluşturulmuş aynı sayıda kontrol grubu	Hükümlü ve kontrol grubunun saldırganlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, hükümlü kadınların çoğunun alt eğitim düzeyinde, evli, şehir-büyük şehirde yaşadıkları, alt gelir düzeyinde oldukları, hükümlülerin %75'inin adam öldürme ve yaralama suçundan hüküm giydiği, yaş arttıkça kişilerin fiziksel şiddet içeren suçları daha az işledikleri, kontrol grubuna göre adam öldürme suçundan hüküm giymiş olanlar atak ve negatif saldırganlıkta daha yüksek puan aldığı saptanmıştır.
*Şahin / 2007	Psikolojik İhtiyaçları Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Kayseri ilinin 2 merkez ilçesi Melikgazi ve Kocasinan'da bulunan Kayseri ve Mimarşinan Endüstri Meslek Liseleri, Sümer ve Atatürk Liseleri'nin 1., 2. ve 3. Sınıflarında okuyan 1011 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık puanı üzerinde serbest zamanda yapılan etkinliğin türü ile ilişki ihtiyacı düzeyi, okuldan memnuniyet düzeyi ile yeterlilik ihtiyacı düzeyi ve cinsiyet değişkenleri ve özerklik ihtiyacı düzeyinin ortak etkilerinin anlamlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kaplan / 2007	Öfke Yönetimi Becerileri Programının İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyi ve Benlik Saygısına Etkisi	Psikoloji	İzmir ili Buca ilçesine bağlı Buca İlköğretim Okulu 5. sınıf öğrencilerinden 244 kişi / 9 deney, 9 kontrol grubu (8 haftalık eğitim programı)	Deney grubundaki öğrencilerin saldırganlık düzeyinde kontrol grubundaki öğrencilere göre anlamlı bir azalma olduğu, deney grubundaki öğrencilerin kontrol grubundaki öğrencilere kıyasla benlik saygısı düzeylerinde anlamlı bir değişme olmadığı tespit edilmiştir.
*Öz / 2007	İlköğretim 1. Kademe 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İzmir il merkezindeki sosyo-ekonomik durumu farklı 3 bölgede yer alan 6 devlet ilköğretim okulunun 4. ve 5. Sınıflarında öğrenim gören 328 öğrenci	Algılanan akademik başarı ve cinsiyet değişkenlerine göre öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği, yaş, sınıf düzeyi, anne-babanın eğitim düzeyi, algılanan gelir düzeyi ve algılanan anne-baba değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
*Erden / 2007	Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğretmenlik Bölümleri Birinci Öğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Türleri	Eğitim ve Öğretim	Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi, Müzik, Resim Matematik, Türkçe ve İngilizce öğretmenliği bölümlerinin son sınıflarında okuyan 199 öğrenci	Genel olarak tüm öğretmen adaylarının atılgan davranışlar sergiledikleri, özel yetenek sınavı ile üniversiteye girenlerin diğerlerine göre daha atılgan oldukları, anne ve babalarının eğitim düzeyi yüksek olan ve spor yapmayanların yıkıcı saldırgan, spor yapanların atılgan olduğu, tekrar ÖSS'ye girse okuduğu bölümü seçmeyecek olanların yıkıcı ve edilgen saldırganlık türünü benimsedikleri, ailesi tarafından otoriter tarz ile yetiştirilenlerin yıkıcı saldırgan, demokratik tarz ile yetiştirilenlerin ise atılgan oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Güner / 2007	Çatışma Çözme Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Saldırganlık ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Bursa ili Osmangazi ilçesindeki Süleyman Çelebi Lisesinin 9. sınıf öğrencilerinden 60 kişi (30 deney / 30 kontrol)	Deney grubundaki öğrencilerin saldırganlık puanlarındaki azalmanın ve problem çözme becerilerindeki artmanın uygulanan çatışma çözme grup rehberliğinden kaynaklandığı, kontrol grubunda ise çatışma çözme grup rehberliğinin olumlu etkisinin devam ettiği görülmüştür.
*Ergül / 2008	Müzakere (Problem Çözme) ve Arabuluculuk Eğitim Programının Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Çatışma Çözüm Becerileri, Atılmanlık Becerileri ile Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İzmir ilinde alt sosyo-ekonomik çevrede bulunan 2 farklı lisenin 9. Sınıfında öğrenim gören 482 öğrenci (302 deney / 180 kontrol)	Arabuluculuk ve müzakere programının genel olarak öğrencilerin anlamaya çalışma ve sosyal uyum becerilerinin gelişmesinde olum etki sağladığı, programın kız öğrenciler üzerinde erkeklere oranla daha fazla barışçıl yöntemleri kullanmalarını sağladığı, programın öğrencilerin saldırgan davranışlarının azaltılmasında etkili olmadığı, programa katılan öğrencilerin katılmayanlara göre daha atılman davranışlar sergiledikleri ve programın özellikle kız öğrencilerin atılmanlık becerisinin artmasında olumlu etki sağladığı tespit edilmiştir.
*Güçkıran / 2008	İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişki	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Anadolu ve Avrupa Yakasındaki ve Şanlıurfa'daki 9 ilçedeki ilköğretim okullarının 7. sınıf öğrencilerinden 351 kişi	Öğrencilerin okul iklimi algıları ve saldırganlık düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı, öğrencilerin okul iklimi algıları ile saldırganlık düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kula / 2008	Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Saldırganlık Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul Anadolu Yakasında bulunan Kadıköy, Beykoz ve Ümraniye ilçelerinde bulunan endüstri meslek liselerinde öğrenim gören 328 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık durumlarıyla umutsuzluk düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, umutsuzluk ve saldırganlık ölçeğinde sıralamalar ortalamalarında en yüksek değerin mobilya bölümü öğrencilerinin olduğu, umutsuzluk ölçeğinde elektronik bölümü, saldırganlık ölçeğinde ise makine bölümünde okuyanlarda anlamlı bir farklılığın olduğu, sınıf değişkenine göre saldırganlık ölçeğinde, gelir düzeyi ve zayıf ders değişkeninde ise umutsuzluk ölçeğinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.
*Şevkin / 2008	“Müzakere (Problem Çözme) ve Arabuluculuk” Eğitim Programının İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Çatışma Çözüm Stilleri ve Saldırganlık Eğilimleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İzmir ilindeki 3 ilköğretim okulunun 4. ve 5. sınıflarında öğrenim gören 675 öğrenci (deney 347 öğrenci / kontrol 328 öğrenci)	Programın öğrencilerin saldırganlık eğilimlerinin azalması yönünde etkili olduğu, cinsiyet değişkenine göre program kız öğrenciler üzerinde etkili olmazken erkek öğrencilerin saldırganlık eğilimlerinin azalması yönünde etkili olduğu, 4. sınıf deney grubu öğrencileri üzerinde program çatışma çözüm stilleri üzerinde olumlu etki geliştirmiştir.
*Yükselgün / 2008	İlköğretim Dördüncü ve Beşinci Sınıf Öğrencilerinin İnternet Kullanım Durumlarına Göre Saldırganlık ve Sosyal Beceri Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilinin Zeytinburnu ilçesindeki Ziya Gökalp İlköğretim Okulunda ve Şişli ilçesinin Resneli Niyazi Bey İlköğretim Okulunun 4. ve 5. sınıflarında öğrenim gören 411 öğrenci	İnterneti denetimsiz ortamlarda kullanan, devamlı oyun sitelerini kullanan çocukların diğer çocuklara göre daha saldırgan oldukları, internet kullanım düzeyi gelişmiş çocukların sosyal beceri düzeylerinin de geliştiği ancak çocukların boş zamanlarının büyük çoğunluğunu internet başında geçirmesinin sosyal beceri düzeylerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Sarıcı Bulut / 2008	İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Sınav Kaygıları, Saldırganlık Eğilimleri ve Problem Çözme Becerilerindeki Yetersizliklerin Sağaltımında Grupla Çözüm Odaklı Kısa Terapinin Etkileri	Eğitim ve Öğretim	Ankara ili Yenimahalle ilçesi Yeşilevler ve Abdi İpekçi İlköğretim Okulunda ikinci kademe öğrenim gören 29 öğrenci deney grubu ve 30 öğrenci kontrol grubu	Deney grubundaki öğrencilerin saldırganlık durumlarında, sınav kaygısı durumlarında kontrol grubuna göre bir azalma olduğu, problem çözme becerilerinde kontrol grubundaki öğrencilere göre olumlu bir gelişme olduğu, deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin saldırganlık sonest ve izleme testi puanları arasında fark olduğu çözüm odaklı kısa terapinin öğrencilerin saldırganlık durumunda terapi sonrasında da olumlu etkisinin devam ettiği görülmüştür.
*Kumru Sarıca / 2008	Sosyal Beceri Programının Ergenlerin Saldırganlık Düzeyine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Kocaeli Darıca Neşet Yalçın Lisesindeki 458 öğrenci arasından seçilen saldırganlık puanı yüksek olan 48 öğrenci (öğrencilerin 16'sı deney, 16'sı kontrol ve 16'sı plasebo)	Deney grubundaki öğrencilerin saldırganlık puanlarını sosyal beceri programının anlamlı düzeyde azalttığı, deney, kontrol ve plasebo gruplarının son test puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
*Topuz / 2008	Amatör Futbol Oyuncularının Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	Konya ilindeki 1. Amatör Küme Süper Grup'ta ve 1. Amatör Küme A ve B Grubu'nda mücadele eden 13 takımın 223 amatör futbolcusu	Baba eğitim düzeyi değişkenine göre saldırganlık envanterine ait edilgen saldırganlık ve atılganlık boyut ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı, anne eğitim düzeyi değişkenine ve lisanlı olarak futbol oynadıkları süre değişkenlerine göre atılganlık alt boyut ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Başaran / 2008	Çeşitli Tür Liselerde Öğrenim Gören Öğrencilerin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	704 lise öğrencisi	Tüm öğrencilerin genel olarak saldırganlık düzeyi, kişilerarası duyarlık düzeyi ve öfke düşmanlık düzeylerinin orta derecede olduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla saldırgan olduğu, sınıf düzeyi arttıkça saldırganlık düzeyinde arttığı, öfke-düşmanlık ve kişiler arası duyarlık düzeyleri kardeş sayısına göre anlamlı fark oluşturduğu, anne-babanın evli ya da ayrı olması, sağ ya da ölü olması gibi faktörlerin öğrencilerin saldırganlığını etkilediği, öğrencilerin kişilerarası duyarlılık düzeyleri ile öfke ve düşmanlık düzeyleri arttıkça saldırganlığında arttığı, öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin okul türüne göre farklılaştığı, saldırganlık seviyesinin en yüksek meslek lisesi öğrencilerinde olduğu saptanmıştır.
*Güney / 2008	Aileleri İstanbul Ümraniye İlçesine Göç Etmiş İlköğretim Birinci Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul Ümraniye ilçesinde 30 devlet ilköğretim okulunun 884 öğrencisi	Erkeklerin kızlara göre daha saldırgan davranışlar sergiledikleri, babası işsiz olan çocukların diğerlerine göre daha saldırgan olduğu, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nden gelen öğrencilerin, Marmara, Akdeniz, İç Anadolu, Karadeniz ve yurtdışından gelenlere göre daha saldırgan olduğu ve fiziksel şiddet gören çocukların daha saldırgan olduğu tespit edilmiştir.
*Öztürk / 2008	Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Malatya merkez ilçede bulunan ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinden 1230 kişi	Öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin cinsiyet, yaş, anne-baba eğitim düzeyi, okul türü, anne-baba tutumu, aile yapısı, arkadaşlık ilişkilerinden ve öğretmenleriyle ilişkilerinden memnun olup olmama durumu, okul başarısı, ve devamsızlık durumuna göre anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Gökbüz oğlu / 2008	Ergenlerin Saldırganlık Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul ili Anadolu Yakası Pendik ilçesindeki Gülizar Zeki Obdan, Ahmet Kutsi Tecer ve Seyit Burhan Toprak İlköğretim Okulunun 304 sekizinci sınıf öğrencisi	Öğrencilerin saldırganlık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, öğrencilerin saldırganlık düzeyleri ile problem çözme becerisinin alt boyutlarından yaklaşma kaçınma ve problem çözme becerisine güven alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ancak kişisel kontrol alt boyutunda anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Sporcuların saldırgan davranmalarına çevresel birçok etmenin etki ettiği, bunların sırasıyla hakem, rakip oyuncular, çevre, takım arkadaşları, spordaki saldırgan davranışların sporun doğası gereği olduğu kanısı ve rol modellerin olduğu saptanmıştır.
*Asma / 2008	Okullar Arası Karşılaşmalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Saldırganlık Algılarının Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı Açısından İncelenmesi: Ankara İli Örneği	Eğitim ve Öğretim Spor	Ankara ilinde genler birinci kümesinde yer alan 25 takımdan 421 öğrenci 2006-2007 futbol sezonunda 2.lig B kategorisinde mücadele eden Kırşehir Spor ile Tokat Spor arasında oynanan (15/02/2007) müsabakadaki 481 Kırşehir Spor seyircisi	Seyircilerin spor müsabakalarına gitme sebeplerinin çoğunlukla spora ilgilerinden kaynaklandığı ve takımını izleyip destek vermek olduğu, seyircileri tahrik eden faktörlerin başında hakem davranışları ve takımın kötü oynaması olduğu, medyada sunulan programlardaki eleştiriler seyirciler üzerinde saldırganlık olaylarının artmasını sağladığı, seyircilerin büyük bir kısmının sporda şiddet ve saldırganlık olaylarını önlemeye yönelik yasaları bilmediği, saldırganlık ve şiddet olaylarına karışmayanların yasalar hakkında bilgi sahibi olduğu, seyircilerin en fazla küfür, sözlü saldırı ve saha içine yabancı cisim atma olaylarına katıldıkları, işçi, işsiz, serbest meslek ve öğrencilerin memurlara göre maç öncesi, esnası ve sonrasında saldırganlık olaylarına daha fazla katıldıkları, seyircilerin mutlu bir çocukluk ve gençlik geçirmemelerinin onların maç öncesi, esnası ve sonrasında saldırganlık olaylarına katılmalarını etkilediği saptanmıştır.
*Var / 2008	Futbol Seyircilerinin Spor Alanlarındaki Saldırganlık Davranışları Hakkında Betimsel Bir Çalışma (Kırşehir İli Örneği)	Spor		

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Günaydın / 2008	Orta Öğretim Kurumları Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Aile Ortamı ve Benlik İmgesi ile İlişkisi (Trabzon İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim	Trabzon ilindeki ortaöğretim kurumlarında okuyan 625 öğrenci	Aile ilişkileri, bireysel değerler ve duygusal düzey ile saldırganlık eğilimleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, erkeklerin kızlara göre daha fazla saldırgan olduğu, saldırganlık eğilimleri ile yaş arasında olumlu ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.
*Ulusoy / 2008	Ergenlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı ve Saldırganlık İlişkisi	Eğitim ve Öğretim	Adana ili Seyhan ilçesinde bulunan 6 orta öğretim okulunun 9., 10. ve 11. sınıflarında öğrenim gören 526 öğrenci	Bilgisayar ve internet kullanan öğrencilerin kullanmayanlara göre saldırganlık ortalamalarının daha yüksek olduğu, savaş ve strateji oyunu oynayan ergenlerin saldırganlık puanlarının daha yüksek olduğu, bilgisayar ve internet kullanım sürelerinde artışa bağlı olarak saldırganlık düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır.
*Keskinoğlu / 2008	İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencilerine Uygulanan Mesnevi Temelli Değerler Eğitimi Programının Ahlaki Olgunluğa ve Saldırganlık Eğilimine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Tuzla ilçesi Halil Turkan İlköğretim Okulu 5. sınıf öğrencilerinden ahlaki olgunluk seviyesi düşük 15'i deney ve 15'i kontrol grubu olmak üzere 30 kişi	Program sonucunda öğrencilerin ahlaki olgunluk düzeyinin geliştiği ve saldırganlık eğiliminin azaldığı saptanmıştır.
*Yeğen / 2008	Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Uyumları ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kadıköy İlçesi Örneği)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kadıköy ilçesinde öğrenim gören 395 ortaöğretim 10. ve 11. sınıf öğrencileri	Saldırganlığın artışına bağlı olarak sosyal uyumun azaldığı, öğrencilerin saldırganlık tepkilerinin cinsiyet, annenin sağ olup olmaması ve öğrenim görülen alan değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Omay / 2008	İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları ile Saldırganlık Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kartal ilçesindeki devlet ilköğretim okullarında öğrenim gören 2. kademe 425 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık düzeyinin orta düzeyde olduğu, okul iklimi algılarında en düşük ortalamayı öğrencilerin davranışsal değerleri, en yüksek ortalamayı yol gösterme alt boyutunun aldığı, öğrencilerin saldırganlık ölçeği puanları ile cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve çete aktiviteleri arasında pozitif ilişki olduğu, anne, baba, toplum ve okul arası ilişkiler, öğrenci etkinlikleri, öğrenci-öğretmen ilişkileri, ders yönetimi, idare, güvenlik ve düzenlilik, öğrencilerin akademik yönlendirilmesi, öğrencilerin davranışsal değerleri ve yol gösterme arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Yılmaz / 2008	Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Bursa ili merkez ilçelerindeki anadolu teknik lise ve endüstri meslek liselerinde eğitim gören 248 öğrenci	Anadolu teknik lisesi öğrencilerinin endüstri meslek lisesi öğrencilerine göre yıkıcı saldırganlık davranışını daha fazla sergiledikleri, kızların erkeklere göre daha fazla edilgen saldırganlık davranışlarında bulunduğu, ailesiyle birlikte yaşamayan öğrencilerin ailesiyle yaşayanlara göre, sosyal güvenlikleri olmayan öğrencilerin sosyal güvenliği olan öğrencilere göre daha atılgan olduğu, ekonomik seviyesi kötü olanların iyi olanlara göre daha fazla saldırganlık davranışında bulunduğu tespit edilmiştir.
*Yıldırım / 2009	Öğretmenlerin Liderlik Davranışlarının Öğrenci Saldırganlık Eğilimine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul'daki 100 lise öğrencisi	Saldırganlık ile vizyoner liderlik arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Lügen Yıldırım / 2009	Futbol Antrenörlerinin Saldırganlık Olaylarına Bakış Açıları (Ankara İli Örneği)	Spor	Ankara görev yapan 80 futbol antrenörü	Özellikle hakem, medya, futbolcu, kulüp yöneticisi, Futbol Federasyonu ve güvenlik güçlerinin seyirci saldırganlığına karşı alınacak önlemlerde etkili unsurlar olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kurnaz / 2009	Saldırganlık ve Akran Mağduriyetinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Ankara ilindeki ilköğretim okullarının 6., 7. ve 8. Sınıflarında öğrenim gören 384 öğrenci	Erkeklerin saldırganlık davranışlarının kızlardan daha yüksek olduğu, yaş arttıkça ilişkisel saldırganlığın azaldığı
*Yalçın / 2009	Spor Tatmininin Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Antrenör Cinsiyetinin Rolünü Belirlemeye Yönelik Antalya İlinde Bir Uygulama	Spor	Antalya ilinde çeşitli kulüplerde oynayan 420 sporcu	Spor tatmininin sporcuların stres ve saldırganlık düzeylerini negatif yönde etkilediği ve antrenör cinsiyetinin anlamlı bir şekilde spor tatmininin stres ve saldırganlık üzerindeki etkisine aracılık ettiği saptanmıştır.
*Ergül / 2009	Bir Grup Süreci Olarak Akran Zorbalığı: Katılımcı Rolü Gruplarında Tepkisel-Amaçlı Saldırganlık ve Toplumsal Konum	Psikoloji	Ankara ili Çankaya ilçesindeki 11 farklı ilköğretim okulunda 6., 7. ve 8. sınıflarda okuyan 774 öğrenci	Öğrencilerin %21,1'i savunucu, %20,9'u izleyici, %11,5'i zorba, %10,9'u yardımcı-destekleyici, %9,7'sinin kurban olduğu, erkeklerin zorbalık sürecinde kızlara göre daha etkin rol oynadığı, kızların savunucu ve izleyici rollerden birine girmiş olduğu saptanmıştır.
**Gündoğdu / 2009	Yaratıcı Drama Temelli Çatışma Çözme Programının Ergenlerde Öfke, Saldırganlık ve Çatışma Çözme Becerisine Etkisi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Ankara Mamak ilçesindeki Abidinpaşa Lisesinde öğrenim gören 43 öğrenci (Deney grubu 13, plasebo grubu 14 ve kontrol grubu 16)	Deney grubunun çatışma çözme davranışını belirleme ölçeği problem çözme alt ölçek puanları açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı, son izleme testleri puanlarında anlamlı düzeyde bir artışın olduğu, deney grubunun saldırganlık alt ölçeği puanlarının plasebo ve kontrol gruplarına göre anlamlı düzeyde azaldığı, deney grubunun son test ve izleme testleri puanlarında da anlamlı düzeyde bir azalmanın olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yıldız / 2009	Spor Yapan ve Spor Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	Kastamonu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında öğrenim gören 600 öğrenci (300 spor yapan + 300 spor yapmayan)	Spor yapanların yıkıcı saldırganlık özelliklerinde anlamlı bir farklılığın olduğu, spor yapmayanlarda ise edilgen saldırganlığın anlamlı bir farklılığı olduğu saptanmıştır.
*Kurtoğlu / 2009	Lise Öğrencilerinde Gözlenen Saldırganlık Düzeylerinin Otomatik Düşünceler, Cinsiyet ve Sınıf Düzeyi Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesi merkezinde özel ve devlete ait ortaöğretim kurumlarında 9., 10. ve 11. sınıflarda öğrenim gören 1185 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık düzeyi arttıkça, kendine yönelik negatif duygu ve düşüncelerinde yükseldiği, saldırganlık düzeyi arttıkça, şaşkınlık-kaçma fantezilerinin, kişisel uyumsuzluk ve değişme isteğinin, yalnızlık-izolasyon düşüncelerinin ve ümitsizliğin arttığı saptanmıştır. Ayrıca erkek öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu, 11. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin saldırganlık düzeyinin 9. sınıfta öğrenim görenlere göre daha yüksek olduğu, erkek öğrencilerin otomatik düşüncelerinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Özdemir / 2009	Muş E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda Kasten Adam Öldürmek Suçundan Gelen Hükümlü Erkeklerde Öfke ve Öfke İfade Tarzları ile Saldırganlık İlişkisinin İncelenmesi	Adli Tıp	Muş E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda yaşları 18 ile 68 arasında değişen, kasten adam öldürmek suçundan hükümlü 100 erkek	Sürekli öfke ve öfke alt ölçek puanları arasında anlamlı farklılığın bulunduğu, saldırganlık ölçeğinin öfke ve sözel saldırganlık alt ölçekleri ile içte tutulan, dışa vurulan, sürekli öfke ve kontrol altına alınmış öfke puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, saldırganlık ölçeğinin düşmanlık ve dolaylı saldırganlık alt boyutları ile içte tutulan, dışa vurulan ve sürekli öfke arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Kılıçarslan / 2009	İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Akılcı Olmayan İnançları ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Elazığ il merkezindeki merkez ilköğretim okullarının 7. ve 8. sınıflarında öğrenim gören 955 öğrenci	Ergenler için mantık dışı inançlar ölçeği toplam puanı ile başarı talebi, rahatlık talebi ve saygı talebi alt ölçek puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, erkeklerin saldırganlık düzeylerinin kızlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.
**Eroğlu / 2009	Saldırganlık Davranışının Boyutları ve İlişkili Olduğu Faktörler: Lise ve Üniversite Öğrencileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma	Psikoloji Sosyoloji İletişim Bilimleri	Konya ilindeki liselerde öğrenim gören 1294 öğrenci ve Selçuk Üniversitesinde öğrenim gören 948 öğrenci	Lise ve üniversite öğrencilerinin saldırganlık davranışının alt boyutları açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı, öğrencilerin saldırganlık davranışının cinsiyetleri açısından da anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin erkeklere göre empatik eğilim puanları, erkek öğrencilerin ise kızlara göre saldırganlık puanları yüksek çıkmıştır. Meslek lisesi öğrencilerinin fiziksel saldırganlık eğilimlerinin anadolu ve genel lise öğrencilerine göre daha yüksek olduğu, geniş ailelerde yaşayan lise öğrencilerinin dolaylı saldırganlık puanlarının yüksek olduğu, babası üniversite mezunu olanların, babası ortaokul mezunu olanlara göre dolaylı saldırganlığa daha eğilimli olduğu, yüksek gelir grubundaki ailelerin çocuklarının empatik eğilim puanlarının daha yüksek olduğu, disiplin cezası alan öğrencilerin fiziksel saldırı puanlarının yüksek olduğu, mükemmeliyetçi tutuma sahip ailede yetişenlerin daha öfkeli daha saldırgan olduğu, ailede şiddet görmeyenlerin empatik eğilim puanlarının yüksek olduğu, ailede şiddet görenlerin, okulda şiddet görenlerin, çevrede şiddet görenlerin ve maruz kalınan şiddetin etkisinde kalanların saldırganlığa daha eğilimli olduğu, saldırganlık düzeyi yükseldikçe empatik eğilim puanlarının düştüğü tespit edilmiştir.
*Filiz / 2009	Farklı Lise Türlerindeki Öğrencilerin Empatik Eğilimleri ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği)	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Kartal ilçesine bağlı devlet ortaöğretim kurumlarında okuyan 340 öğrenci	

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Örenoğlu Toraman / 2009	Bilim Sanat Merkezlerine Devam Eden ve Etmeyen İlköğretim 12 Yaş Çocuklarının Saldırganlık, Atılganlık, Çekingenlik ve Mizah Özelliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Ankara ili Yenimahalle ve Mamak ilçelerinde yer alan 2 bilim ve sanat merkezi ve 4 ilköğretim okullarındaki 12 yaş çocuklarından 285 öğrenci	Davranış eğilimleri ölçeğinin çekingenlik, saldırganlık ve atılganlık alt ölçeklerinden elde ettikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, annelerin ve babaların eğitim düzeyine göre mizah ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, öğrencilerin katıldıkları sosyal etkinlik türüne göre; ilköğretime devam eden çocukların, mizah ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu, bilim ve sanat merkezlerine devam eden çocukların mizah ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, ilköğretim ve bilim ve sanat merkezine devam eden çocukların davranış eğilimleri ölçeğinin saldırganlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık olduğu ancak atılganlık ve çekingenlik alt boyutlarında anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır.
*Kadan / 2010	Okul Öncesi Dönem Çocuklarında (4-6 Yaş) Saldırganlık Davranışını Etkileyen Faktörlerin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul ili Kadıköy ilçesinde bulunan 1 özel ve 1 devlet ilköğretim okullarının anasınıfları ile Kadıköy ilçesi belediyesine bağlı 1 anaokulundaki 152 çocuk	Erkek çocukların kız çocuklara göre, kardeşi olmayan çocukların kardeşi olan çocuklara göre, anne babası ayrılmış olan çocukların anne babası evli olan çocuklara göre, 2004 ve 2005 doğumlu olan çocukların 2003 doğumlu olan çocuklara göre, annesi çalışmayan çocukların annesi çalışanlara göre, uzun süre televizyon seyreden çocukların daha az televizyon izleyen ya da izlemeyen çocuklara göre daha fazla saldırgan olduğu, anne-babanın eğitim seviyesi düştükçe sözel ve fiziksel saldırganlığın arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Soylu / 2010	Psikolojik ve Sosyal Dışlanma ile Sosyal Reddedilme Kavramları Arasındaki Farklılıkların Saldırganlık Temelinde İncelenmesi: Cinsiyet, Bağışlayıcı, Kişilik ve Negatif Duygulanımın Rolü	Psikoloji	Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı'nın farklı birimlerinde çalışan 180 kişi	Psikolojik dışlanmanın saldırganlık tepkisi açısından sosyal reddedilme ve sosyal dışlanmadan farklı olduğu, en saldırgan grubun sosyal reddedilme yaşayan kadınlar olduğu, saldırganlık tepkisi üzerinde negatif duygulanım ve bağışlayıcı kişilik değişkenlerinin temel etkilerinin anlamlı farklara yol açtığı, sosyal reddedilme yaşayan katılımcıların sosyal dışlanma yaşayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha fazla tedirginlik hissettikleri, psikolojik dışlanma yaşayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha fazla üzüntü duydukları, hem sosyal dışlanma hem sosyal reddedilme yaşayan kadınların psikolojik dışlanma yaşayan kadınlardan anlamlı olarak daha fazla içerleme duygusu yaşadıkları, psikolojik dışlanma koşulunda erkekler kadınlara göre daha fazla içerleme duygusu yaşadıkları, sosyal reddedilme koşulunda da kadınların erkeklere göre daha fazla içerledikleri tespit edilmiştir.
*Ümit / 2010	Ergenlerin Duygusal Zekâları ve Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Fatih ilçesinde ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören 14-17 yaş aralığında 500 öğrenci	Duygusal zekanın alt boyutlarından stresle başa çıkma ve kişisel beceriler alt boyutları ile saldırganlık ölçeği puanları arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zekanın alt boyutlarından kişilerarası uyumluluk ve genel ruh durumu alt boyutlarından aldıkları puanlar ile saldırganlık ölçeği puanları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, erkeklerin duygusal zeka ölçeğinden aldıkları puan ortalamasının kızlardan daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Sili / 2010	Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin Saldırganlık Davranışlarının Sosyolojik Analizi: Erzurum Örneği	Sosyoloji	Erzurum il merkezindeki 432 lise öğrencisi	Öğrencilerin saldırganlık eğilimlerinin cinsiyet, öğrenim gördükleri sınıf düzeyi, hayattan memnuniyet düzeyleri, izledikleri televizyon programları, izledikleri film türü, kültür sanat faaliyetlerine katılmayı, spor yapmayı, boş zamanlarında kitap okumayı ve internette zaman geçirmeleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu, öğrencilerin saldırganlık eğilimleri ile sosyo-ekonomik değişkenler arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır.
*Akpınar / 2010	Borderline Kişilik Bozukluğu Olan Bireylerin Öfke Tarzları ve Saldırganlık Davranışı Üzerine Bir İnceleme	Psikoloji	İstanbul ili Kadıköy ve Üsküdar ilçelerinde bulunan Avigen Psikoterapi Merkezi ve Marmara Psikoterapi Merkezi'ne başvuran ve halen terapileri devam eden 220 danışan	Borderline kişilik bozukluğuna sahip olan kişilerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzları (öfke içe, öfke dışı ve öfke kontrol) arasında anlamlı farklılıkların olduğu, borderline kişilik bozukluğuna sahip olan kişilerin bu bozukluğa sahip olmayan kişilerin saldırganlık davranışları arasında anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır.
*Evcin / 2010	Bilgisayar Oyunlarının İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimine Etkisinin İncelenmesi	Psikoloji	Tunceli ili Pertek ve Aktuluk Yatılı İlköğretim bölge okullarında 6., 7. ve 8. sınıflara devam eden 150 öğrenci	Öğrencilerin şiddet içerikli bilgisayar oyunu oynamasının öfke, dolaylı saldırganlık, sözel saldırganlık, fiziksel saldırganlık ve total saldırganlık puanlarında artışa neden olduğu, uzun süre şiddet içerikli bilgisayar oyunu oynayan öğrencilerin (günde 2 saat) daha kısa süre ile (günde 15 dakika) şiddet içerikli bilgisayar oyunu oynayanlara göre daha fazla saldırganlık eğilimi gösterdikleri, kız öğrencilerin 2 saat süre ile şiddet içerikli bilgisayar oyunu oynayanlarının fiziksel saldırganlık eğilimlerinin erkeklerden yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaş-tığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Özkatar Kaya/ 2010	18-25 Yaş Arası İşitme Engelli Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	İzmir ilinde çeşitli kulüplerde oynayan işitme engelli 50 sporcu ile spor yapmayan 50 işitme engelli gönüllü	Sporcuların yaşları ile saldırganlık düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, yaş ile stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, spor yapan ve yapmayanların saldırganlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Baş / 2010	Öğretmen Adaylarının Saldırganlık ve Umutsuzluk Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesinde Öğrenim görmekte olan Türkçe, Sosyal Bilgiler ve Sınıf öğretmenliği bölümlerinden 817 öğrenci	Öğrencilerin umutsuzluk ve saldırganlık düzeyleri arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, cinsiyete göre umutsuzlukta motivasyon kaybı, gelecekle ilgili duygu ve beklentiler ve genel umutsuzluk düzeylerinde, saldırganlıkta ise düşmanlık, öfke, dolaylı saldırganlık, fiziksel saldırganlık ve genel saldırganlık düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.
*Şendağ /2010	Yaş, Eğitim Düzeyi, Heyecan Arayışı, İç-Dış Denetim Odağı ve Saldırganlık ile Trafik Kuralı İhlali Yapma ve Trafik Kazasına Karışma Arasındaki İlişkiler	Psikoloji	En az 5 yıldır aktif olarak araç kullanan ve sürücülük performanslarının değerlendirilmesi için bir psikoteknik değerlendirme merkezine başvuruda bulunan 318 erkek sürücü	Tehlikeli araç kullanma nedeniyle alınan trafik ceza sayısı ile yaş ve heyecan arayışı değişkenleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, tehlikeli araç kullanma sebebiyle trafik cezasını en iyi yordayan değişkenin yaş olduğu, iç denetim odaklı olma ile karışılan trafik kaza sayısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
**Avcı / 2010	Eğitimde Şiddet Olgusu Lise Öğrencilerinde Şiddet, Saldırganlık ve Ahlaki Tutum İlişkisi Küçükçekmece İlçesi Örneği	Din Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki 24 devlet okulunun lise 1., 2., 3. ve 4. sınıflarında öğrenim gören 1410 öğrenci	Ahlaki değerleri özümsemiş, kendisiyle barışık, kötü çevre ve arkadaşların olumsuz etkilerinden uzak, sağlıklı aile ortamında yaşayan öğrencilerin saldırganlık ve şiddet düzeylerinin düşük olduğu, aile içinde şiddet gören, arkadaşların olumsuz etkilerine maruz kalan, kötü çevreye sahip olan, çete içerisinde bulunan, silah ve kesici alet taşıyan, ahlaki tutum düzeyleri düşük olan öğrencilerin saldırganlık ve şiddet düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Solak / 2011	Spor Yapan ve Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Çorum İli Örneği)	Eğitim ve Öğretim Spor	Çorum il merkezinde ortaöğretim kurumunda öğrenim gören 247'si spor yapan 267'si spor yapmayan 514 öğrenci	Kız öğrencilerin atılganlık ve empatik eğilim puanlarının erkek öğrencilerin puanlarından daha yüksek olduğu, meslek lisesi öğrencilerinin empatik eğilim puanlarının fen, Anadolu öğretmen ve Anadolu lisesi öğrencilerinden daha düşük olduğu, ailesinde spor yapılan öğrencilerin atılganlık, yıkıcı saldırganlık ve genel saldırganlık puanlarının ailesinde spor yapılmayan öğrencilerin puanlarından daha yüksek olduğu, spor yapan öğrencilerin atılganlık puanının spor yapmayanlara göre yüksek olduğu, empatik eğilim puanları bakımından milli spor öğrencilerinin kulüp sporcusu öğrencilerinin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Empatik eğilim ile yıkıcı saldırganlık arasında düşük düzeyde negatif yönlü, empatik eğilim ile atılganlık arasında orta düzeyde pozitif yönlü, empatik eğilim ile edilgen saldırganlık arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
			Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü Göztepe Ek Hizmet Birimi Aile Danışma Merkezi ve İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü Maltepe Ek Hizmet Birimine başvuran özürü çocuk sahibi 100 anne ve karşılaştırma grubu Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Ümraniye Toplum Merkezine başvuran normal gelişim gösteren çocuk sahibi 100 anne	
*Kutlu / 2011	Farklı Gelişim Gösteren ve Normal Gelişim Gösteren Çocuk Sahibi Annelerin Düşmanlık-Saldırganlık, Kayıtsızlık-İhmal ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji		Kayıtsızlık-ihmal, düşmanlık-saldırganlık ve değişkenleri arasında ilişkide her grup içinde tüm değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaş-tığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Yavuz Gümüş / 2011	Saldırganlık ile Aile İçi Şiddet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan Fahir İlköğretim Okulu'nda eğitim gören 6., 7. ve 8. sınıf öğrencilerden 30 saldırgan 30 saldırgan olmayan öğrenci ve onların anneleri	Saldırgan çocukların, pasif çocuklara göre aile içinde daha fazla şiddet davranışlarına maruz kaldığı, saldırgan çocukların anneleri, pasif çocukların annelerine göre eşleri tarafından daha fazla şiddet davranışlarına maruz kaldıkları, annenin eğitimi, çocuk sayısı ile aile içi şiddet davranışları arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
*Bayrak / 2011	10-12 Yaşlarındaki Öğrencilerin Saldırganlık Eğilimleri ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi	Hemşirelik	Ankara ili, Altındağ ilçesinde bulunan Hıdırlıktepe İlköğretim Okulunda öğrenim gören 10, 11 ve 12 yaşlarında	Öğrencilerin saldırganlık alt ölçeklerinin puan ortalamaları ile çocuğun yaşı, doğum sırası, kardeş sayısı, aile tipi, baba ve annenin yaşı, babanın işi, çalışma durumu, çocuğun ve annenin istatistiksel bakımdan anlamlı fark olmadığı ancak cinsiyet, kronik hastalık olması, baba ve annenin eğitim durumu, babanın sigara kullanımı, anne ve babanın birbirine kızdıklarında gösterdikleri tepki, anne ve babanın çocuğa kızdıklarında verdiği tepki, anne ve babanın çocuğa ceza vermesi, anne ve babanın çocuğa karşı tutumu ve ailede çocuğun kararlara katılımı ile istatistiksel bakımdan farklılık olduğu tespit edilmiştir.
			Bursa ilinde farklı sosyo-ekonomik düzeylerden 10 okula devam eden 4. ve 5. sınıf öğrencisi 3199 çocuk arasından saldırganlık puanları yüksek olanlar arasından seçilmiş 90 çocuk (Placebo kontrol gruplu öntest-sontest modeli)	
**Taner Derman / 2011	Farklı Sosyoekonomik Düzeylerdeki 10-11 Yaş Çocuklarına Uygulanan Empati Eğitim Programının Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	Eğitim ve Öğretim		

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
***Saydanoğlu / 2011	Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Saldırganlık ve Öfke Düzeylerinin Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Belirtileri ve Benlik Saygısı ile Olan İlişkisinin Araştırılması	Psikiyatri	İzmit Anadolu Sağlık Meslek Lisesine devam etmekte olan 225 öğrenci	Öğrencilerin yaklaşık üçte birinin öfke ve saldırganlık düzeylerinin yüksek olduğu, benlik saygılarının düşük olduğu ve ebeveyn değerlendirmelerine göre daha fazla dikkat eksikliği hiperaktivite bozukluğu belirtileri gösterdikleri, öğrencilerin genel sağlık anketi puanlarının yüksek olduğu ve öğrencilerin kendi ruhsal durumlarını kötü veya çok kötü olarak tanımladıkları tespit edilmiştir.
			İşitme engelliler 1. Liginde futbol oynayan 95 işitme engelli futbolcu ve işitme engellilerin bulunduğu illerin 1. Amatör kulüplerinde futbol oynayan işitme engelli olmayan 309 futbolcu	
**Açak /2011	İşitme Engelli ve İşitme Engelli Olmayan Futbolcuların Benlik Saygıları ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor		
*Ustabaş / 2011	İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi	Psikoloji	Ankara ili Çankaya, Gölbaşı ve Yenimahalle ilçelerindeki 9 devlet ilköğretim okulunun 8. sınıflarında öğrenim gören 590 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık düzeyleri azaldıkça algıladıkları sosyal destek düzeyinin arttığı, erkek öğrencilerin saldırganlık düzeyinin kız öğrencilerden daha yüksek olduğu, erkek ve kız öğrencilerin ailelerinden eşit düzeyde sosyal destek algıladığı saptanmıştır.
*Akbaş / 2011	Okul Servis Sürücülerinin Stres Durumları ile Trafikteki Öfke ve Saldırganlık Seviyelerinin Trafik Cezası Almalarıyla İlişkisi: Ankara İli Örneği	Psikoloji	Ankara şehir merkezinde araç kullanan 100 okul servisi sürücüsü, 100 taksi sürücüsü ve 100 binek araç sürücüsü	Trafikteki öfke, saldırganlık ve stres konusunda okul servis sürücülerinin diğer sürücü gruplarından farklılaştığı, okul servis sürücülerinin aşırı hızdan dolayı trafik cezası alma konusunda diğer sürücü gruplarından düşük puan aldığı saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaş-tığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Günay / 2011	Şiddet İçerikli Online Bilgisayar Oyunlarının İlköğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Tepkileri Üzerindeki Etkisi	Eğitim ve Öğretim Sosyoloji	Çanakkale ili Biga ilçesi Güvemalan İlköğretim okulunda öğrenim gören 4. ve 5. sınıf öğrencilerinden 10 deney 10 kontrol grubu öğrencisi	Öğrencilerin fiziksel ve sözel saldırganlık tepkileri üzerinde şiddet içerikli online bilgisayar oyunu oynamanın anlamlı bir etkisinin olmadığı, kızların sözel saldırganlık tepkilerinde, erkeklere göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür.
*Şahin / 2011	Lise Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik ve Saldırganlık İlişkisi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	İstanbul ili Gaziosmanpaşa ve Fatih ilçelerindeki liselerin 9., 10., 11. ve 12. sınıflarında eğitim gören 817 öğrenci	Öğrencilerin düzene ilişkin mükemmeliyetçilik tutumları arttıkça saldırganlık düzeylerinin azaldığı, hatalara karşı aşırı ilgi, davranışlardan şüphe, ebeveyn beklentileri, ebeveyn eleştirisi ve kişisel standart'a ilişkin tutumlar arttığında saldırganlık davranışlarının da arttığı tespit edilmiştir.
**Kurtyılmaz / 2011	Üniversite Öğrencilerinin İlişkisel Saldırganlık ile Benlik Saygısı, Sosyal Bağlılık ve Sosyal Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Anadolu Üniversitesi'nin örgün fakültelerine devam eden 399 öğrenci	Sosyal bağlılık ve benlik saygısı değişkenlerinin ilişkisel saldırganlık değişkeni üzerinde dolaylı etkiye, sosyal kaygı değişkeni üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu, ilişkisel saldırganlık üzerinde sosyal kaygının doğrudan etkiye sahip olduğu saptanmıştır.
*Sağkal / 2011	Barış Eğitimi Programının İlköğretim 6. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimleri, Empati Düzeyleri ve Barışa İlişkin Görüşleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İzmir ili Menemen ilçesindeki 75. Yıl ve 100. Yıl İlköğretim Okullarındaki 6. sınıf öğrencilerinden 281 öğrenci (deney grubu 158 öğrenci, kontrol grubu 123 öğrenci ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak deney grubundan 20 öğrenci / nitel yöntem)	Öğrencilerin empati düzeylerinin artmasında ve saldırganlık eğilimlerinin azalmasında barış eğitiminin etkili olduğu saptanmıştır. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde; öğrencilerin aileleriyle, öğretmenleriyle ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin geliştiği, okul ve sınıf atmosferinin olumlu yönde dönüştüğü, barış ve şiddet kavramlarına ilişkin farkındalık kazandıkları, anlaşmazlık çözüm becerileri ve kişilerarası iletişimin geliştiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Duyar / 2011	Futbol Seyircisinde Saldırganlık Davranışlarının İncelenmesi	Spor	Adana ilinde futbolla ilgilenen 328 futbol seyircisi	Atılğan saldırganlıkta anne mesleğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu, anne baba eğitim seviyesinin düşük veya yüksek olmasının seyircinin saldırgan davranışta bulunmasında etken olmadığı saptanmıştır.
*Bayram / 2012	Spor Yapan ve Yapmayan 14-18 Yaş Grubu Öğrencilerin Saldırganlık Tutumlarının İncelenmesi	Spor	Kütahya merkez, Tavşanlı, Simav ve Gediz ilçelerindeki 11 lisenin 1452 öğrencisi	Hem spor yapan hem de spor yapmayan erkeklerin kızlara göre daha fazla saldırgan tutum sergiledikleri, ailedeki birey sayısının, sigara ve alkol kullanımının, piercing ve dövme yaptırmanın öğrencilerin saldırganlık düzeylerini artıran sebepler arasında olduğu sonucu çıkmıştır.
**Arslanoğlu / 2012	Farklı Bölümlerde Öğrenim Gören Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Empatik Eğilim Düzeyleri ve Saldırganlık İlişkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Spor	Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun farklı bölümlerinde öğrenim gören 993 öğrenci	Kız öğrencilerin empatik eğilim düzeyinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu, öğretmenlik bölümü öğrencilerinin diğer bölümlerdeki öğrencilere göre empatik eğilim düzeyinin daha yüksek olduğu, örgün öğretim öğrencilerinin genel saldırganlık puanının ikinci öğretim öğrencilerine göre yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca yıkıcı saldırganlık ve genel saldırganlık ile empatik eğilim düzeyleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, empatik eğilim ile atılğanlık arasında ise orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Kılınç / 2012	Genel Lise 9. Sınıf Öğrencilerinin, Bazı Değişkenlere ve Sürekli Kaygı Durumlarına Göre Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde bulunan 6 genel lisenin 479 lise 9. sınıf öğrencisi	Öğrencilerin sürekli kaygı düzeyi ile saldırganlık düzeyi arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, sürekli kaygı düzeyinin saldırganlık düzeyi üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, cinsiyet, sosyal etkinliklere katılma sıklığı, anne-baba tutumu ve anne-baba okul ilişkisinin saldırganlık düzeyleri üzerinde anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaş-tığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yelpaze / 2012	Akran Aracılığıyla Verilen Sosyal Beceri Eğitimi Programının İlköğretim İkinci Kademedeki Öğrencilerin Saldırganlık Düzeylerine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Kahramanmaraş merkezindeki bir ilköğretim okuluna devam eden 6., 7. ve 8. Sınıf öğrencilerinden ön test uygulanan 297 öğrenciden saldırganlık puanları yüksek 56 öğrenci (ön test-son test tek gruplu yarı deneysel)	Eğitim programının öğrencilerin saldırganlık düzeylerini azaltmada etkili olduğu, öğrencilerin saldırganlık düzeylerinde cinsiyetin farklılığa sebep olduğu ancak anne babanın evli veya boşanmış olması, anne babanın eğitim durumu, ailenin aylık geliri, kardeş sayısı ve doğum sırasına göre öğrencilerin saldırganlık puanlarının farklılaşmadığı saptanmıştır.
*Solak / 2012	Ortaöğretim Öğrencilerinin Bilgisayar Oyunu Tutumları ile Saldırganlık ve Yalnızlık Eğilimi Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Siirt il merkezinde bulunan devlet ortaöğretim okullarında eğitim gören 559 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık eğilimleri ile bilgisayar oyunu tutumları arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu, cinsiyet, okul türü, kişisel bilgisayar sahipliği, ev bilgisayarı sahipliği, bilgisayar oyun türü tercihi ve bilgisayar oyunu oynama durumu değişkenlerine göre öğrencilerin bilgisayar oyun tutumları arasında anlamlı farklılığın olduğu, dolaylı saldırganlık eğiliminin bilgisayar oyunu oynama süresi arttıkça fazlalaştığı tespit edilmiştir.
*Aracı / 2012	Erken Ergenlik Dönemindeki Bireylerde Anne-Baba ve Arkadaşlara Bağlanma ile Saldırganlık Düzeyinin İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul ilinde devlet ve özel 2 ilköğretim okulunun 7. ve 8. sınıflarında öğrenim gören 469 öğrenci	Saldırganlık düzeyi ile arkadaşlara ve anne-baba bağlanma düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, erkek öğrencilerin saldırganlık düzeyinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu, baba eğitim düzeyi, anneye ve arkadaşlara bağlanma düzeyi arttıkça saldırganlık düzeyinin azaldığı, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre arkadaşlarına daha çok bağlandıkları ve özel okul öğrencilerinin saldırganlık düzeyinin devlet okulundaki öğrencilere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Kayan / 2012	İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık ve Boyun Eğici Davranışlarının Algılanan Anne-Baba Tutumları Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	Konya ili Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerindeki ilköğretim okullarında öğrenim görmekte olan 750 öğrenci	Cinsiyet değişkenine göre boyun eğici davranışların, atak, sinirli ve negatif saldırganlığın anlamlı olduğu, gelir durumuna göre sinirli ve sözel saldırgan davranışların, anne-baba eğitim durumuna göre boyun eğici davranışların anlamlı olduğu saptanmıştır. Atak, sinirli, negatif sözel saldırganlık ile otoriter anne-baba tutumu ve koruyucu-istekçi anne-baba tutumu arasında pozitif, demokratik anne-baba tutumu arasında ise negatif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Kaplan / 2012	Ergenlerde Bağlanma ve Saldırganlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	Burdur'da yaşayan liseye devam eden yaşları 13 ile 19 arasında değişen 1424 öğrenci	Güvensiz bağlanan öğrencilerin daha yüksek saldırganlık puanı aldığı, empati düzeyinin saldırganlık ve ebeveyne güvensiz bağlanma arasında koruyucu bir faktör olduğu saptanmıştır.
*Yıldırım / 2012	Şiddetsizlik Eğitimi Programının Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimleri, Empati Düzeyleri ve Şiddetsizliğe İlişkin Görüşleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikolojisi	İzmir ili Ödemiş ilçesinin Ovakent ve Kaymakçı beldesinde bulunan Ovakent ve Kaymakçı Lisesinin 9. sınıflarında öğrenim gören 105 öğrenci (deney grubunda 63 öğrenci, kontrol grubunda 42 öğrenci / yarı yapılandırılmış görüşme (deney grubundan 15 erkek, 15 kız öğrenci))	Şiddetsizlik eğitiminin öğrencilerin empati düzeylerinin artmasında ve saldırganlık eğilimlerinin azalmasında etkili bir program olduğu, görüşmeler sonucunda öğrencilerin şiddetin nedenlerine ve olumsuz etkilerine, şiddetsizlik kavramının ne olduğu ve içeriğine, yapıcı yöntemlerle şiddet kullanmadan problemleri çözme becerilerine ilişkin farkındalık kazandıkları, program sonrasında öğrencilerin algı ve perspektiflerinde olumlu değişim meydana geldiği, iletişim becerileri, öfke yönetimi becerileri, anlaşmazlık çözüm becerileri ve kişiler arasındaki ilişkilerin olumlu yönde geliştiği, şiddet davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Erdemir / 2012	Farklı Tür Liselerde Öğrenim Gören Öğrencilerin İnternet Kullanım Durumları ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gaziantep İli Örneği	Eğitim ve Öğretim Psikoloji Sosyoloji	Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerindeki 9 farklı lise türünde öğrenim gören 1014 öğrenci	Öğrencilerin internet kullanım durumuna göre saldırganlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, öğrencilerin saldırganlık ölçeği puan ortalamalarının cinsiyet, genel olarak kullanılan internet siteleri, internet kullanım amacı, internet kullanımı, internet kullanım süreleri, internette oynanılan oyun türleri ve internette karşılaşılan olumsuz içeriklere göre anlamlı bir şekilde değiştiği tespit edilmiştir.
*İzmir Karaduman / 2012	İlköğretim I. Kademe 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ile Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Psikoloji	İstanbul ili Bakırköy ilçesindeki 3 farklı sosyoekonomik bölgede yer alan 3 ilköğretim okulunun 4. ve 5. sınıflarında eğitim gören 262 öğrenci	Cinsiyetin, yaşın, babanın tutumunun, annenin dövmesinin, okulun, sınıf düzeyinin ve algılanan başarı düzeyinin saldırganlıkla ilişkili olduğu saptanmıştır.
*Pekince / 2012	Ergenlerin Saldırganlık Düzeyleri ile Sosyal Aktivitelere Katılımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Halk Sağlığı	Elazığ il merkezinde bulunan Karşıyaka, Hıdır Sever, Gazi ve Korgeneral Hulisi Sayın Lisesi son sınıflarında eğitim gören 803 öğrenci	Saldırganlık açısından cinsiyet ve aile gelir düzeyine göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu, sosyal aktivitelere katılım açısından cinsiyet, kardeş sayısı, aile gelir düzeyi, anne-babanın eğitim düzeyi ve babanın mesleğine göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu, saldırganlık arttıkça sosyal aktivitelere katılımında arttığı tespit edilmiştir.
*Erkiner / 2012	Lise 1 Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ile Aile İşlevleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İzmir ili Bayraklı ilçesindeki 4 farklı liseden 340 lise 1 öğrencisi	Öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin aile işlevleri ile olumlu yönde düşük ve orta düzeyde anlamlı olarak ilişkilendiği saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Dalbudak / 2012	13-15 Yaş Arası Görme Engelli Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	İzmir ilinde spor yapan görme engelli 50 kadın ve erkek ile spor yapmayan görme engelli 50 kadın ve erkek	Görme engelli kadın ve erkek bireylerin stres düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu, saldırganlık ölçeğinin alt boyutlarından olan atılganlık, edilgenlik ve yıkıcı saldırganlık ile spor yapan ve yapmayanlar karşılaştırıldığında anlamlı fark olduğu ancak stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamadığı saptanmıştır. Ayrıca stres ölçeği ile saldırganlık ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Uğur / 2013	Lise Öğrencilerinin Kişilerarası İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmaları ve Saldırganlık Tepkileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Nizip ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören 843 öğrenci	Kişilerarası ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtma düzeyi yüksek öğrencilerin düşük olanlara göre saldırganlığın alt boyutları olan sözel, öfke, düşmanlık ve dolaylı saldırganlığın daha yüksek olduğu, kız ve erkek öğrencilerin saldırganlık puanları arasında erkekler lehine bir farklılık olduğu, algılanan anne baba tutumu demokratik olan öğrencilerin algılanan anne baba tutumu baskıcı otoriter, tutarsız, koruyucu ve ilgisiz olanlara göre saldırganlık düzeyleri ve kişilerarası ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmanın düşük olduğu tespit edilmiştir.
*Gönültaş / 2013	Ortaokul Son Sınıf Öğrencilerinin Öfke ve Saldırganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi	Psikoloji	Konya ili Karatay ilçesinde bulunan ortaokulda 8. sınıfa devam eden 723 öğrenci	Öğrencilerin sürekli öfke puanlarının cinsiyet, ailede şiddet görme durumu ve anne-baba tutumu değişkenlerine göre farklılık gösterdiği, saldırganlık ile öfke ve öfke tarzı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çokdolu / 2013	Karakter Eğitimi Programının İlköğretim 2. Kademe Öğrencilerinin Çatışma Çözme ve Saldırganlık Düzeylerine Etkisi	Eğitim ve Öğretim	Konya ilinde bulunan Mustafa Kemal Ortaokulundaki İlköğretim 2i Kademede öğrenim gören deney grubu 28, kontrol grubu 28 olan öğrenciler	Öğrencilere verilen Karakter Eğitim Programının, öğrencilerin çatışma ve saldırganlık düzeylerine olumlu bir şekilde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.
*Yılmaz / 2013	Spor Yapan ve Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Empatik Eğilimleri ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Bayrampaşa İlçesi Örneği	Eğitim ve Öğretim Spor	İstanbul ili Bayrampaşa ilçesindeki ortaöğretim okullarında 159 spor yapan 241 spor yapmayan toplam 400 öğrenci	Spor yapan öğrencilerin saldırgan davranışlarının spor yapmayanlara göre daha düşük seviyede olduğu, empatik eğilimlerinin ise daha yüksek düzeyde olduğu, empatik eğilim arttıkça spor yapan ve yapmayanların atılganlık düzeylerinin arttığı, yıkıcı, edilgen ve genel saldırganlık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.
*Burak / 2013	Bilgisayar Oyunlarının İlköğretim Birinci Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Edirne ilindeki 9 ilköğretim okulunun 4. ve 5. sınıflarında öğrenim gören 484 öğrenci	Öğrencilerin şiddet içerikli bilgisayar oyunu oynama düzeyleri arttıkça saldırganlık düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.
*Çiftçi Topaloğlu / 2013	4-5 Yaş Çocuklarının Sosyal Yetkinlik, Saldırganlık, Kaygı Düzeyleri ile Anne-Babalarının Ebeveyn Özyeterliliği Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Denizli ili Honaz ve Çal ilçelerindeki ilköğretim okullarında eğitim gören 4-5 yaş grubundan 227 çocuk anne-babası	Çocukların sosyal yetkinlik puanlarının cinsiyete göre, anne-baba eğitim durumuna göre, anne-baba mesleğine göre anlamlı farklılık gösterdiği, çocukların saldırganlık puanlarının anne eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, mesleklerine göre annelerin ebeveyn özyeterliliği algılarının anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çakılcı / 2013	Çok Oyunculu Çevrimiçi Video Oyunu Oynayan Bireylerde Video Oyunu Bağımlılığı ve Saldırganlık	Halkla İlişkiler İletişim Bilimleri	Bir yıldan uzun süredir çok oyunculu çevrimiçi oyun oynamakta olan 205 kişi	Çevrimiçi video oyunu bağımlılığı ve çok oyunculu çevrimiçi oyun oynayan bireylerin saldırganlık düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Demirel / 2013	Emniyet Mensuplarına Göre Futbol Seyircisini Saldırganlık ve Şiddete Yönlendiren Futbol Etkenlerinin Araştırılması	Spor	Bursa Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü ile işbirliği yapılarak seçilen 200 emniyet mensubu	Seyirci saldırganlığına karşı alınacak tedbirlerde etkili unsurların özellikle hakem, medya, futbolcu, kulüp yöneticisi, Futbol Federasyonu ve güvenlik güçlerinin olduğu göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerektiği sonucu çıkmıştır.
*Amirigargari / 2013	Kadına Yönelik Şiddet, Narsizm ve Saldırganlık Arasındaki İlişki	Psikoloji	Haliç Üniversitesinden 420 öğrenci	Erkeklerin Aile İçi Şiddet Ölçeği, Öfke Ölçeği ve Narsistik Kişilik Envanteri puan ortalamasının kadınların ortalamasından daha fazla olduğu, saldırganlık, kadına yönelik şiddet ve narsistik kişilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Kaynak / 2013	Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Türkçe Öğretmenliği, Matematik Öğretmenliği, Sınıf Öğretmenliği ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümlerinden 1., 2., 3. ve 4. sınıflar ile Nizip Eğitim Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümü 1. sınıf öğrencilerinden 487 kişi	Duygusal zeka ölçeğinin toplamından elde edilen puanlarla saldırganlık ölçeğinden elde edilen toplam puanlar arasında orta düzeyde ters yönlü anlamlı ilişkiler olduğu, saldırganlık düzeyi üzerinde duygusal zekanın anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Çakır / 2014	Liseler Arası Müsabakalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Saldırganlık Durumlarının Araştırılması (Rize İli Örneği)	Spor	Rize’de bulunan 26 liseden okullar arası spor müsabakalarına katılan 490 sporcu	Saldırganlığın alt boyutlarından atılganlık hariç sporcuların yaş, cinsiyet, spor dalı türü ve okul türüne göre saldırganlık puanlarında anlamlı farklılıklar olduğu, sporcuların yaşları arttıkça genel saldırganlıklarının da arttığı, takım sporu yapan sporcuların bireysel spor yapanlardan, erkeklerin kızlardan, meslek lisesine giden sporcuların genel liselere giden sporculardan daha saldırgan oldukları tespit edilmiştir.
**Şanlı / 2014	Futbol Müsabakalarında Olaylarda Yer Alan Seyircilerin Saldırganlık Düzeylerinin Belirlenmesi	Spor	İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Trabzon, Gaziantep, Sivas ve Karabük illerinde futbol müsabakaları olaylarında yer cezalılı olarak Polis Merkez Amirliklerine gelen 169 seyirci	Saldırganlık düzeyine göre nörotisizm ve psikotisizm kişilik boyutlarının anlamlı farklılık gösterdiği, seyircilerin saldırganlık düzeylerinin taraftar derneğine üye olup olmama, alkollü olup olmama, ikamet yeri, kiminle ikamet ettiği değişkenlerinin anlamlı farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir.
*Kurudirek / 2014	Lise Düzeyindeki Elit Buz Hokeyi Oyuncularının Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	Türk Milli Takımlarında buz hokeyi oynayan lise öğrencisi 51 sporcu	15 yaşındaki sporcuların diğer yaş gruplarına göre, meslek liselerindeki öğrencilerin, spor, açık ve düz liselerindeki öğrencilere göre, forvet oyuncularının defans ve kalecilere göre, baba eğitim seviyesi düzeyi ilköğretim olan sporcuların ortaöğretim önlisans ve lisans düzeyinde olan sporculara göre, daha fazla saldırgan olduğu, anne eğitim düzeyi ilköğretim olan sporcuların anne eğitim düzeyi önlisans ve lisans olan sporculara göre daha az saldırgan oldukları saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Çamuroğlu / 2014	Üniversite Öğrencilerinde Kendine Zarar Verme Davranışı ile İntihar Olasılığının Çocukluk Örselenmeleri ve Saldırganlık ile İlişkisi	Adli Tıp Psikoloji	İstanbul ve Ankara illerindeki 8 vakıf ve devlet üniversitelerinde eğitim gören 1000 öğrenci	Kendine zarar veren öğrencilerde saldırganlık ve örselenme arasında anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal, fiziksel, ihmal örselenme arttıkça edilgen ve yıkıcı saldırganlığın da arttığı, erkeklerde kızlara göre yıkıcı saldırganlığın daha yüksek olduğu, çocukluk örselenmeleri ile intihar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Kutlu / 2014	Okul Öncesi Kurumuna Devam Eden 5 Yaş Grubu Çocukların Saldırganlık Eğilimleri Üzerinde Anne Baba Tutumu Etkisinin Psikanalitik Kuram Çerçevesinde İncelenmesi	Psikoloji	Anaokulunda çocuğu bulunan anne ve babalar (nitel bir çalışma)	Anne-baba tutumlarına bağlı olarak çocuk gelişiminde çocuksu yetersizliği, dürtülerin kontrolü, otoritenin yasaklarını ve anne-babanın gücünü kabul etme, bibi ödipal döneme ait unsurların yapılandırıcı bir şekilde ilerleyemediği sonucuna ulaşılmıştır.
***Almak / 2014	Bipolar Bozukluk Olgularında Alkol-Madde Kullanımının Saldırganlık ve Şiddet Davranışı ile İlişkisinin Değerlendirilmesi	Psikiyatri	Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bipolar Bozukluk Tip I tanısı konulan ve atak dönemi içinde olup psikiyatri servislerinde yatmakta olan 100 erkek hasta	Bipolar bozukluk hastalarında saldırganlığı yordayan faktörlerden halen alkol-madde kullanımı komorbiditesi olduğu, bu hastalarda saldırganlık ve şiddet davranışının azaltılmasında ve önlenmesinde alkol madde kullanımının sorgulanması ve buna uygun olarak tedavi yöntemlerinin geliştirilmesinin önemli bir rolü olacağı düşünülmüştür.
*Nair / 2014	Ergenlerin Saldırganlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	Sivas ilindeki çeşitli okul türlerinden lise birinci, ikinci ve üçüncü sınıflarda öğrenim gören 461 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin yaş, cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi, anne-baba tutumu, akran ilişkileri, akademik başarı ve kişilik özellikleri değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Oda / 2014	11-13 Yaş Grubundaki Spor Yapan ve Yapmayan Öğrencilerin İyimserlik ile Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	Samsun Çarşamba merkez ortaokullarında 6., 7. ve 8. sınıflarda öğrenim gören 11-13 yaş grubundaki 224 spor yapmayan, 262 spor yapan toplam 486 öğrenci	Öğrencilerin spor yapıp yapmama durumuna göre iyimserlik ve saldırganlık puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı, öğrencilerin saldırganlık puan ortalamalarında cinsiyet, gelir seviyesi alt gruplarında ve anne-baba eğitim seviyesinde, öğrencilerin iyimserlik puan ortalamalarında ise yaş, baba eğitim seviyesi ve gelir seviyesi değişkenlerinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.
*Özdemir / 2014	Kadın Voleybol ve Futbolcularda İletişim Becerileri ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	Kayseri ve Gaziantep ilindeki spor kulüplerinde oynayan 131 kadın sporcu (58'i futbolcu, 73'ü voleybolcu)	Yıkıcı saldırganlık boyutunda kadın futbolcuların kadın voleybolculara göredaha yüksek puan aldıkları, kadın voleybolcuların kadın futbolculardan daha yüksek iletişim becerisine sahip olduğu, yaş arttıkça kadın futbolcuların yıkıcı saldırganlık puanının azaldığı, eğitim durumu düştükçe kadın voleybolcuların edilgen ve yıkıcı saldırganlık puanlarının arttığı, kadın futbolcuların yıkıcı saldırganlıkları artarken edilgen saldırganlıklarının da arttığı, iletişim becerileri artarken atılğanlık düzeylerinin de arttığı, kadın voleybolcuların yıkıcı saldırganlık puanları artarken edilgen saldırganlık puanlarının da arttığı tespit edilmiştir.
**Camadan / 2014	Üniversite Öğrencilerinde Gözlenen Saldırganlık Eğilimlerinin Açıklanmasına Dönük Bir Model	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Türkiye'nin farklı şehirlerinde bulunan 7 üniversitede öğrenim gören 2800 öğrenci	Saldırganlık eğilimlerinin affetme, mükemmeliyetçilik, olumsuz ve edilgen başa çıkma değişkenleri tarafından anlamlı düzeyde açıklandığı, erkek öğrencilerin saldırganlık eğiliminin kızlarınkinden yüksek olduğu, anne ve babanın tutumlarını otoriter olarak algılayan öğrencilerin saldırganlık eğilimleri bu tutumları demokratik ve koruyucu olarak algılayan öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örnekleme	Sonuç
*Shokoufeh / 2014	Erzurum'da Farklı Branşlarla İlgilenen Sporcular ile Spor Yapmayan Bireylerin Kişilik ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Spor	20 futbol, 20 basketbol, 20 voleybol, 20 tenis, 20 boks, 20 karate, 20 curling, 20 güreş, 20 buz hokeyi ve 60 spor yapmayan olmak üzere toplam 240 birey	Spor yapan bireylerin spor yapmayan bireylere göre daha dışadönük oldukları ve saldırganlık özelliklerinin spor yapmayanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
*Çankaya / 2014	Çocukların Oynadıkları Oyunlara Göre Empati ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ilinin Avrupa Yakasındaki 12 ilköğretim okulunun 4. sınıfında öğrenim gören 629 öğrenci	Empati puanlarının çocukların oynadıkları yerden yüksek, seksek, köşe kapmaca, yakalamaca-ebelemece, yakartop, evcilik, parkta oynanan oyunlar ile cinsiyet, kardeş sayısı, kendine ait oyuncakları olma, evde oyun oynadığı kişi değişkenlerine göre değişebildiği, köşe kapmaca, saklambaç, ip atlama, istop, körebe vb. oyunlar ile cinsiyet, kardeş sayısı, günlük oyun oynama süresi değişkenlerine göre saldırganlık puanlarının değiştiği saptanmıştır.
*Öztürk / 2014	Aile İçi Şiddetin ve Çizgi Film İzlemenin Akademik Başarı ve Saldırganlıkla İlişkisi	Eğitim ve Öğretim	İstanbul ili Esenler ilçesindeki MEB'e bağlı üç devlet ortaokulunun 5. sınıfında öğrenim gören 299 öğrenci	Saldırganlık ile televizyon izleme süresi arasında ve okul başarısı düşme ile aile içi şiddete uğrama arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Kırkbir / 2014	Karadeniz Teknik Üniversitesinde Okuyan ve Üniversiteler Arası Müsabakalarda Yarışan Öğrencilerin Saldırganlık Düzeylerinin Araştırılması	Psikoloji Spor	Karadeniz Teknik Üniversitesinde öğrenim gören 216 sporcu	Öğrencilerin spor türü ve spor yapma yılına göre genel saldırganlık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmazken, öğrencilerin yaş ve cinsiyetine göre genel saldırganlık düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Sezer Efe / 2014	Tip 1 Diyabetes Mellitus'lu ve Sağlıklı Ergenlerde Saldırganlık ve Kendine Zarar Verme Davranışları	Hemşirelik	Meb'e bağlı bir lisenin 9. ve 12. sınıflarında öğrenim gören 319 sağlıklı ergen ve bir üniversite hastanesinin çocuk endokrinoloji polikliniğinde izlenen 15-18 yaş grubu 60 Tip 1 DM'li ergen	Sağlıklı ergenlerin saldırganlık ölçeği tüm alt ölçek ve toplam ölçek puan ortalamalarının DM'li ergenlerden fazla olduğu, DM'li ergenlerin kendine zarar verme davranışı değerlendirme envanteri (KZVDDE) puan ortalamalarının sağlıklı ergenlerden daha yüksek olduğu; sağlıklı ergenlerden, saldırganlık düzeyi yüksek olan DM'li ergenlerin KZVDDE, otonom ve sosyal işlevler puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Saldırganlık tüm alt ölçek ve toplam ölçek puan ortalamaları ile sağlıklı ergenlerdeki KZVDDE, otonom ve sosyal işlevler arasında; saldırganlık ölçeği öfke, düşmanlık, dolaylı ve toplam saldırganlık puan ortalamaları ile DM'li ergenlerde KZVDDE, sosyal işlevler, otonom ve toplam ölçek puan ortalamaları arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.
**Sayın / 2014	48-72 Aylık Çocuklardaki Saldırganlık Davranışlarına Müdahale Yöntemi Olarak Ebeveyn Eğitim Programı Geliştirilmesi ve Etkililiğinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji Sağlık	Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çocuk Gelişim Polikliniğine başvuran çocukları saldırgan davranışlar gösteren 20 anne (deney / kontrol)	Saldırgan Davranışları Önleme Ebeveyn Eğitim Programı (SADEP) uygulamasının çocukların içselleştirilmiş ve dışsallaştırılmış davranışlarının yanı sıra, sosyal becerileri, güçleri ve güçlükleri üzerine anlamlı düzeyde etkileri olduğu görülmüştür. Program; eşlerin evlilik uyumları ve ailenin işlevleri üzerine de anlamlı etkiler gösterdiği, izleme sürecinde SADEP'in olumlu etkileri azalma göstermeden devam ettiği görülmüştür. Programın etki büyüklüğü geniş etki büyüklüğü olarak belirlenmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Ece / 2014	Futbol Müsabakalarını Stadyumda Seyreden Üniversite ve Ortaöğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Araştırılması (Sakarya İli Örneği)	Spor	SAÜ ve SAÜ Vakfı Kolejinde eğitim gören lise ve üniversite öğrencileri arasından futbol müsabakalarını aktif bir şekilde stadyumdan izleyen 300 kişi	Erkeklerin kızlardan, aktif sporculuk geçmişi olanların aktif sporculuk geçmişi olmayanlardan, lise öğrencilerinin üniversite öğrencilerinden daha saldırgan olduğu, öğrencilerin yaşları arttıkça genel saldırganlıklarının da arttığı saptanmıştır.
*Keskin / 2015	Liseler Arası Müsabakalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Saldırganlık Durumlarının Araştırılması (Zonguldak-Kozlu Örneği)	Spor	Zonguldak ilinin Kozlu ilçesinde 2013-2014 yılları arasında spor müsabakalarına katılan 3 liseden 400 sporcu	Gelir arttıkça saldırganlığın da arttığı, ilçede yaşayanların ilde yaşayanlardan, 5 yıl ve üstü spor yapanların 4 yıl ve altı spor yapanlardan daha saldırgan olduğu saptanmıştır.
*Gökçiçek / 2015	Ortaöğretim Kurumlarında Spor Yapan ve Yapmayan Öğrencilerin Saldırganlık Tutumlarının Araştırılması (Samsun İli Örneği)	Spor	Samsun ili merkez ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören 1868 öğrenci	Kızların erkeklerden daha atılgan oldukları, erkeklerin kızlardan daha saldırgan oldukları, spor yapanların yapmayanlardan daha saldırgan ve atılgan oldukları saptanmıştır. Spor yapma durumu ve cinsiyete göre, spor yapma durumu ve yaşa göre, spor yapma türüne göre saldırganlık puanları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür.
*Pamukçu / 2015	Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Kişilik ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi (Trabzon-Rize İli Örneği)	Spor	Trabzon ve Rize ilindeki 12 amatör ve 7 profesyonel futbol kulübünden 125 profesyonel ve 224 amatör sporcu olmak üzere toplam 349 futbolcu	Profesyonel futbolcuların yalan puanlarının amatör futbolculardan daha yüksek olduğu, amatör futbolcuların psikotizm puanlarının profesyonel futbolculardan daha yüksek olduğu ayrıca amatör futbolcuların profesyonel futbolculardan daha saldırgan olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Koşan / 2015	Üniversite Öğrencilerinin Facebook Kullanımının Narsisizm ve Saldırganlık Düzeyleri ile İlişkisinin İncelenmesi	Eğitim ve Öğretim Psikoloji	Muş Alp Arslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1., 2., 3. ve 4. sınıflarında okuyan 618 öğrenci	Ailelerin aylık gelir düzeyi yüksek olanların ailelerin aylık geliri düşük olanlara göre narsizm toplam, narsizm otorite, narsizm sömürücülük ve narsizm üstünlük düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Arkadaş sayısı Facebook'ta fazla olan katılımcıların narsizm toplam, narsizm üstünlük ve narsizm teşhircilik puanlarının daha yüksek olduğu, başarıları Facebook'ta paylaşım durumunun narsizm toplam puanı üzerinde en fazla etki eden değişken olduğu, kişisel destek çabası durumunun ise saldırganlık toplam puanı üzerinde en fazla etki eden değişken olduğu tespit edilmiştir.
*Yalçın / 2015	Çeşitli Parametrelerde Orta Öğretim Öğrencilerinin Saldırganlık ve Şiddet Eğilim Düzeylerinin Belirlenmesi (Aydın ili İncirliova İlçesi Örneği)	Eğitim ve Öğretim Spor	Aydın ili İncirliova ilçesi Ahmet Çallıoğlu Çok Programlı Lisesi ve Güzel Sanatlar ve Spor Lisesinden 200 erkek öğrenci	Spor yapma durumu ve okul türü değişkenine göre şiddet davranış sıklığı düzeyinde, izledikleri televizyon programı ve sevgilisi olma durumu değişkenlerine göre şiddet eğilim ve saldırganlık düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.
*Uluişik / 2015	Spor Yapan ve Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Stres ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi: Burdur İli Örneği	Eğitim ve Öğretim Spor	Burdur il merkezindeki farklı orta öğretim kurumlarındaki 365 öğrenci	Öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin ailenin ekonomik gelir düzeyi, öğrenim gördükleri okul türü, spora katılım biçimi, ilgilendikleri spor türü, sınıf düzeyi, yaş ve cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği, öğrencilerin stres düzeylerinin ise cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, ilgilendikleri spor türü, ailenin ekonomik gelir düzeyi ve anne baba eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
**Akçay / 2015	Annelerle Yapılan Motivasyonel Görüşmelerin Okul Öncesi Dönemdeki Çocuğun Medya Etkileşimine ve Saldırganlık Davranışlarına Etkisi	Hemşirelik	Konya Karatay Fevzi Çakmak Anaokulunda kayıtlı bulunan 3-6 yaş grubu 30 çocuk ve annesi	Çocukların ekran önünde geçen zamanının azaldığı, medya konusunda annelerin çocuk denetimlerinin arttığı ve çocukların saldırgan davranışlarının azaldığı belirlenmiştir.
*Aytekin / 2015	Ortaokul Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyinin Ebeveyn Kabul Red Algısı ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	Psikoloji	Kırıkkale il merkezinde öğrenim gören 373 ortaokul öğrencisi	Cinsiyet, kardeş sayısı, anne-baba eğitim durumu, sosyo-ekonomik düzey değişkenleri açısından öğrencilerin saldırganlık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği, baba sıcaklık düzeyi, baba kayıtsızlık düzeyi, anne ayrılmamış red düzeyi, anne düşmanlık düzeyi, anne kayıtsızlık düzeyi ile saldırganlık düzeyi arasında ilişkide pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, anne-baba ayrılmamış red, anne-baba düşmanlık ve anne-baba kayıtsızlığın saldırganlığı yordadığı görülmüştür.
*Kaplan / 2015	Sokakta Yaşayan Madde Bağımlısı Çocuklarda Öfke ve Saldırganlık Düzeyi	Hemşirelik	Gaziantep’de sokakta yaşayan ve madde kullanan 103 çocuk	Çocukların %67’sinin aileyle olan anlaşmazlıklardan dolayı sokakta kalmayı tercih ettikleri, %69,9’unun madde kullanımı nedeniyle yasal sorun yaşadığı, %70,9’unun madde etkisi altında kendine zarar verdiği, %35’inin sokakta kaldığı süre içinde şiddete maruz kaldıkları saptanmıştır. Sokak çocuklarında madde kullanımının öfke kontrolünü olumsuz yönde etkilediği, öfke içe vurumunun ve öfkenin saldırganlığı arttırdığı tespit edilmiştir.
*Kongur / 2015	İlköğretim 6., 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Psikoloji	Trabzon ilinde bulunan İskenderpaşa ve Cudibey İlköğretim Okulunun 6., 7. ve 8. sınıflarındaki 159 öğrenci	Öğrencilerin düşük saldırganlık eğilimi gösterdiği, sosyo-demografik özelliklere göre ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yıldırım / 2015	Hokeycilerin İletişim Becerileri ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi	Psikoloji	Türkiye Hokey Federasyonunun Ankara ilinde düzenlediği 2013 yılı açık alan hokey süper ligi müsabakalarına katılan 10 erkek 10 kız hokey takımından 261 (129 erkek, 132 kız) hokeyci	Genel olarak erkek ve kadın hokeycilerin iletişim becerilerinin yüksek olduğu, edilgen ve yıkıcı saldırganlık puanlarının ortalamasının altında olduğu, iletişim becerileri artarken edilgen ve yıkıcı saldırganlık davranışlarının azaldığı, iletişim becerileri artarken atılganlık davranışlarının arttığı, yıkıcı saldırganlık arttıkça edilgen saldırganlığında arttığı tespit edilmiştir.
*Kahraman / 2015	Ergenlerde Bağlanma Stilllerinin Saldırganlık Davranışları ve Depresyon Düzeyi ile İlişkisi	Psikoloji	Şırnak ilinde yaşayan 68 kız, 51 erkek olmak üzere 119 ergen	Bağlanma stilleri ile depresyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, bağlanma stilleriyle saldırganlık davranışları arasında ve saldırganlık davranışlarıyla depresyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Erkeklerde kızlara oranla saplantılı bağlanma ve fiziksel saldırganlık düzeyinin daha yüksek olduğu, kızlarında erkeklere oranla korkulu bağlanma düzeyinin ve düşmanlık eğilimlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca kızların erkeklere oranla daha yüksek depresyon düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.
*Kurşun / 2015	Görme Engellilerin Spor Yapma Değişkenine Göre Saldırganlık Düzeylerinin Değerlendirilmesi	Spor	Antalya ve Isparta illerindeki çeşitli kulüplerde spor yapan 59 görme engelli sporcu ile sporla uğraşmayan 56 görme engelli birey	Spor yapan görme engellilerin genel saldırganlık düzeylerinin daha düşük olduğu, spor yapan engelli bireylerin spor yapmayan engelli bireylere göre atılganlık düzeyinin ve edilgen saldırganlık düzeyinin daha yüksek olduğu, spor yapmayan engelli bireylerin yıkıcı saldırganlık düzeylerinin spor yapan engelli bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Yavuz / 2015	Farklı Spor Dallarındaki Sporcu, Seyirci ve Yöneticilerin Küresel Vatandaşlık ve Saldırganlık İlişkisi (Adana-Mersin İli Örneği)	Spor	Adana ve Mersin illerinde bulunan 18 yaş ve üzeri 200 profesyonel sporcu, 514 seyirci ve 71 yönetici olmak üzere 785 katılımcı	Cinsiyet, yaş ve spor yapma süreleri ile sporcuların küresel vatandaşlıklarında anlamlı farklılık görülmediği, öğrenim durumlarında küresel vatandaşlık ölçeğinin küresel yetkinlik alt boyutunda, aylık gelirin ise küresel sosyal sorumluluk alt boyunda anlamlı fark olduğu, atılgan saldırganlığın kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğu, ortaöğretim eğitim düzeyine sahip olanların üniversite eğitimine sahip olanlara göre saldırganlık alt boyutu ile edilgen saldırganlık boyutunun daha yüksek olduğu, spor yöneticilerinin küresel vatandaşlıkları ile demografik özelliklerinin herhangi birinde anlamlı farklılığın olmadığı, seyircilerde ise cinsiyet değişkenine göre toplam küresel vatandaşlık, küresel sivil katılım ve sosyal sorumluluk alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.
*Aksoyak / 2015	Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Yaşam Tatmini ve Saldırganlık Düzeyi Farklılıkları ve İlişkileri; (Erciyes Üniversitesi BESYO Örneği)	Eğitim ve Öğretim Spor	Erciyes Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda eğitim gören 351 öğrenci	Birinci sınıfta okuyan öğrencilerin toplam saldırganlık oranları, son sınıfta okuyan öğrencilerden daha yüksek olduğu, sözel ve fiziksel saldırganlık, düşmanlık puanlarının birinci sınıf öğrencilerinin son sınıf öğrencilerinden yüksek çıktığı, benlik saygısı ve yaşam tatmini oranlarında birinci ve son sınıf öğrencilerinin karşılaştırılmasında herhangi bir farka rastlanılmadığı, erkek öğrencilerin kızlara göre daha saldırgan olduğu saptanmıştır.
*Şahin / 2015	Ergenlik Dönemindeki Bireylerde Saldırganlık Davranışı ve Algılanan Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkiye Benlik Saygısı Düzeylerinin Etkisi	Psikoloji	İstanbul ilinde özel bir kolejdeki 14-18 yaş arasındaki 400 öğrenci	Öğrencilerin anne-babalarından algıladıkları demokratik tutum düzeyi arttıkça öğrencilerin benlik saygısı düzeylerinin de artmakta olduğu, öğrencilerin anne-babalarından algıladıkları otoriter tutum ölçeğinden aldıkları puan arttıkça bireylerin benlik saygısı düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.36 Saldırganlık (Tezler Devamı)

Yazar / Tarih	Tez Adı	Yoğunlaştığı Alan	Örneklem	Sonuç
*Serficeli / 2015	Aile İşlevleri ve Okul İkliminin Riskli Çevrelerde Yaşayan Ortaokul Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerini Yordamadaki Rolü	Eğitim ve Öğretim	Manisa ilinin Turgutlu ilçesindeki çevresel riskin yüksek olduğu mahallelerde bulunan devlet ortaokullarında öğrenim gören 577 öğrenci	Olumlu akran etkileşimi ve güvenli öğrenme ortamı-okul ikliminin saldırganlık toplam puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Ancak, başarı odaklılık, destekleyici öğretmen davranışları-okul iklimi değişkenlerinin riskli çevrelerde yaşayan ortaokul öğrencilerinin saldırganlık düzeylerinin anlamlı yordayıcıları olmadığı saptanmıştır.
*Alaylı / 2015	Sequential Development of Theory of Mind and Relations with Receptive Language, Self-Regulation, Aggressive, Behavior and Social Competence in Hearing Impaired Turkish Children (Türk İşitme Engelli Çocuklarda Zihin Kuramı Gelişimi ve Alıcı Dil, Öz Düzenleme, Saldırganlık ve Sosyal Yetkinlik ile İlişkileri)	Psikoloji	3-12 yaş arasındaki 70 işitme engelli çocuk	Saldırganlık seviyesinin hem alıcı dil hem de öz düzenleme tarafından, sosyal yetkinliğin ise alıcı dil becerisi tarafından yordandığı tespit edilmiştir. Öz düzenleme değişkenlerinin saldırganlık ve çocuğun yaşı arasındaki ilişkide aracı değişken olduğu, çocuğun yaşı ile zihin kuramı ve duyma kaybı seviyesi arasındaki ilişkilerde de dilin aracı değişken olduğu saptanmıştır.

1.3.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Konusu ile İlişkili Yazılmış Ulusal Makale ve Bildirilerin Değerlendirilmesi

Makeleler tek yıldız “*” bildiriler ise iki yıldız “**” ile gösterilecektir.

Tablo 1.37 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Seçer ve Seçer / 2007	Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi	Literatür Taraması	Üretken karşıtı iş davranışlarında kişisel özelliklerin doğrudan değil, durumsal belirleyicilerin yanında etkili, bu nedenle alınacak önlemlerin sadece kişisel boyutlu olmaması bunun yanında örgüt boyutundaetik örgüt iklimi oluşturma gibi önlemlerin alınmasından söz edilmektedir.
*Demirel / 2009	Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım	Literatür Taraması	Örgütsel bağlılığın artırılmasında etkili olan faktörlerin sağlanması durumunda işgörenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.
*Öcel ve Aydın / 2010	Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi	Ankara ilinde kamu ve özel sermayeli kurumlarda çalışan 400 kişi	Geri çekilme boyutunu genel adil dünya inancı düşük olanların, sabotaj, kötüye kullanma ve geri çekilme boyutlarını ise kişisel adil dünya inancı düşük olanların üretim karşıtı iş davranışlarını adil dünya inancı yüksek olanlardan daha fazla sergiledikleri, erkeklerin kadınlardan daha fazla kötüye kullanma, sabotaj ve çalma boyutunda yer alan üretim karşıtı iş davranışlarını sergiledikleri saptanmıştır.
**Kırbaşlar / 2013	Etik İklim Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	İzmir ve İstanbul’da çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 10 işletmenin 387 çalışanı	Etik iklimin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
*Bal Taştan / 2013	Bir Negatif İş Davranışı Olarak Üretkenliğe Aykırı Davranışların İşyerinde Örgütsel Adaletsizlik ve Agresif Davranış Algıları ile İlişkisinde Psikolojik Güçlendirme, Benlik Değeri ve Sosyal Bütünleşmenin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi: Otizm Tanısı Almış Çocuk Sahibi Çalışanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma	İstanbul’da özel eğitim ve rehabilitasyonlarda ve İlköğretim okullarında eğitime devam eden 4-15 yaş arası çocukların ebeveynlerinden 440 kişi	Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile örgütsel adaletsizlik ve agresif algıları arasında orta seviyelerde pozitif anlamlı ilişkiler olduğu, diğer yandan sosyal bütünleşmenin düzenleyici bir role sahip olmadığı ancak benlik değerinin ve psikolojik güçlendirme algısının düzenleyici bir role sahip olduğu saptanmıştır

Tablo 1.37 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Doğan ve Kılıç / 2014	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi	Literatür Taraması	Örgütlerin giderek artan oranda üretkenlik karşıtı iş davranışlarına maruz kaldıkları, araştırmacıların bu konuya daha fazla ilgi göstermeye başladığı, farklı alanlardan araştırmacıların, çeşitli türlerde davranışları olumsuz iş davranışı olarak ele aldığı, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının birçok farklı boyuttan oluştuğu, bu boyutların araştırmanın amacına göre belli bir düzeyde ele alınabildiği sonucu ortaya çıkmıştır.
*Polatçı vd. / 2014	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri	Hitit Üniversitesi'nde görev yapan 162 akademik personel	Kişi- örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde, üretkenlik karşıtı iş davranışını negatif yönde etkilediği, örgütsel vatandaşlık ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
*Kanten ve Ülker / 2014	Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü	Çerkezköy ve Antalya Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren 4 işletmenin 215 çalışanı	İşe yabancılaşmanın demokratik yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde kısmi aracılığa sahip olduğu, otokratik yönetim tarzının işe yabancılaşmayı etkilediği, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ise etkilemediği saptanmıştır.
*Doğan ve Kılıç / 2014	Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Türkiye'deki büyük bir kamu kurumunun ülke genelindeki 659 çalışanı	Üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi ile algılanana örgütsel etik iklim düzeyi arasında negatif yönlü düşük bir ilişkinin olduğu, üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyi ile profesyonellik, sosyal sorumluluk ve önemseme etik iklimi arasında negatif; bireysel çıkar etik iklimi arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.37 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Tuğba ve Korkmaz / 2014	Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü	Bilgisayar teknolojileri ve yazılım sektöründe çalışan 50 kişiden 10 iş günü boyunca toplam 456 anket verisi toplanmıştır.	İşgörenlerin olumsuz duygu durumu yaşadığı günlerde daha yüksek düzeyde üretim karşıtı davranışlar gösterdiği, üretim karşıtı davranışlar ve olumsuz duygu durumu arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının düzenleyici bir rol gördüğü, işyerlerinin adil olduğunu düşünen işgörenlerin de olumsuz duygular yaşadığı ancak işyerlerinin adil olmadığını düşünen işgörelere göre daha düşük düzeyde olumsuz ve zararlı davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir.
*Demircioğlu ve Özdemir / 2014	Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Ankara ilindeki 34 lisede görev yapan 466 öğretmen	Ölçeğin güvenilirlik katsayıları her bir alt boyut ve ölçeğin toplamı için oldukça yüksek değerlerde olduğu, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışlarını tespit etmek amacıyla kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu sonucu ortaya çıkmıştır.
*Güldü / 2014	Çalışanların Yaşam Doyumu, Duygusal Zeka ve Ahlaki Olgunluk Düzeylerinin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi	Kamuda görev yapan 180 kadın çalışan	Kötüye kullanma ve sabotaj davranışlarını duygusal zeka boyutlarından genel ruh durumu ile kişilerarası becerileri düşük olan çalışanların gösterdiği, çalma ve geri çekilme davranışlarını kişilerarası becerileri düşük olanların daha fazla sergilediği, çalışanların kötüye kullanma, sabotaj ve geri çekilme davranışlarını ahlaki olgunluk düzeyleri düşük olanların sergilediği tespit edilmiştir.
*Özdemir ve Demircioğlu / 2014	Devlet Liselerinde Üretim Karşıtı İş Davranışları ve Psikolojik Sözleşme İlişkisi	Ankara ilinin merkez ilçesindeki 34devlet genel lisesinde görev yapan 452 öğretmen	Öğretmenlerin psikolojik sözleşme algılarının orta düzeyde olduğu, üretim karşıtı iş davranışlarının ara sıra gerçekleştiği, psikolojik sözleşme ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları arasında düşük anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.37 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Sezici / 2015	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü	Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Yüksekokulundaki 4. sınıf öğrencilerinden 228 kişi	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tüm boyutları için geçerli yordayıcının 5 faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk faktörü olduğu, uyumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük faktörlerinin ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bazı boyutları için geçerli yordayıcı oldukları saptanmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutları ile 5 faktör kişilik özellikleri arasında negatif yönlü, anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
*Kanten vd. /2015	Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü	Bodrum ve Antalya'da faaliyet gösteren 4 adet 5 yıldızlı otel işletmesinin 237 çalışanı	Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını makyavelist kişilik özelliğinin pozitif yönde etkilediği, narsistik kişilik özelliğinin ise negatif yönde etkilediği, makyavelist ve narsistik kişiliğin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde psikolojik sözleşme algısının düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde psikopat kişilik özelliğinin anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir.
*Polatçı / 2015	Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Aracılık Etkisi	Çorum'da farklı sektörlerde çalışan 191 kişi	Örgütsel adalet boyutlarının (dağıtım adaleti hariç) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği, negatif duygusalığı dağıtım adaletinin negatif yönde etkilediği bunun yanı sıra negatif duygusalığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırıcı bir rol oynadığı saptanmıştır.
*Fettahhoğlu / 2015	Kurumsal İtibar Yönetiminin, Psikolojik Sözleşme İhlali ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisinde Düzenleyici Etkisi	Çelik tencere üretimi yapan bir işletmede çalışan 272 kişi	Üretkenlik karşıtı davranışlar ile psikolojik sözleşme ihlali arasında pozitif yönde olumlu bir ilişki olduğu, kurumsal itibar yönetimine yönelik çalışmaların da bu ilişkide düzenleyici olduğunu destekler niteliktedir.
**Türker ve Esen /2015	Örgüt İkliminin Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Olan Etkisinde Güdülenme Seviyelerinin Şartlı Değişken Etkisi	İstanbul'da bilişim ve telekomünikasyon sektöründe çalışan 91 kişi	Örgüt ikliminin üretkenlik karşıtı davranışları azaltıcı etkiye sahip olduğu, bir bütün olarak güdülenme seviyeleri incelendiğinde üretkenlik karşıtı davranışları ve örgüt iklimi ilişkisini farklılaştırmadığı, fakat bütünleştirici ve içten güdülenme seviyelerinde kısmen de olsa şartlı değişken rolünün olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1.37 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
**İştahlı / 2015	Kişi-Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi	Kayseri’de bulunan üniversitelerde görev yapan 180 akademisyen	Kişi örgüt uyumunun akademisyenler de ortalamanın üstünde olduğu, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının yok denecek kadar az olduğu, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kişi örgüt uyumu arasında negatif bir ilişki olduğu, kişi örgüt uyumunun üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.38 Örgütsel Sapma (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
**Avcı vd. / 2007	İşyeri Sapma Davranışı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama	Çeşme’de yer alan 5 yıldızlı otellerde çalışan 250 kişi	Cinsiyete ve eğitim durumuna göre sapma davranışının farklılık gösterdiği, çalışanlar kendilerini ve iş arkadaşlarını genel olarak sapma davranışı açısından değerlendirdiğinde farklılık oluşmakla beraber nadiren sapma davranışı gösterdikleri, çalışanların kendilerini iş arkadaşlarına göre daha olumlu düzeyde değerlendirdikleri, örgütsel sapma davranışı ile bireysel sapma davranışı arasında güçlü ilişki olduğu saptanmıştır
**Tütüncü vd. / 2008	Hastanelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi	İzmir, Manisa ve Aydın’daki hastanelerde çalışan 902 sağlık çalışanı	Çalışanların örgütsel sapma davranışında bulunmadığı ancak, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin sapma davranışlarına karşı daha hoşgörülü oldukları, alt kademe ve düşük eğitim seviyelerinde çalışanların sapma davranışlarında diğer gruplara göre daha hassas oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.
*Demir / 2010	Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekanın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma	Muğla bölgesindeki 5 yıldızlı otellerde çalışan 289 kişi	Duygusal zekanın örgütsel sapma davranışının kontrolünde pozitif etkisi olduğu saptanmıştır.
*Demir ve Tütüncü / 2010	Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki	Muğla bölgesindeki 5 yıldızlı otellerde çalışan 563 kişi	İşten ayrılma eğilimi ile örgütsel sapma değişkenleri arasında pozitif, güçlü bir ilişki olduğu, örgütsel sapmanın sadece işten ayrılma eğilimini etkilemediği bunun yanında işten ayrılmanın etkilediği örgütsel amaçları ve faaliyetleri de dolaylı olarak etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1.38 Örgütsel Sapma (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Yeşiltaş vd. / 2012	Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi	İstanbul'da 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin farklı departmanlarında çalışan 675 kişi	Etik liderlik ve örgütsel adalet türleri arasında olumlu ilişkiler olmadığı, sapma davranışları ile örgütsel adalet türleri arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*İyigün ve Çetin / 2012	Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma	İlaç sektöründe çalışan 510 satış temsilcisi	Psikolojik kontrat ve alt boyutlarının (işlemsel kontrat, işi benimsememe ve ilişkisel kontrat) hem çalışanların kendileri için hem de çalışma arkadaşları için örgütsel sapma ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Ayazlar ve Güzel / 2013	Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi	Aydın Didim'de faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmesinin 302 çalışanı	Örgütsel adaletin sadece etkileşim boyutunun kişilerarası ve örgütsel sapma davranışını; örgütsel adaletin etkileşim ve dağıtım adaletlerinin ise işten ayrılma niyetini etkilediği, kişilerarası ve örgütsel sapma davranışının da işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir.
**Kızıldağ ve Özkara / 2013a	Örgütsel Sapma Davranışına Farklı Bir Bakış: Ceza İnfaz Kurumlarında Mahkum-Çalışan Etkileşimi	Afyon Ceza İnfaz Kurumundan Sorumlu Cumhuriyet Savcısı (1 kişi), E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Müdürü (1 kişi) ve memuru (1 kişi), Denetimli Serbestlik Şube Müdürlüğü Uzmanı (1 kişi) olmak üzere toplam 4 kişi (Yarı yapılandırılmış görüşme / nitel yöntem)	Mahkumlar ve çalışanlar arasındaki etkileşimin çok kısıtlı olduğu, denetim mekanizmalarının (kamera sistemi, üst arama gibi) oldukça sıkı olduğu, ceza infaz memurları ve mahkumlar arasında fiziksel şiddet uygulama yönünde şikayetlerin daha fazla görüldüğü, kantinlerde ürün çeşitlerinin artırıldığı ve yeni düzenlemelerin yapıldığı, mahkumlara temel ihtiyaçlarının sunulmasının çalışan-mahkum arasındaki kural dışı işbirliklerini ortadan kaldırdığı, mahkumların istedikleri takdirde aile ve arkadaşlarıyla görüşmelerinin sağlandığı, mahkumların ankesörlü telefonlarla görüşmelerine izin verildiği, yönetsel açıdan hapishane müdürlerinin Adalet Bakanlığı'na bağlı olması sebebiyle müdürlerin örgütsel iç işleyişte çok fazla yetkili ve özerk oldukları sonucu orta çıkmıştır.

Tablo 1.38 Örgütsel Sapma (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
**Tüzün vd. / 2013	Örgütsel Destek ile Normlardan Sapma Davranışları İlişkisinde Özyeterliliğin Biçimlendirici Rolü	Çeşitli Üniversitelerde görev yapan 225 akademisyen	Algılanan örgütsel desteğin, örgüt normlarından sapma davranışları üzerinde, algılanan amir desteğinin ise kişilerarası ilişkilerde normlardan sapma davranışları üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu, ayrıca söz konusu ilişkilerde yüksek öz yeterliliğin biçimlendirici rol oynadığı tespit edilmiştir.
**Kızıldağ ve Özkara / 2013b	Örgütlerde Bireysel Sapma (Deviance) Davranışından Kolektif Yolsuzluğa (Corruption): Sosyalleşme Süreçlerinin Etkisi	Literatür Taraması	“Sapma davranışlarının normalleşerek bireysel olmaktan çıkması ve örgütün prosedürlerinin içine yerleşmesi; işgörenlerin etik değerlere bağlılığı ile yolsuzluk davranışları arasındaki farkın yarattığı gerilimi ortadan kaldırabilir. Böylece bireysel düzeydeki sapma davranışları kolektif hale gelerek, özellikle rüşvet, zimmete para geçirme, dolandırıcılık ve kayırma gibi işgörenlerin çıkarlarına hizmet eden sapma davranışlarını yaygınlaştırabilir.”
**Özyer vd. / 2014	Çalışanların Ücret Tatmin Düzeyleri Örgütten Sapma Davranışlarını Etkiler mi?: Bir Alan Araştırması	76 akademisyen	Ücret tatmininin çalışanların örgütsel sapma davranışları üzerinde herhangi bir etkiye neden olmadığı tespit edilmiştir.
*Bayın ve Terekli Yeşilaydın / 2014	Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Ankara’da bir üniversite hastanesinde görev yapan 244 hemşire	Kadınların örgütsel sapma ortalamasının erkeklere göre daha yüksek olduğu, çalışanların yaşları arttıkça örgütsel sapma ortalamalarının da arttığı, bireylerarası sapma davranışı arttıkça, örgüte yönelik sapma davranışının da arttığı tespit edilmiştir.
*Üçok ve Turgut / 2014	İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü	İstanbul’da bankacılık sektöründe çalışan 148 kişi	İstismarcı yönetici davranışlarının çalışanlara ve örgüte yönelik sapkın davranışlar üzerinde anlamlı katkısının olduğu fakat yöneticiye yönelik sapkın davranışlar üzerinde anlamlı katkısının olmadığı tespit edilmiştir.
*Sezici / 2014	Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi	İstanbul’da kargo sektöründe çalışan 794 kişi	İşten ayrılma eğilimi ile çalışma yaşamı kalitesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, iş yerinde sapkın davranış ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarından iş tasarımı, teşvik programları ve ergonominin iş yerinde sapkın davranışlar alt boyutları olan kişisel, politik, üretim ve mülkiyet için geçerli yordayıcılar oldukları saptanmıştır.

Tablo 1.39 Sapkın Davranış (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Özcan Demir vd. / 2005	Türkiye’de Ergenlerin Arkadaş-Akran Grupları ile İlişkileri ve Sapmış Davranışlar: Ankara Örnekleme	Ankara’daki lise son sınıf öğrencilerinden 726 kişi	Problemlili aile ortamında yaşayan lise son öğrencilerinin arkadaş-akranları ve sevgilileriyle de olumsuz etkileşimleri olduğu ve intihar düşüncesi dahil pek çok sapmış davranış içinde buldukları tespit edilmiştir.
*Ulusoy vd. / 2005	Parçalanmış Aile ve Gençlerde Sapmış Davranışlar: Lise Son Sınıf Gençliği Örneği	Ankara’daki 726 lise son sınıf öğrencisi	Parçalanmış aile ortamının gencin sapmış davranışlara yönelmesinde önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir.
*Ulusoy / 2006	Gençlerin Sapma Davranışlara Yönelmelerinde Etiketlemenin Etkisi: Lise Son Sınıf Gençliği Örneği	Ankara’daki 726 lise son sınıf öğrencisi	Sapmış davranışlara yönelmede etiketlemenin tetikleyici bir faktör olduğu, aile içinde gencin etiketlenmesi ile yakın çevreyle dahi gencin etkileşime girememesi ve madde bağımlılığı, evden kaçma vb. gibi sapmış davranışlara yönelmesi ile depresyon belirtileri göstermesi arasında güçlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.
*Göksu ve Karakaya / 2009	Polisin Sapma Davranışlarının Etiketleme Kuramı Açısından Değerlendirilmesi	Literatür Taraması	Polis bir tarafta bazı kesimleri etiketlemede aktör iken diğer taraftan da sosyo-ekonomik kökeni itibarıyla pasif olarak etiketlenen konumunda bulunduğu ortaya konulmuştur.
*Ünal / 2010	Ebeveynlerle Olan İlişkiler, Sapkın Arkadaşlar ve Sapkın Davranışları	İzmir il merkezi’ndeki 3742 lise öğrencisi	Gencin sapkın arkadaş sayısını anne-babaya olan bağlılık ve denetimin negatif yönde etkilediği, sapkın arkadaşların gencin sapkın davranışları üzerinde pozitif etkisi olduğu ancak anne-babaya olan bağlılık ve denetimin gencin sapkın davranışlarında negatif yönde etki yaptığı saptanmıştır.
*Ünal ve Çukur / 2011	Okula Bağlılık, Okulda Uygulanan Disiplin Teknikleri ve Okulda Mağdurluğun Lise Öğrencilerinin Sapkın Davranışları Üzerine Etkisi	İzmir il merkezi’ndeki 11 liseden toplam 3742 lise öğrencisi	Okula olan taahhüdün öğrencilerin tüm sapkın davranışları ile anlamlı ve negatif yönde ilişkili olduğu, okulda zorlayıcı güce dayanan disiplin tekniklerinin ve okulda yaşanan mağdurluktaki artışın öğrencilerin tüm sapkın davranış türleriyle anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.39 Sapkın Davranış (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Akyüz / 2013	Çocuk Sapkın Davranışını Belirleyen Etkenler: Kars İli Örneği	Kars ilindeki 25 farklı okulda okuyan 180 öğrenci	Çocuk sapkın davranışı üzerinde aile ilgisi, akademik bağlılık/performans ve sapkın arkadaş etkisi gibi faktörlerin etkili olduğu, çocuk sapkın davranışı ile anne-baba eğitim durumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, erkek çocuklardan farklı olarak, kız çocuklarının sapkın davranışı ile ekonomik durumdaki iyileşme arasında anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Sankır / 2014	Gençlerin Sapmış ve Suçlu Davranışlara Yönelmelerinde Benlik Saygısının Etkisi: Lise 11. Sınıf Örneği	Zonguldak'ta devlet liselerinde öğrenim gören 570 lise 11. Sınıf öğrencisi	Benlik algısının suçlu ve sapkın davranışlar üzerinde etkili bir faktör olduğu, düşük benlik saygısı olan lise 11. sınıf öğrencilerinin benlik saygısı orta ve yüksek düzeyde olanlara göre daha fazla sapkın ya da suçlu davranış gösterdikleri, düşük benlik saygısı gösteren lise 11. sınıf öğrencilerinin orta ve yüksek benlik saygısı gösteren öğrencilere göre daha fazla sapkın ya da suçlu davranış (vücuduna zarar verme,madde bağımlılığı,, okuldan ve evden kaçma, hırsızlık yapma, depresif olma, intihar eğilimi, kavga başlatma ve başkalarını gizlice gözetleme vb.) gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 1.40 Yıldırma (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Asumakutlu ve Safran / 2006	Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki	Bir kamu sağlık kuruluşunda çalışan 182 kişi	Çalışanların en fazla “kendilerini özgürce ifade etme konusunda sınırlanıp engellenme” şeklinde yıldırma maruz kaldıkları, bununla beraber ağırlıklı olarak “kazanılmakaybedin” stratejisini tercih ettikleri, “örgütsel önlemler alma” çatışmanın çözümünde en fazla başvurulan yöntem olduğu, çatışma düzeyi ile tercih edilen çatışma stratejileri arasında bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.
*Karacaoğlu ve Reyhanoğlu / 2006	“Kıbrıs Türkü” ve “Türkiyeli” Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma	Lefkoşa, Gazimağusa ve Girne'deki devlet hastanelerinde çalışan 322 kişi	Genel yıldırma bakımından kendini Kıbrıslı kabul edenlerle kendini Türkiyeli kabul edenler arasında anlamlı farklılık olmadığı fakat yıldırma açısından kimliğe dayalı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.40 Yıldırma (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Cemaloğlu / 2007a	Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki	Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde devlete bağlı 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan 500 öğretmen	Liderlik stillerini okul yöneticilerinin düşük düzeyde gerçekleştirdikleri, öğretmenlerin okulda orta düzeyde yıldırma mağduru olduğu, laissez-faire liderlik davranışını okul yöneticilerinin gerçekleştirmesiyle, öğretmenlere yönelik yıldırma davranışlarının gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı, laissez-faire liderlik ile telkinle güdülemenin yıldırma üzerinde anlamlı bir yordayıcı özellik taşıdığı saptanmıştır.
*Cemaloğlu / 2007	Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma	Literatür Taraması	İşletmelerde yıldırmanın insan ilişkilerini, iletişimi ve performansı olumsuz etkileyen değişkenlerden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
*Cemaloğlu ve Abbas / 2007	Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi	Ankara'nın 4 merkez ilçesinde görevli 347 öğretmen ve okul yöneticisi	Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yıldırmanın alt boyutlarından olan sosyal ilişkiler, kendini gösterme ve iletişim, yaşam kalitesi, itibara saldırı ve mesleki durum alt boyutlarında yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırmaya başvuranların dörtte birinin kadın, dörtte üçünün ise erkek olduğu tespit edilmiştir.
*Acar ve DüNDAR / 2008	İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Bir özel havayolu şirketinde müdür ve alt pozisyonunda çalışan 40 kişi	Cinsiyet, hizmet yılı, eğitim durumu ile yıldırma maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak yaş ve pozisyon ile yıldırmaya maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Çalışkan ve Tepeci / 2008	Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri	Kapadokya, Antalya ve Bodrum bölgelerinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı 12 otel işletmesinde çalışan toplam 328 işgören	Yıldırma davranışlarına çalışanlardan 99 tanesinin maruz kaldığı, iş ortamında karşılaşılan yıldırma davranışlarının mesleki duruma ve kişinin yaşam kalitesine saldırı, sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırı ve cinsel taciz, kişinin sağlığına doğrudan saldırı, dini görüş ve etnik kökenle alay etme olduğu, ayrıca yıldırma davranışlarının işte kalma niyetine ve iş tatminini etkilediği tespit edilmiştir.
		Isparta belediyesinde çalışan 50 kişi ve Isparta valiliğinde çalışan 30 kişi	
*İbicioğlu vd. / 2009	Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme		

Tablo 1.40 Yıldırma (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Yeşiltaş ve Demirçivi / 2010	İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği	Antalya ili merkez ilçesindeki turizm işletme belgesine sahip 12 otelin 510 çalışanı	Çalışanların %26'sının hem yöneticileri hem iş arkadaşlarınınca, %13'ünün yöneticilerince ve %8'inin iş arkadaşlarınınca yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları, işgörenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalmaları yönünden incelenen 8 demografik nitelikten cinsiyet hariç 7'sinde (yaş grupları, medeni haller, eğitim seviyeleri, otellerin yıldız kategorileri, otel departmanları, mevcut otelde çalışma süreleri ve sektördeki çalışma süreleri) istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir.
*Avcı ve Kaya / 2010	Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma	İzmir ilindeki 4 tane 5 yıldızlı şehir otelinin 190 çalışanı	Sosyal ilişkilere ve kendini göstermeye yönelik saldırıların bireyin kişilik özelliğine (A tipi veya B tipi) göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
*Günel / 2010	İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma	Özel (134) ve kamu (134) sektöründe çalışan 184 kişi	Yaşı 31-40 arasında olanların yaşı 30 ve altında olanlara göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığı, yıldırmanın alt boyutları arasında yer alan fiziksel saldırı ve itibara yönelik saldırılara maruz kalmanın çalışanın dışa dönüklük özelliği arttıkça azaldığı, uyumlu, alçak gönüllü, kibar ve strese dayanıklı çalışanların yıldırma mağduru olma olasılıkları artarken; düzenli, sistemli, tedbirli, titiz ve başarı odaklı çalışan bireylerin yıldırma faaliyetlerinin hedefi olmadıkları tespit edilmiştir.
*Deniz ve Ünsal / 2010	İşyerinde Yıldırma Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü	Bir Kamu kuruluşunda çalışan 113 kişi	İşgörenlerin işte yıldırma uğradıkları yönündeki algılarında nevroitik kişilik yapılarının etkili olduğu, fakat dışa dönüklüğü düşük olanlar ve kadınların işte yıldırma uğramaya daha fazla uğrayacakları yönündeki hipotezler kabul edilmemiştir.
*Tiyek / 2011	Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma	Bir büyükşehir belediyesi çalışanlarından 381 (324 kişi çalışan ve 57 kişi yönetici) kişi	Çalışanların %15,7(51 kişi)'si işte yıldırma uğradıkları, yöneticilerin yönetim becerilerini değerlendirmeleri ile işgörenlerin yıldırma davranışlarına uğramaları arasında ilişki olduğu, hem çalışanlar hem de yöneticiler yıldırma davranışlarının çözümü için "yöneticilerin olaylara çalışanların gözüyle bakabilmesini sağlayacak uygulamaların yapılması" en önemli kriter değerlendirmişlerdir.

Tablo 1.40 Yıldırma (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Uğurlu vd / 2012	Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri	Sivas ve Adıyaman illerinde ortaöğretim kurumlarında çalışan 480 öğretmen / Sivas ilinde çalışan 15 öğretmen (yarı yapılandırılmış görüşme / nitel yöntem)	Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına düşük düzeyde maruz kaldıkları, emeğin küçümsenmesi ve imalı konuşma gibi psikolojik nitelikli davranışlar ile sözün kesilmesi ve öğretmen gruplaşmaları gibi fiziksel nitelikli davranışların okullarda gözlenen en fazla yıldırma davranışlarının olduğu, bu davranışlara karşı yaygın olarak geliştirilen tepkilerin ise önemsememe ve duymazlıktan gelme olduğu görülmüştür.
*Yüçetürk / 2012	İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma	Bolu ilinde faaliyeti olan eğitim-öğretim ve bilim hizmetleri ile sağlık ve sosyal hizmet kollarında çalışan tüm sendikalardan 7 kişi (derinlemesine mülakat / nitel yöntem)	Yıldırma konusunda sendika yetkililerinin bilincinin yetersiz olduğu, yıldırma eylemleri sendikaya üye olmaya ve sendika üyeliğini değiştirmeye zorlanmak gibi sendikal ilişkilerden etkilendiği, sendikaların yıldırma önlemesi gerekirken tam tersi yıldırma eylemlerinin sebebi olduğu görülmüştür.
*Okan / 2013	Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	Ankara ili Mamak ilçesindeki devlet genel liselerinde görev yapan 279 öğretmen	Öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya çok az maruz kaldıkları, örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, örgütsel bağlılık ile psikolojik yıldırma arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Ertürk / 2013	Yıldırma Davranışları: Maruz Kalanlar ve Etkilenenler	Türkiye'nin 21 ilinden 1316 (691'i erkek ve 625'i kadın) öğretmen ve yönetici	Erkek öğretmen ve yöneticilerin kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları, ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin %4,1'inin her gün yıldırma davranışlarına maruz kaldığı, yıldırma davranışlarını erkeklerin üçte ikisinin ve kadınların üçte birinin yaşanabilir normal davranışlar olarak algıladıkları tespit edilmiştir.
*Cerit / 2013	Paternalist Liderlik ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki	Bolu ilinde 20 ilköğretim okulunda görev yapan 283 sınıf öğretmeni	Paternalist liderlik ile sosyal izolasyon,ırka ve tutumlara saldırı, iş ile ilgili eleştiri, iş ile ilgili olmayan eleştiri arasında negatif ilişki olduğu, paternalist liderliğin sosyal izolasyon,ırka ve tutumlara saldırı, iş ile ilgili olan ve iş ile ilgili olmayan eleştirinin önemli bir açıklayıcısı olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.40 Yıldırma (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Çiftçi vd / 2013	Çalışanlarda Psikolojik Yıldırma ve Endişe Düzeyi	Bir büyükşehir belediyesine bağlı ilçe belediyede görevli 107 çalışan	Çalışanların endişe durumları ile psikolojik yıldırma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Avcı ve Kaya / 2013	Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma	İzmir'deki şehir otellerinin 235 çalışanı	Yıldırma davranışlarından kendini gösterme ve iletişime yönelik engeller, sosyal ilişkilere, itibara ve kişinin doğrudan sağlığına yönelik saldırıların iş başı ve iş dışı sonuçlar üzerinde etkili olduğu, yıldırma davranışlarının iş dışı etkilerinin iş başı etkilerinden daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
*Ertürk / 2013	Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları	Doküman inceleme	Bireysel, örgütsel ve sosyal nedenlerden dolayı yıldırma davranışlarının gerçekleştiği, yıldırma davranışlarının oluşmasında önde gelen nedenler arasında kişiler arasındaki farklılıklar, failerin narsis kişilikleri ve şişirilmiş benlik algıları ve kurbanların içe dönük kişiliğe sahip olmaları ve sosyal ilişkilerde zayıf olmaları olduğu görülmüştür. Kişiler üzerinde yıldırma davranışlarının psikolojik nedenlerin yanı sıra psikomatik rahatsızlıklara da yol açtığı bu davranışlardan dolayı örgütlerin de maddi kayıplarının yanı sıra imajlarının da zarara uğradığı görülmüştür.
*Özgan vd. / 2013	Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Uyguladıkları Psikolojik Yıldırma Uygulamaları ve Etkileri	Şanlıurfa ili Birecik ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 15 yönetici (görüşme / nitel yöntem)	Öğretmenlerin yöneticilere psikolojik yıldırma (iletişime yönelik, itibara yönelik, göreve yönelik ve sosyal ilişkilere yönelik) uyguladıkları, bu psikolojik yıldırma uygulamalarının öğretmenler üzerindeki olumsuz etkilerinin; moral bozukluğu, huzursuzluk, soğukluk, çatışma, stres, uzaklaşma, öğretmenlere güvensizlik, tükenmişlik, motivasyonda azalma, kendini değersiz hissetme, iş doyumunda, performansta ve okula bağlılıkta azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1.40 Yıldırma (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Erdemir ve Murat / 2014	İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerinde bulunan 12 ilköğretim okulunda görev yapan 357 öğretmen	Branş öğretmenlerinin psikolojik yıldırma algılarının sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu, psikolojik yıldırma algıları duygusal zeka düzeyi yüksek olanların düşük ve orta düzey duygusal zekaya sahip olanlara göre yüksek olduğu, kıdeme göre öğretmenlerin psiko-şiddet ölçeği cinsel taciz altboyutu puanlarının, branşlara ve duygusal zekaya göre ise iletişim engelleri altboyutu puanlarının farklılık gösterdiği saptanmıştır.
*Sabancı ve Yücel / 2014	İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Velilere Yönelik Psikolojik Yıldırma Davranışları Gösterme Düzeyi	Antalya ili merkez ilçelerinde bulunan devlet ilk ve ortaokulda görev yapmakta olan 333 öğretmen ve bu okullarda öğrenim gören öğrencilerin velilerinden 352 veli	Hem öğretmenlerin hem de velilerin öğretmenlerin velilere yönelik psikolojik yıldırma davranışlarının düşük olduğu, velilerin gelir düzeyi, öğrenim durumu arttıkça daha yüksek düzeyde psikolojik yıldırma davranışı algıladıkları saptanmıştır.
*Karabacak Aşır ve Akın / 2014	İlköğretim Okullarındaki Yıldırma (Mobbing) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Bakış	Ankara ilinin Mamak ilçesindeki 4 ilköğretim okulundaki 230 öğretmen	Mobbingin daha çok kadın öğretmenlere uygulandığı, 21-30 yaş arasındaki evli kadın öğretmenlerin, okuldaki görev süresi artmış olan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Eroğlu ve Solmaz / 2005	Örgütlerde İşgörenlere Yönelik Mobbing (Yıpranma) Davranışları ve Örgütsel İletişime Etkileri	Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesinde görevli olan ve farklı özelliklere sahip kadın 40 akademik ve idari personel	Kadın akademik ve idari personelin %50'sinin mesai arkadaşlarının üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etme arzusunda oldukları, katılımcıların %20'sinin performansları oldukça yüksekken aniden yetersiz gibi gösterilmek istendiği, %22.5'i iş arkadaşlarının kendi arkasından kötü konuştukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Akgeyik vd. / 2006	İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma	İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan 403 kişi	Her 4 çalışandan birinin mesleki kariyeri boyunca psikolojik tacize maruz kaldığı, psikolojik taciz davranışlarının daha çok amirler kaynaklandığı saptanmıştır.
*Kırel / 2007	Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler	Literatür Taraması	Mobbing konusunda Avrupa Birliği ülkelerinde çeşitli hukuki düzenlemeler yapıldığı, ülkemizde de pek çok kişiyi etkileyen bu toplumsal problemin ortaya çıkarılarak, yasalarla ve cezalarla tedbirler alınması konusunda çalışmalar yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.
*Çivilidağ / 2007	Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi	Antalya'da ilköğretim okullarında çalışan 54 ve ortaöğretim kurumlarında çalışan 37 psikolojik danışman	Yaşam doyumunun cinsiyet, yaş ve okul türü değişkenine göre, psikolojik taciz altboyut puan ortalamalarının ise cinsiyet ve yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği, ortaöğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların ilköğretimde çalışanlara göre okulda psikolojik tacizin itibara, sosyal ilişkilere, bireyin yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Özen / 2007	İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri	Literatür Taraması	Psikolojik şiddet sorununun tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların bir etkileşimi sonucu ortaya çıktığı kabul edilmektedir.
*Aydın ve Özkul / 2007	İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği	Türkiye'de 7 ilde faaliyet gösteren 29 dört ve beş yıldızlı otel işletmesinin 427 çalışanı	427 çalışandan 117'sinin psikolojik şiddete maruz kaldığı, psikolojik şiddete maruz kalmanın önemli bir değişkeni olarak cinsiyet ve hiyerarşik yapı olduğu, psikolojik şiddet davranışından dolayı yönetime şikayetin düşük olduğu, çalışanlara göre psikolojik şiddetin büyük bir bölümünün iş ortamında gerçekleştiği, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre psikolojik şiddet davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Demirci vd. / 2007	Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri: Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama	Kamu alanında hizmet vermekte olan iki sağlık kurumu ve bir özel sağlık kurumunun 300 çalışanı	Erkeklerin kadınlara oranla işyerinde duygusal tacizin hem sosyal ilişkileri hem de sosyal itibarı etkileme alt boyutlarından daha fazla etkilendiği, beş faktör kişilik modelinin sorumluluk ve uyumluluk alt boyutlarında erkeklerin kadınlara göre daha pozitif görüşlere sahip olduğu, sorumluluk alt boyutunda çalışanların yöneticilere göre daha pozitif görüşlere sahip olduğu, duygusal tacizin yaşam kalitesini etkilenmesi alt boyutunda çalışanların yöneticilere göre daha fazla etkilendiği, dışa dönüklük ve duygusal denge boyutunda duygusal taciz mağduru çalışanların mağdur olmayanlara göre daha pozitif düşüncelere sahip oldukları, duygusal tacize hedef olan mağdurların olmayanlara göre duygusal tacizin tüm boyutlarından daha fazla etkilendiği saptanmıştır.
*Özen Çöl / 2008	İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Muğla ilinde hizmet veren bir devlet iki özel hastanenin 272 çalışanı	Araştırmanın yapıldığı hastanelerde psikolojik şiddetin yaygınlık oranının %34,9 olduğu, çalışanların yarısından fazlasının ya mağdur olduğu ya da tanık olarak dolaylı bir biçimde psikolojik şiddet tehlikesi ile karşı karşıya kaldıkları, erkeklerin kadınlara göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı, yaş ilerledikçe psikolojik şiddete maruz kalma riskinin azaldığı, eğitim düzeyi arttıkça psikolojik şiddete maruz kalma riskinin arttığı, meslek grupları içinde mağduriyet oranının en fazla hemşirelerde olduğu, psikolojik şiddet davranışlarından en fazla kişisel itibara, yaşam kalitesi ve mesleki duruma, kendini ifade etme ve iletişime yönelik saldırılar yapıldığı tespit edilmiştir.
*Koç ve Urasoğlu Bulut / 2009	Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi	Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa ve Trabzon illerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmen	Öğretmenlere en çok yaşam kalitesine yönelik mobbing uygulandığı, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, 25 yaşın altındaki öğretmenlerin, özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Akgeyik vd. / 2009	İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi	Literatür Taraması	Psikolojik taciz davranışının amirden, iş arkadaşından, asttan ve müşteriden kaynaklanabileceği, psikolojik tacizin belirli aralıklarla, belirli bir zaman diliminde tekrar edilmesi psikolojik tacizin gerçekleşmekte olduğu anlamına geldiği, psikolojik tacizin analiz edilmesinde dikkate alınması gereken değişkenlerin iş organizasyonu, liderlik, organizasyondaki kişisel ilişkiler ve çatışma politikası yönetimi yanında cinsiyet, yaş, sosyal statü gibi demografik faktörlerin olduğu, psikolojik tacizin mağdurları hatta tanıkları, aileleri ve arkadaşları etkileyebildiği (stres, motivasyon azalması, devamsızlık, fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklar vb.), psikolojik tacizin işletmeler için önemli bir maliyet kaynağı olduğu (hastalık, erken emeklilik, yüksek işgücü devri ve verimsiz vb.), psikolojik tacizin işyeri düzeyinde gerçekleşen önemli bir iş güvenliği riski olduğu, birçok durumda psikolojik taciz davranışlarının gizlendiği ve utanç verici kabul edildiği görülmüştür.
*Tengilimoğlu ve Akdemir Mansur / 2009	İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi	Ankara'daki bir üniversite hastanesinde çalışan 320 idari personel	Örgütsel bağlılık ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak duygusal ve normatif bağlılık ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Demirel / 2009	Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma	3 ayrı kamu kurumunda (Sağlık, Milli Eğitim ve PTT) görev yapan 320 çalışan	Kamu çalışanlarının psikolojik taciz davranışlarından itibaren, mesleki duruma, iletişim düzenine ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılara maruz kaldığı, ptt çalışanlarının sağlık ve eğitim çalışanlarına göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Tüzel / 2009	Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan 115 araştırma görevlisi	Araştırma görevlilerinin psikolojik yıldırmaya uğrama düzeylerinin ortalama olarak düşük düzeyde olduğu, iş ortamında araştırma görevlilerinin fiziksel ve aktif yıldırma davranışlarını düşük düzeyde yaşadığı, araştırma görevlilerine verilen ve yapmak zorunda kaldıkları çok çeşitli ve angarya işler nedeniyle kendilerini yıldırmış hissettikleri saptanmıştır.
*Mercanhoğlu / 2010	Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi	Literatür Taraması	Gelişmiş ülkelerde mobbig'in hukukta suç olarak değerlendirildiği mağdurların karşılaştığı maddi manevi zararların tazmin edildiği, Türkiye'de mobbing konusunda olumlu gelişmeler olduğu ancak bunun yeterli olmadığı, mobbing konusunda bilincin yaratılması için kişilerin, kurumların ve yasa yapıcılarının gerekli hassasiyeti göstermeleri gerektiği sonucu çıkmıştır.
*Yaman vd. /2010	İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine	Sakarya'da görev yapan 14 öğretmen (görüşme / nitel yöntem)	Öğretmenlerin meslektaş, yönetici, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından psikoşiddete maruz kalabildiği, işyerinde huzur; sağlıklı iletişim ortamı, diyalog, değer verme, saygı, takım ruhu, takdir edilme, güvenli ve verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesi anlamına geldiği, öğretmenlerin psikoşiddete ilişkin; iletişim engelleri, ayrımcılık, aşağılanma ve az da olsa sözel cinsel tacize uğradıklarını belirtmişlerdir.
*İlhan / 2010	İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri	Literatür Taraması Web ortamında (www.forumakademi.org) yürütülen araştırmaya katılan 880 akademisyen	Birçok gelişmiş ülkede mobbing taciz eylemlerinin neden olduğu bireysel ve örgütsel zararların giderilmesi için hukuki tedbirlerinin alındığı, mobbing kavramının mevzuatımızda henüz açıkça yer almadığı, ancak Türk Hukuk Mevzuatında açıkça yer alması yönündeki çalışmaların Borçlar Kanunu Tasarısı ile gerçekleştirilmeye çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır.
*Yıldırım ve Yıldırım / 2010	Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri		Akademik alanda işyerinde cinsiyet, unvan ve eğitim durumu ne olursa olsun psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşılabilceği sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Altundaş / 2010	Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma	Psikolojik tacize maruz kalmış 2 üretim 2 hizmet sektörü olmak üzere 4 ayrı özel şirkette 1 ile 9 yıl arasında çalış 4'ü bayan, 6'sı erkek olan 10 çalışan (nitel yöntem / derinlemesine görüşme)	Mobbinge kurbanların çoğunun maruz kaldığı, çalışma ortamından uzaklaşmış olmalarına rağmen psikolojik tacizin ruhsal ve fiziksel sonuçlarını hala yaşamakta oldukları ve mobbing davranışlarının etkilerinden kurtulamadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.
*Karcioğlu ve Akbaş / 2010	İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi	Erzurum ilindeki 2 üniversite, 1 kamu ve 1 özel hastanenin 395 sağlık çalışanı	İş tatmini ve psikolojik şiddet arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
*Yıldız ve Kılıç / 2010	Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış	Literatür Taraması	Psikolojik tacize maruz kalan bir çalışanın İş Kanunu'nun sınırlı hükümleri çerçevesinde gerekli yerlere bilgi vermesi, yazılı olarak bilgilendirmeyi yapması ve kanıt oluşturabilecek materyalleri elde etmiş olmasının önem teşkil ettiği, çalışanın yaşadığı psikolojik tacizin şiddetine bağlı olarak çalışmaktan kaçınabilir veya iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir. Ayrıca maddi, manevi tazminat davası açma hakkı bulunmaktadır.
*Dikmetaş vd. / 2011	Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi	19 Mayıs Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan 270 asistan hekim	Mobbing düzeyinin tükenmişliğin üç boyutunu (kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme) anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.
*Karakuş / 2011	Hemşirelerde Kurum ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları	Sivas ilinde 3 kamu hastanesinde çalışan 329 hemşire	Mobbing süreci kapsamında hemşirelerin önyargılı davranılması, kapasitesine uygun olmayan işlerin verilmesi, sözlerinin kesilmesi, iletişimin engellenmesi, söylentilere maruz kalması, özel hayatının eleştirilmesi, alçaltıcı isimlerle anılması, görmezden gelinmesi gibi tipik mobbing davranışlarıyla karşılaştıkları ve mobbing sürecinin denetim altına alınmasında en önemli aktörlerin kurum yöneticileri ve onların politikaları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Gül ve Özcan / 2011	Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma	Karaman İl Özel İdaresinde görev yapmakta olan 75 kamu görevlisi	Çalışanların düşük fakat göz ardı edilemeyecek düzeyde mobbinge maruz kaldıkları, örgütsel sessizliğin alt boyutları (tecrübe eksikliği, işle ilgili konular, izolasyon, ilişkileri zedeleme korkusu, yönetsel ve örgütsel nedenler) ile mobbing arasında pozitif orta dereceli anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Çivilidağ ve Sargın / 2011	Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği	Antalya il merkezinde anadolu lisesi, genel lise, imam hatip lisesi ve endüstri meslek lisesinde çalışan 105 öğretmen	Psikolojik taciz puan ortalamalarının cinsiyet ve okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik tacizin sosyal ilişkilere saldırı alt boyutunun mesleki kıdemi 0-10 yıl ve 11-20 yıl olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
*Ayan / 2011	Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği	Gazi Üniversitesi (Fen-Edebiyat, İletişim ve Tıp Fakültesi), Kocaeli Üniversitesi ve Cumhuriyet Üniversitesi (Fen Edebiyat ve Tıp Fakültesi)'nden 189 araştırma görevlisi	Araştırma görevlilerinin örgütten kaynaklanan nedenlerle psikolojik tacize maruz kaldıkları, araştırma görevlilerini taciz edenin statüsü, araştırma görevlilerinin çalışma süresi ve görevli oldukları fakülte türü ile psikolojik tacize uğramaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır.
*Karcioğlu ve Çelik / 2012	Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi	Erzurum merkezde görev yapan 80 banka çalışanı	Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ile mobbing davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Karakuş ve Çankaya / 2012	Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması	Elazığ il merkezindeki ilköğretim öğretmenlerinden 237 kişi	Psikolojik şiddetin iş ve yaşam doyumunu negatif şekilde, stres ve tükenmişliği pozitif şekilde etkilediği saptanmıştır.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Poyraz ve Aksoy / 2012	Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama	Kütahya il merkezinde bulunan 16 özel bankanın 119 çalışanı	Mobbinge maruz kalma sıklığı arttıkça örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimlerinin azaldığı tespit edilmiştir.
**Geçikli / 2012	İşyerlerinde Mobbing (Psikolojik Şiddet) Sarmalında Kadın: Kamu Üniversitesinde Bir Uygulama	Bir kamu üniversitesinde görev yapan 92 kadın akademisyen	Kadın akademisyenlerin psikolojik şiddet algılarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.
**Keskin / 2012	Kadına Yönelik Psikolojik Şiddetin Boyutlarının Belirlenmesi ve Değişken Durumlara Göre Değerlendirilmesi: Rize İl Örneği	Rize merkez ve ilçelerindeki Halk Eğitim Merkezlerinde açılmış olan kurslara devam eden 763 kursiyer	Kadına yönelik psikolojik şiddetin medeni duruma, yaşa ve şiddete maruz kalınan yere göre değiştiği ancak kadınların eğitim düzeylerine göre değişiklik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
*Güven vd. / 2012	Nevşehir İl Merkezinde Kamuya Bağlı Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Mobbing'e Uğrama Durumları	142 ebe ve hemşire	Çalışanların %12,7'sinin son 6 ay içerisinde haftada en az mobbing davranışlarından birine ya da birkaçına maruz kaldıkları saptanmıştır.
*Pelit ve Kılıç / 2012	Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama	İstanbul ve Antalya'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinin 426 çalışanı	Şehir otellerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin sayfiye otel işletmeleri çalışanlarına göre daha yüksek olduğu, sayfiye otel işletmelerinde çalışanların mobbing algılama düzeyinin şehir otellerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Özaydın Bülbül vd. / 2013	Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği	İstanbul, İzmir, Bursa, Tekirdağ, Sakarya ve Ankara illerinde çalışan 430'u özel, 430'u kamu sağlık kurumu çalışanları	Özel sağlık kurumlarında çalışanların kamu sağlık kurumlarında çalışanlara göre, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, lise mezunu çalışanların ve 29 yaşından küçük olanların daha fazla mobbing'e uğradığı tespit edilmiştir.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Çalış ve Tokat / 2013	Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği	Giresun il merkezinde özel hastanelerde çalışan 220 kişi	Çalışanların orta düzeyde mobbing'e maruz kaldığı, örgüt yapısında biçimselleşmenin artmasıyla mobbing eğiliminin de arttığı tespit edilmiştir.
*Tınaz vd. / 2013	Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İş Yerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri	İstanbul Anadolu yakasında sosyal güvenlik kurumu merkezlerinde çalışan 589 kişi	Çalışanların %23,7'sinin mobbing'e maruz kaldığı, mobbing davranışlarından en fazla yapılan işin aşırı derecede izlendiği, yönetici kişi veya kişilerin uyguladıkları mobbing oranının %87,5 olduğu, mobbing'e neden olan en önemli unsurların kötü yönetim ve düşmanca çalışma ortamı olduğu, mobbing'le mücadele konusunda mağdur olmayanların böyle bir durumla karşılaştıklarında %60'ının öncelikle bir üst amire, %51'inin ise en üst amire şikayet edebileceği, mobbing mağdurlarının ise sadece %24'ünün bir üst amire, %32'sinin en üst amire şikayet ettikleri ve %57'sinin aile ve arkadaşlarının yardımına başvurduğu tespit edilmiştir.
*Yıldız vd. / 2013	Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Sakarya il merkezinde görevli 481 sağlık çalışanı	Psikolojik taciz ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, psikolojik taciz sonucu çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir.
*Ulusoy / 2013	Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi	Literatür taraması	Son yıllarda mobbing farkındalığının artmasıyla Türk hukunda bir takım yasal gelişmeler yaşandığı, farklı hukuk disiplinlerinin yanında mobbing'in ceza hukuku kapsamında ele alınması caydırıcılığı sağlaması açısından önem teşkil ettiği, mevcut cezai düzenlemeleri, mobbing olgusunu kapsayacak biçimde yorumlamaktan öte münferit bir mobbing suçunun yaratılması ve bu suçun mağdurlarının haklarının ceza hukuku çerçevesinde güvence altına alınması bu zedeleyi kurumla mücadeleyi daha etkili kılabilecek yöntem olarak görünmektedir.
*Şahin / 2013	Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi	Üniversitelerde çalışan 3 akademisyen (nitel yöntem / yarı yapılandırılmış görüşme)	Mobbing olaylarında en temel nedenin üniversitelerde kısıtlı olan kadrolar için yapılan yarış kaynaklı olduğu söylenebilir. Mobbing uygulayıcısının mobbing eylemlerine yetersizliğini gizlemek amacıyla yöneldiği görülmüştür.

Tablo 1.41 Mobbing / Psikolojik Şiddet (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Şalvarcı Türel ve Dolmacı / 2013	İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma	Süleyman Demirel Üniversitesinden 278 kadın akademisyen	İş ortamında ayrımcılığa maruz kalma ile kadın olma olguları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, katılımcıların mobbingi algılama konusunda farkındalıklarının olmadığı tespit edilmiştir.
*Kalay vd. / 2014	Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama	Bir kamu üniversitesinde çalışan 240 akademik personel	Çalışanların düşük düzeyde mobbing algısı, orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik tutumu sergilediği, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ile mobbing arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Karsavuran / 2014	Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama	Ankara il merkezindeki Sağlık Bakanlığı hastane yöneticilerinden 244 kişi	Mobbinge en fazla maruz kalan grubun başhemşire ve yardımcıları olduğu saptanmıştır. Ayrıca kadınların, 29-39 yaş grubundakilerin, sağlık meslek lisesi ve ön lisans mezunu olanların ve evli olmayan hastane yöneticilerinin mobbinge daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.
*Pelit ve Kılıç / 2014	Çalışma Hayatının Bir Sorunu Olarak Mobbing ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Türkiye ve Kazakistan Otellerinde Bir Uygulama	Türkiye'den 13, Kazakistan'dan 6 beş yıldızlı otel işletmesinin 910 çalışanı	Her iki ülkedeki çalışanların örgütsel bağlılıklarının orta düzeyin üzerinde olduğu, çalışanların orta düzeyin altında mobbinge maruz kaldığı, mobbing ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Çakıroğlu ve Tengilimoğlu / 2014	Mobbing Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi	9 Eylül Üniversitesinde çalışan 119 tıbbi sekreter	Çalışanların %42,1'inin mobbinge maruz kaldığı, çalışanların mobbinge hasta ve hasta yakınları tarafından maruz kaldığı, mobbing davranışları karşısında tıbbi sekreterlerin yönetime sözlü şikayette bulunduğu ve bu davranışların hastanede kendilerini rahatsız ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca tükenmişlik düzeyi ile eğitim durumu, çalışma statüsü ve gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Akbolat vd. / 2014	Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	Ankara'da 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 253 kişi	İşgörenlerin iş doyumlarının yüksek, mobbing algısı ve işten ayrılma niyetleri düşük olduğu görülmüştür.. Mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, mobbing ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Yıldız ve Eliş Yıldız / 2009	Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma	Kars ilindeki devlet hastanesi, doğum hastanesi, üniversite hastanesi ve sağlık ocaklarında çalışan 167 sağlık personeli	Çalışanların %35,3'ünün bullying davranışlarına maruz kaldığı, bulling mağduru olan kişilerin %37,3'ünün orta düzeyde, %23,7'sinin hafif düzeyde, %5,1'ininde ciddi düzeyde depresyonda olduğu saptanmıştır. Bulling mağdurlarının en önemli depresyon belirtileri suçluluk duygusu, çalışabilirliğin ketlenmesi ve başarısızlık duygusudur. Ayrıca bulling'e uğrayanların daha depresif oldukları tespit edilmiştir.
*Özen ve Aktan / 2010	Bağlanma ve Zorbalık Sisteminde Yer Alma: Başa Çıkma Stratejilerinin Aracı Rolü	İstanbul ilindeki 2 özel 3 devlet okulunun 6., 7., 8., 9. ve 10 sınıflarında öğrenim gören 213'ü erkek, 197'si kız toplam 400 öğrenci	Erkek ergenlerde ebeveyne güvenli bağlanma ile hem zorbalık gösterme hem de zorbalığa maruz kalma arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu, erkek ergenlerde ebeveyne güvenli bağlanma ile zorbalığa maruz kalma arasındaki ilişkide stresle başa çıkma stratejilerinden kaçınma stratejisinin aracı rolü gördüğü tespit edilmiştir.
*Yaman vd. / 2010	Öğrencilerin Gütülenme Düzeyinde Etkili Bir Faktör: Okul Zorbalığı	Sakarya ilindeki ilköğretim okullarında öğrenim gören 8 erkek, 4 kız öğrenci / Nitel yöntem (görüşme)	Öğrencilerin güdülenme düzeyini ve akademik başarılarını zorbalığın olumsuz etkilediği, öğrencilerin en az cinsel zorbalığa, en fazla fiziksel ve sözel zorbalığa maruz kaldığı, çoğunlukla zorbalığın okul içinde gerçekleştiği, mağdurların okulu değiştirmeyi düşündüğü az da olsa intiharı düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır.
*Doğan / 2010	Ekolojik Sistemler Kuramı Çerçevesinde Akran Zorbalığının İncelenmesi	Literatür Taraması	Akran zorbalığının soyutlanmış bir bireysel olay olmadığı, bireysel faktörler ile ergenin ve çocuğun ilişkide olduğu kişi ve çevre ile etkileşimin bir ürünü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
*Şahin vd. / 2010	Lise Öğrencilerinin Siber Zorba Davranışlarda Bulunma ve Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Görüşleri	Trabzon ilindeki değişik lise türlerinde öğrenim gören 6 kız, 6 erkek öğrenci / Nitel yöntem (görüşme)	Öğrencilerin farklı açılardan siber zorba davranışlarına maruz kaldıkları, zaman zaman kendilerinin de siber zorba davranışlarda bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Özdemir ve Akar / 2011	Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalığa İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenler Bakımından İncelenmesi	Ankara ve İstanbul illerinde öğrenim gören 336 öğrenci	Son bir ay içerisinde öğrencilerin %14'ünün siber zorbalığa maruz kaldığı, %10'unun ise siber zorbalığa maruz kaldığı, en fazla siber zorbalığın yaşandığı ortamların sosyal ağlar ve cep telefonları olduğu, cinsiyet, yaş ve sınıf düzeyinin siber zorbalık üzerinde bir etkisinin olmadığı, günlük internet kullanım süresi 5 saati aşanların diğer gruplara göre daha fazla siber zorbalık yaptığı tespit edilmiştir.
*Öcel / 2011	İşyeri Zorbalığı ve Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri: Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü	Karabük ili sınırları içinde hizmet veren Kardemir Demir Çelik A.Ş.'de çalışan mavi ve beyaz yakalı 296 erkek çalışan	Fiziksel rahatsızlık belirtileri gösterme ile işyeri zorbalığı arasındaki ilişkide adil dünya inancının düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır.
*Kuşçu / 2011	İşyeri Zorbalığı ve Örgüt Kültürü Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma	İşkur Ankara İl Müdürlüğü ve Ortadoğu Rulman Sanayide çalışan 707 kişi	Kamu sektöründeki örgüt çalışanlarının hiyerarşi ve klan kültür tipine daha yatkın olduğu, özel sektörde çalışanların ise hiyerarşik kültüre ve pazar kültürüne yatkın olduğu, zorbaca davranışlar ile örgüt kültürü arasında anlamlı zayıf bir ilişki bulunduğu, hiyerarşi örgüt kültür tipinde çalışanların iş-ilişki zorbalık yaşama sıklığı klan örgüt kültür tipine göre daha fazla olduğu saptanmıştır.
*Burnukara ve Uçanok / 2012	İlk ve Orta Ergenlikte Akran Zorbalığı: Gerçekleştiği Yerler ve Baş Etme Yolları	İstanbul ve Ankara'daki iki özel dört devlet okulunda yaşları 12-18 arasında değişen 868 öğrenci	Öğrencilerin %31,9'unun akran zorbalığına herhangi bir şekilde dahil olduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla zorbalık davranışları sergiledikleri, kızların ilişkisel zorbalığa ve kişisel eşyalara saldırıya erkek öğrencilerin ise fiziksel zorbalığa daha fazla maruz kaldığı, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre sindirme / korkutma, fiziksel saldırı ve kişisel eşyaya zarar vermeyi daha fazla yaptığı, zorba statüsünde olan öğrencilerin mücadele etmeyi ve okuldan uzak durmayı tercih ettiği, mağdur durumunda olan öğrencilerin ise birine anlatmayı ve bu davranışları yapanlardan uzak durmayı daha çok tercih ettikleri saptanmıştır. Ayrıca hem okul içinde hem okul dışında öğrencilerin zorbalık davranışlarıyla karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Peker vd. / 2012	Ergenlerde Siber Zorbalığın ve Mağduriyetin Yordayıcılarının İncelenmesi	Sakarya ilinde 9., 10., 11. ve 12. Sınıflara devam eden 229'u kız, 171'i erkek olan 400 öğrenci	Erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha çok siber zorbalık yaptığı, kızların empatik eğilimlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu, empatik eğilimin siber zorbalık ve siber mağduriyet ile negatif, siber zorbalığın ise siber mağduriyet ile pozitif ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca siber zorbalık ile empatik eğilim arasındaki ilişkide algılanan akademik başarının kısmı aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.
*Ekşi / 2012	Narsistik Kişilik Özelliklerinin İnternet Bağımlılığı ve Siber Zorbalığı Yordama Düzeyinin Yol Analizi ile İncelenmesi	İstanbul Anadolu yakasındaki meslek liselerinde eğitim gören 331'i erkek 169'u kız olan 500 öğrenci	Narsisizmin siber zorbalık üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu, narsistik kişilik özelliğinin internet bağımlılığındaki sosyal izolasyonu; narsistik hak iddia etmek, internet bağımlılığındaki yoksunluğu ve kontrol gücünü anlamlı düzeyde yordadığı; narsistik sömürücülük puanlarının internet bağımlılığı kontrol gücü puanlarını negatif bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.
*Burnukara ve Uçanok / 2012	Okul Ortamı ve Sanal Ortamda Meydana Gelen Akran Zorbalığı Ne Ölçüde Örtüyor?	İstanbul ve Ankara'daki iki özel dört devlet okulunda yaşları 12-18 arasında değişen 868 öğrenci	Okulda ergenlerin %31,9'unun, sanal ortamda ise %21,7'sinin zorba ve kurban olarak akran zorbalığına dahil olduğu, erken ergenlik döneminde olanların sanal ortamda zorbalığa maruz kalma açısından daha fazla risk altında olduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre sanal ortamda daha fazla zorbalık davranışlarını sergiledikleri, sanal ve geleneksel zorbalık arasında %63'lük örtüşme olduğu, ilişkisel zorbalığa maruz kalma ile sanal ortamda zorbalığa maruz kalma ve sosyal dışlama yoluyla zorbalık yapma ile sanal ortamda zorbalık uygulama arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Ayas ve Horzum / 2012	İlköğretim Öğrencilerinin Sanal Zorba ve Mağdur Olma Durumu	Trabzon il merkezinde öğrenim görmekte olan 209'u erkek 204'ü kız toplam 413 öğrenci	Sanal zorbalığa öğrencilerin %18,6'sının maruz kaldığı, sanal zorbalık davranışlarını öğrencilerin %11,6'sının sergilediği, en fazla 8 sınıf öğrencilerinin sanal zorbalık yaptığı, en fazla sanal zorbalığa maruz kalanların 6. Sınıf öğrencileri olduğu, öğrencilerin daha çok sohbet odaları ve msn kullanarak sanal zorbalık yaptığı ve sanal zorbalığa maruz kaldığı saptanmıştır.

Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Bayar ve Uçanok / 2012	Ergenlerin Dahil Oldukları Zorbalık Statülerine Göre Okul Sosyal İklimi ve Genellenmiş Akran Algıları	Türkiye'nin 6 farklı ilinde ilköğretim ikinci kademe ve lise öğrencilerinden 612'si erkek, 651'i kız olmak üzere toplam 1263 öğrenci	Geleneksel ve sanal zorbalık statüleri için birbirine benzer örüntülerin ortaya çıktığı, zorbalık statülerine göre akranlara ve okula dair algılarda farklılaşma olduğu saptanmıştır.
*Batmaz ve Ayaş / 2013	İlköğretim İkinci kademedeki Öğrencilerin Psikolojik Belirtilere Göre Sanal Zorbalık Düzeylerinin Yordanması	Sakarya ilinin Hendek ilçesinde öğrenim gören 192'si kız, 215'i erkek olmak üzere toplam 407 kişi	Sanal zorbalık düzeyi ile öfke düşmanlık, depresyon, kişilerarası duyarlılık ve psikotizm psikolojik belirtileri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
*Çivilidağ ve Cooper / 2013	Ergenlerde Siber Zorba ve Öfkenin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma: Niğde İli Örneği	Niğde il merkezindeki Anadolu lisesinde ve genel lisede öğrenim gören 123'ü erkek, 187'si kız toplam 310 öğrenci	Anadolu lisesindeki öğrencilerin genel lisedeki öğrencilere göre daha fazla siber zorba davranışlarında bulunduğu, öfke alt boyutlarından öfke dışı ve öfke içe alt boyut sıra ortalamalarının Anadolu lisesindeki öğrencilerin genel lisedeki öğrencilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Bayram ve Saylı / 2013	Üniversite Öğrencileri Arasında Siber Zorbalık Davranışı	Uludağ Üniversitesi İİBF'nin çeşitli bölümlerinde farklı sınıflarda eğitim gören 612 öğrenci	Öğrencilerin %30,6'sının en az bir kez küçük düşürülmek ve tehdil edilmek amacıyla siber zorbalığa maruz kaldığı, erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha çok siber zorbalık uyguladıkları, kız öğrencilerin daha çok siber zorbalık mağduru olduğu, en fazla siber zorbalık uygulamalarının e-posta, sohbet odaları ve sosyal ağlar olduğu, mağdurların en fazla taciz edenlerden uzak durduğu, saldırı içerikli materyalleri sildikleri ve çevrimiçi materyalleri engelledikleri saptanmıştır.
*Yenilmez ve Seferoğlu / 2013	Sanal Zorbalık ve Öğretmenlerin Farkındalık Durumlarına Bir Bakış	Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan 583 öğretmen	Sanal zorbalık konusunda öğretmenlerin genel farkındalıklarının yüksek olduğu, sanal zorbalık hakkındaki görüşler üzerinde internet kullanım sıklığı ve okulların bulunduğu ortamın sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerinin etkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Baran vd. / 2014	Öğretmen Adaylarının Facebook'ta Zorbalık Yapma ve Zorbalığa Maruz Kalma Durumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi	Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan 221 öğretmen adayı	Facebook'ta zorbalık yapma ve zorbalığa maruz kalma seviyeleri arasında orta derecede bir ilişki olduğu, facebook'a üye olma süresi arttıkça facebook zorbalığı oranının arttığı, erkeklerin kadınlara göre facebook'ta daha fazla zorbalığa maruz kaldığı, sözel bölümdeki öğretmen adaylarının sayısal bölümlere göre daha az facebook zorbalığı yaptığı, facebook'u güvenli bir ortam olarak görenlerin daha fazla facebook zorbalığı yaptığı tespit edilmiştir.
*Tamer ve Vatanartıran / 2014	Ergenlerin Teknolojik ve Zorbalık Algıları	Türkiye'de 10 farklı ile 13 yerleşkede lisesi bulunan hazırlık ve 9. Sınıf öğrencilerinden 152 öğrenci	Öğrencilerin yaptıkları zorbalık eylemleri mail adresini ele geçirme, sohbet odasını veya interaktif oyunu terk etmeye zorlamak ve gereç modeliyle alay etmektir. Öğrencilerin maruz kaldığı zorbalık çeşitleri ise gizli numaradan aranarak cinsel ses çıkarılması, kasıtlı olarak virüslü mail gönderimi, mail adresinin ele geçirilmesi ve tehdit edilmesi çoğunluktadır.
*Peker / 2015a	Ergenlerin Saldırganlık ve Siber Zorbalık Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Erzurum il merkezinde 4 ortaöğretim kurumunda öğrenim gören 393 öğrenci	Siber zorbalık ile saldırganlığın alt boyutları arasında anlamlı pozitif ilişkilerin olduğu, dolaylı ve fiziksel saldırganlık puanlarının siber zorbalığı anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.
*Baştürk Akca / 2015	Ortaokul Öğrencilerinin Sosyal Medya Kullanımları ve Siber Zorbalık Deneyimleri: Ankara Örneği	Ankara ilindeki orta okulların 7. ve 8. sınıflarında eğitim gören toplam 200 öğrenci	Öğrencilerin çoğunun evinde internet bağlantılı bilgisayar olduğu, en çok kullanılan sosyal ağın facebook olduğu, öğrencilerin %24'ünün siber zorbalık / mağduriyet durumuna dahil olduğu, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla siber saldırgan olduğu ve sosyal ağlarda nefret gruplarına üye olan erkek öğrencilerin sayısının, kız öğrenci sayısından anlamlı ölçüde fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Peker ve İskender / 2015	İnsani Değerler Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Siber Zorbalık Üzerindeki Etkisi	Sakarya ili Adapazarı merkez ilçesindeki bir Anadolu lisesinde öğrenim gören 9. ve 10. sınıf öğrencilerinden tarafsız olarak seçilmiş 24 öğrenci (2x3'lük deney kontrol grupları)	Siber zorbalık üzerinde insani değerler yönelimli psiko-eğitim programının etkisinin anlamlı olduğu, eğitim programının siber zorbalık düzeyini azaltmada etkili olduğu ve bu etkinin iki aylık izleme sonucunda kalıcılığını koruduğu, kontrol grubunda ise siber zorbalık davranışlarının düzeyinde bir değişme olmadığı görülmüştür.
*Peker / 2015b	Negatif Duygunun Siber Zorbalık ve Mağduriyete İlişkin Yordayıcı Rolünün İncelenmesi	Erzurum ilinde öğrenim gören 360 ortaokul öğrencisi	Siber zorbalık ve siber mağduriyetin negatif duygu ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır.
*Yetim / 2015	Siber Zorbalık, Türkiye ve ABD Karşılaştırması (ABD V. Drew Dosyası)	Literatür Taraması	Bilişim suçları kişilerin maddi varlıklarını hedef alırken siber zorbalık daha çok kişinin manevi varlığını hedef almakta ve suçun yapılmasında kullanılan platformlarda mağdur üzerinde çok derin tahribata yol açmaktadır.
*Işık / 2015	İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonellerinin İş Ortamındaki Zorbalık Davranışlarına Dair Perspektifleri: Zorbalığın Tanımı, Nedenleri ve Sonuçları	İstanbul'da çeşitli sektörlerden lokal ve global işletmelerde çalışan 9 kadın, 6 erkek İK profesyoneli / Nitel yöntem (Görüşme)	Ağırlıklı olarak zorbalığın yöneticiden asta yönelik olarak sergilendiği bunun yanında akranlar arasında ya da asttan üstte yönelik olarak da zorbalığın gözlemlendiği, İK profesyonellerinin zorbalığı; kişiyi önemsiz hissettirmek, dedikodu çıkarmak gibi davranışlar yoluyla mağduru işini yapamaz hale getirmeyi ve kendiliğinden çalıştığı kurumu, bölümü ya da çalışanın işini bırakmasını hedefleyen davranışlar olarak gördüğü sonucuna ulaşılmıştır.
*Eroğlu ve Güler / 2015	Koşullu Öz-Değer, Riskli İnternet Davranışları ve Siber Zorbalık/Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Sakarya Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde okuyan 505 öğrenci	Riskli internet davranışları ve dışsal öz-değer alanları siber zorbalığı ve mağduriyeti pozitif, içsel öz-değer alanları ise negatif yönde yordamaktadır.
*Padır vd. / 2015	Ergenlerde Özne Mutluluk ile Siber Zorbalık ve Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Bayburt ilindeki çeşitli liselerde öğrenim gören 136'sı kız 138'i erkek olan toplam 274 öğrenci	Özne mutluluğun siber zorbalık ve siber mağduriyet ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.42 Zorbalık (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Peker / 2015c	Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık Statülerini Yordayan Risk Faktörlerinin İncelenmesi	Erzurum ilinde çeşitli okullarda eğitim gören 400 öğrenci	Öğrencilerin %10,5'inin siber zorbalık yaptığı, %17'sinin siber zorbalığa maruz kaldığı, %35,2'sinin de siber zorba/mağdur olduğu, cinsiyet, ailelerin çocukların internet kullanımını denetlememesi siber zorba/mağdur, sosyalleşme güclüğü siber zorba, mağdur ve zorba/mağdur, negatif duygunun ve toplumsal tutumun zorba/mağdur olma için risk faktörü olduğu tespit edilmiştir.
*Serçeoğlu vd. / 2016	İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma	Erzurum il merkezindeki ve Palandöken Kayak Merkezindeki konaklama işletmelerinde çalışan 391 kişi	Çalışanların çok sık işyeri zorbalığına maruz kalmadığı ancak bazen altından kalkamayacakları iş yüküne maruz kaldıkları, işten ayrılma niyeti ile zorbalığın alt boyutu olan fiziksel göz dağı verme arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.43 İntikam (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Akın vd. / 2012	Örgütlerde İntikam Niyeti ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları ile İlişkisi	Kayseri ve Yalavo'da çeşitli kamu ve özel sektörlerde çalışan 290 kişi	İnsanların affetmeleri ile ruh dağlıkları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, kişilerin intikam niyetleriyle ruh sağlıkları arasında anlamlı negatif yönde bir ilişki olduğu, ruh sağlığı bakımından bekarların evlilere göre, işçilerin yöneticilere göre daha yüksek olduğu, evlilerin affetme eğiliminin bekarlara göre daha yüksek olduğu, yöneticilere göre işçilerin intikam alma niyetlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.
**Tatarlar ve Güneri Çangarlı / 2014	Madalyonun İki Yüzü: Örgütsel İntikam Davranışlarında Yöneten ve Yönetilen	Çeşitli sektörlerde çalışan 6 yönetici 6 beyaz yaka çalışanı / Nitel yöntem (görüşme)	İntikamın yalnızca tek taraflı gelişen veya oluşan bir algı olmadığı, çift yönlülüğünün bulunduğu, iş yaşamında intikamın uygulamaya dönüşebileceği, intikamın uygulamaya dönmediği durumlarda bile bireyin içinde barındığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1.43 İntikam (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Yılmaz / 2014	Algılanana Mağduriyetin Affetme Eğilimi ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma	İzmir’de faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 187 kişi	Saldırgan davranışlara uğrayanların çoğunluğu kadınlar ve daha az iş deneyimine sahip olanlar oluşturduğu, mağduriyet algısındaki artışın affetme eğilimini olumsuz yönde etkilediği, intikam niyetini ise olumlu yönde etkilediği, uzun süre saldırgan davranışlara maruz kalan çalışanların kolaylıkla intikam almayı seçebilecekleri saptanmıştır.
*Nayir / 2015	Öğretmen Adaylarının Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşleri	Çankırı Karatekin Üniversitesi Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifika Programına kayıtlı üniversite 4. sınıf öğrencisi 350 kişi	Öğretmen adayları affetmeyi daha kolay bulsa da öç alma duygusuna katıldıkları, cinsiyet değişkenine göre öğretmen adaylarının görüşlerinin anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır.
*Çınar ve Uztuğ / 2015	Tüketicilerin Yaşadıkları Olumsuz Satın Alma Deneyimlerine Tepkileri: İntikam mı, Misilleme mi?	Çevrimiçi soru formu hazırlama imkanı sunan kwiksurveys.com web sitesi aracılığıyla niteliksel görüşme formu internet ortamında 8 kadın 7 erkek tarafından cevaplanması	Olumsuz satın alma deneyimleri sonucunda tüketicilerin gösterdikleri tepkilerin intikam olmayıp misilleme davranışları olduğu, en yaygın misilleme davranışının tüketimi engelleme olduğu, en yaygın tüketici misilleme motivasyonunun dağıtıcı adalet olduğu, bunu prosedürle ve etkileşimle ilgili adaletim izlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1.44 Sabotaj (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Özdevicioğlu ve Aksoy / 2005	Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi	Literatür Taraması	İşte sabotajın temel nedenlerinin hayal kırıklığı, işleri kolaylaştırma düşüncesi, sıkıntı veya örgüt içi adaletsizlik olduğu, sabotaj'da temel amacın zarar vermek veya zarar verdirme olduğu, sabotajın yönetilmesinde reaktif ve proaktif yönetim yaklaşımlarının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.
*Altındaş / 2009	Kişiliğin Algılanan Örgütsel Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisi	Uludağ Üniversitesi İİBF'de öğrenim gören 250 öğrenciden işletmede çalışan olarak gerçekleştirebilecekleri 5 sabotaj eylemini yazmaları istenmiş ve 1250 sabotaj eyleminden 33 maddelik temel sabotaj listesi çıkarılmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında ise Uludağ Üniversitesi İİBF 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinden 320 kişi'ye sabotaj listesi ile 5 faktörlü kişilik ölçeğine ilişkin anket soruları sorulmuştur.	Faktör analizi sonucunda bilgi, görev ve şiddet sabotoju olmak üzere üç tür örgütsel sabotaj yöntemi bulunmuştur. Nevrotik, uyumlu ve dikkatli kişilik boyutlarının sabotaj yöntemleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.
*Büyükgöze ve Gün / 2015	Araştırma Görevlilerinin Kendini Sabotaj Eğilimlerinin İncelenmesi	İstanbul ve Ankara'da devlet üniversitelerinde çalışan 408 araştırma görevlisi	Araştırma görevlilerinin kendini sabotaj eğilimlerinin görece düşük olduğu, demografik değişkenlere göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.
*Anlı vd. / 2015	Kendini Sabotaj ile Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	Sakarya Üniversite'sinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören 316 öğrenci	Kendini sabotaj ile psikolojik iyi olma arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kendini sabotaj düzeylerinin cinsiyet ile, psikolojik iyi olma düzeylerinin ise cinsiyet ve algılanan gelir düzeyi açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.

Tablo 1.45 İş Yeri Nezaketsizliği (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Polatçı ve Özçalık / 2013	Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi	Çorum'da bankalarda çalışan 171 kişi	Yapısal güçlendirmenin işyeri nezaketsizliğini negatif, işyeri nezaketsizliğinin tükenmişliği pozitif yönde etkilediği, yapısal ve psikolojik güçlendirmenin tükenmişliği negatif yönde etkilediği, işyeri nezaketsizliğinin yapısal güçlendirmenin tükenmişliğe etkisinde aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.
*Kanten / 2014	İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü	Ankara Organize Sanayi Bölgesinde savunma sanayi, bilişim ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren 4 işletmenin 207 çalışanı	İşten ayrılma niyeti üzerinde işyeri nezaketsizliğinin etkisinde duygusal tükenmenin kısmi aracılık etkisinin olduğu, işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolüne sahip olmadığı saptanmıştır.
*Bal Taştan / 2014	İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller ile Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin ve Sosyo-Psikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma	İstanbul'da çeşitli özel hastanelerde çalışan 244 hemşire	Kötü muamele ve olumsuz örgüt ikliminin agresyon davranışları ve işyeri nezaketsizliği algısı üzerinde anlamlı ve pozitif olarak belirleyici role sahip olduğu, agresyon davranışlarını işyeri nezaketsizliği davranışlarının anlamlı ve pozitif olarak açıkladığı, sosyal desteğin işyeri nezaketsizliği algılaması ve agresyon davranışları arasındaki ilişki üzerinde anlamlı olarak düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir.
**Köse vd. / 2014	Düzenleyici Odaklar ve İşyeri Nezaketsizliği İlişkisinde Örgütsel İklimin Düzenleyici Etkisi: Keşfedici Bir Araştırma	Üretim sektöründe faaliyet gösteren Manisa merkezli bir firmada çalışan 135 kişi	İşyeri nezaketsizliği ve yönelimci odaklılık ilişkisinde örgüt ikliminin düzenleyici rolü üstlendiği saptanmıştır.
*Altundaş vd. / 2015	Örgüt Kültürünün Sosyal Kaytarma Davranışına Etkisinde İşyeri Nezaketsizliğinin Rolü	İstanbul ilindeki bankaların çağrı merkezleri birimlerinde çalışmakta olan 238 müşteri temsilcisi	Sosyal kaytarma davranışları üzerinde örgüt kültürünün etkili olduğu, bağlılık kültürünün sosyal kaytarma davranışları etkisinde işyeri nezaketsizliğinin kısmi aracı değişken rolüne sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.45 İş Yeri Nezaketsizliği (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Kaya / 2015	İşyeri Kabalığı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmin Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Birbirleri Üzerindeki Etkileri: Yüksek Öğretimde Bir Çalışma	Bir kamu üniversitesinin farklı birimlerinde görev yapan 123 idari personel	Örgütsel özdeşleşme ve olumlu iş tatmininin olumlu bağlılık ile pozitif yönlü yüksek bir ilişki içerisinde olduğu, olumsuz iş tatmini ile ılımlı olumsuz ve kararlı olumsuz bağlılığın pozitif bir ilişki içerisinde olduğu, olumlu iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında yüksek pozitif bir ilişki olduğu, işyeri kabalığının olumsuz iş tatmini ve kararlı olumsuz bağlılık ile pozitif; olumlu iş tatmini ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.
*Kumral ve Çetin / 2016	İşyeri Nezaketsizliği Üzerine Bir Yazın İncelemesi	Literatür Taraması	İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel güven üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu, kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda işyeri nezaketsizliğine maruz kaldığı, işyeri nezaketsizliğinin tükenmişliği arttırdığı, iş yeri nezaketsizliğinin iş stresi, depresyon ve psikolojik sorunlara neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1.46 Saldırgan Davranışlar (Makale / Bildiri)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Özdevecioğlu / 2003	Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma	Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin 673 çalışanı	Örgütsel adaletin düşmanca davranışlar, açık saldırgan davranışlar ve engelleme davranışları üzerinde etkili olduğu, saldırgan davranışlara neden olan örgütsel adalet türlerinin de işlem adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti olduğu saptanmıştır.
*Balkıs vd. / 2005	Şiddete Yönelik Tutumların Özyeterlik, Medya, Şiddete Yönelik İnanç, Arkadaş Grubu ve Okula Bağlılık Duygusu ile İlişkisi	İzmir ve Denizli illerinde ilköğretim ikinci kademedeki öğrenim gören yaşları 11 ile 15 arasında değişen 257'si kız, 260'ı erkek olmak üzere toplam 517 öğrenci	Şiddete yönelik tutumun, şiddete kaynaklık eden nedenlerden medya, arkadaş grubu ve şiddete yönelik inanç ile pozitif ilişkili olduğu, özyeterlik inancı ve aidiyet duygusu ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.46 Saldırğan Davranışlar (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Balkıs vd. / 2005	Şiddete Yönelik Tutumların Özyeterlik, Medya, Şiddete Yönelik İnanç, Arkadaş Grubu ve Okula Bağlılık Duygusu ile İlişkisi	İzmir ve Denizli illerinde ilköğretim ikinci kademede öğrenim gören yaşları 11 ile 15 arasında değişen 257'si kız, 260'ı erkek olmak üzere toplam 517 öğrenci	Şiddete yönelik tutumun, şiddete kaynaklık eden nedenlerden medya, arkadaş grubu ve şiddete yönelik inanç ile pozitif ilişkili olduğu, özyeterlik inancı ve aidiyet duygusu ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.
*Kaya ve Özdevecioğlu / 2008	Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	Erciyes Üniversitesinde görev yapan 113 akademisyen	Algılanan mağduriyetin; duygusal, normatif ve devam bağılığı üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkilere sahip olduğu, fiziksel saldırı şeklinde, düşmanca davranışlar sonucu ve engelleme davranışları sonucu oluşan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.
*Perdeci vd. / 2009	Antisosyal Kişilik Bozukluğunda Saldırğanlığın Nedenini Anlamaya Yönelik Olarak Kortikal Eksitabilite ve İnhibisyonun Elektrofizyolojik İncelenmesi	42 antisosyal kişilik bozukluğu olan denek ile 44 sağlıklı kontrol grubu	Antisosyal kişilik bozukluğunda kortikal motor uyarılmada artışa işaret ettiği, kortikal dengesizliğin de bireyi davranış problemlerine yatkın kıldığını düşündürmektedir.
*Karahan vd. / 2009	Lise Öğrencilerinin Saldırğanlık Düzeylerinin Anne Babanın Birliktelik Durumu, Öz Üvey Oluşu ve Yaşamda Öncelikli En Önemli Değer Algısı Açısından İncelenmesi	Çorum il merkezindeki liselerde öğrenim gören 1223 öğrenci	Anne veya babası üvey olan, anne ve babası boşanmış olan ve yaşamdaki en önemli değeri zengin olmak şeklinde belirten öğrencilerin saldırğanlık düzeylerinin diğer öğrencilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
*Algül vd. /2009	Antisosyal Kişilik Bozukluğu Olgularında Kendini Yaralama Davranışının Saldırğanlık, Çocukluk Çağı Travmaları ve Dissosiyasyon ile İlişkisi	GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Psikiyatri Polikliniği'ne başvuran hastalardan DSM-IV-TR ölçütlerine göre antisosyal kişilik bozukluğu tanısı konan 150 olgu	Antisosyal kişilik bozukluğu olan kişilerde dissosiyasyon, çocukluk çağı travmaları ve kendini yaralama davranışı arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.46 Saldırğan Davranışlar (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örnekleme	Sonuç
*Gül / 2010	Saldırğan Davranışlar ve Örgütsel Mağduriyet Üzerine Kavramsal Bir Araştırma	Literatür Taraması	Saldırğan davranışlar karşısında kişilerde devamsızlık, verim kaybı, işten ayrılma gibi sonuçlar ortaya çıkarken, kişilerde zihinsel ve fiziksel bir takım sorunlara yol açabilmektedir. Bu sorunlar iştahsızlıktan, uykusuzluğa kadar birçok sorun ortaya çıkabilmektedir.
*Derwent vd. / 2010	Lise Öğrencilerinin Saldırğanlık Düzeyleri ve Sportif Aktivitelere Katılımla İlişkisi (İstanbul İli Örneği)	İstanbul ili Gaziosmanpaşa ilçesinin Kadri Yörükoğlu, Plevne ve Cumhuriyet Liselerinde öğrenim gören 167'si kız, 187'si erkek toplam 354 öğrenci	Spora katılımın öğrencilerin saldırğanlığını azaltmadığı ancak öğrencilerin atılganlık özelliğini arttırdığı; kızların erkeklerden, spor yapanların yapmayanlardan daha atılgan oldukları saptanmıştır.
*Aydın ve Göksel / 2010	İşgören Saldırğanlığının Birey-Grup Düzeyinde Ampirik Bir Analizi	Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan 66 kişi	Çalışanların saldırğanlık düzeyinin yüksek olduğu, demografik özelliklerin saldırğanlık düzeyinde bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.
*Yıldız ve Erci / 2011	Anne Baba Tutumları ile Adölesan Saldırğanlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Erzurum'da yaşları 15-18 arasında değişen 525 adölesan	Erkek adölesanların kızlara göre daha saldırğan oldukları, adölesanların yaşları arttıkça daha saldırğan oldukları, baba eğitim düzeyi arttıkça adölesanların demokratik tutum algılamalarının arttığı, adölesanların saldırğanlık düzeyleri ile anne-baba tutumları arasında ilişki olduğu, anne-babası demokratik tutuma sahip olan adölesanların saldırğanlık düzeyinin düşük olduğu, anne-babası otoriter ve ilgisiz olan adölesanların saldırğanlık düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.
*Donat Bacioğlu ve Özdemir / 2012	İlköğretim Öğrencilerinin Saldırğan Davranışları ile Yaş, Cinsiyet, Başarı Durumu ve Öfke Arasındaki İlişkiler	Edirne merkez ilçesindeki 5 resmi ilköğretim okulunda öğrenim gören 9-14 yaşları arasındaki 520 öğrenci	Öfke, algılanan başarı durumu, yaş, cinsiyet ile saldırğanlık davranışları arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu, öfkenin saldırğan davranışlarını anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.
*Yavuzer ve Karataş / 2012	Ergenlerde Otomatik Düşünceler ile Fiziksel Saldırğanlık Arasındaki İlişkide Öfkenin Aracı Rolü	Burdur il merkezindeki 3 farklı lisede 9. sınıfta öğrenim gören 224 ergen	Fiziksel saldırğanlık ile otomatik düşünceler arasındaki ilişkide öfkenin tam aracılık rolünün olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.46 Saldırğan Davranışlar (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örnekleme	Sonuç
*Baş vd. / 2012	İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Reaktif ve Proaktif Saldırğanlık: Okul Psikolojik Danışmanlarının Görüş ve Yaklaşımları	İzmir ilinde bulunan ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 152'si kadın, 56'sı erkek toplam 208 okul psikolojik danışmanı	Reaktif saldırğanlığın tüm eğitim kademelerinde proaktif saldırğanlığa göre daha yaygın olduğu, reaktif ve proaktif saldırğanlık konusunda okul psikolojik danışmanlarının bilgi düzeylerini kısmen yeterli olarak algıladıkları, reaktif saldırğanlığın yıllar içerisinde artma eğiliminde olduğu saptanmıştır.
*Karataş / 2012	Kontrol Odağının Yordayıcıları Olarak Saldırğanlık ve Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde öğrenim gören 268 eğitim fakültesi öğrencisi	Kontrol odağının, saldırğanlık ve mükemmeliyetçilik ile anlamlı ilişki gösterdiği, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ve saldırğanlık değişkenlerinin kontrol odağını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır.
*Özdevecioğlu vd. / 2013	Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık ile Bireysel ve Örgütsel Saldırğanlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü	Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren fiziksel aktivitelerin yapıldığı sanayi çalışanlarından 273 kişi	Fiziksel aktivitelerin pozitif duygusallığın, bireysel düzeydeki saldırğan davranışlar üzerindeki negatif etkisini artırdığı; fiziksel aktivitelerin negatif duygusallığın, bireysel düzeydeki saldırğan davranışlar üzerindeki pozitif etkisini arttırdığı saptanmıştır.
*Yavuzer / 2013	Ergenlerde Saldırğanlık ve Sosyometrik Popülerlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	Niğde il merkezindeki 20 ilköğretim okulunun 8. Sınıf öğrencilerinden 524 kişi	Saldırğanlık (fiziksel, sözel, öfke ve dolaylı) ile erkek ergenlerde sosyometrik popülerlik arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
*Delice / 2013	Sürücüyü Öfkeliendiren Davranışların ve Sürücülerin Bu Davranışlara Verdiği Tepkilerin İncelenmesi	Erzurum ilinde 226 kadın ve 241 erkek sürücü	Sürücülerin en çok öfkelerini sözel olarak gösterdikleri, diğer sürücülerin düşmanca hareketlerine en çok öfkeliendikleri, sürücülerin öfkeleri arttıkça saldırğanlıklarının da arttığı, cinsiyet, yaş, medeni durum ve trafik kazası sayısına göre sürücülerin öfke ve saldırğanlık davranışlarının farklılaştığı saptanmıştır.

Tablo 1.46 Saldırgan Davranışlar (Makale / Bildiri Devamı)

Yazar / Tarih	Makale/Bildiri Adı	Örneklem	Sonuç
*Bolu vd. / 2014	Travma Sonrası Stres Bozukluğunda Saldırgan Davranış ile Dissosiyasyon Arasındaki İlişki	Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Psikiyatri kliniğinde ayakta ve yatarak takip edilen travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) tanısı olan 42 hasta ve 41 sağlıklı birey	Saldırganlığın belirgin olduğu travma sonrası stres bozukluğu olgularında dissosiyatif belirtilerinde iyi taranması gerektiği sonucu çıkmıştır.
*Çelik ve Karabıyık / 2014	Genç Yetişkinlerin Saldırganlık İfade Biçimlerinin Cinsiyet ve Bilişsel Duygu Düzenleme Tarzları Bağlamında İncelenmesi	Marmara Üniversitesi'nin farklı fakültelerinde öğrenim görmekte olan yaşları 18-33 arasında değişen toplam 426 genç	Saldırganlıktan kaçınma ve dürtüsel saldırganlık ifade biçimlerinde yalnızca bilişsel duygu düzenleme tarzlarının yordayıcı olduğu, cinsiyet ve bilişsel duygu düzenleme tarzlarının fiziksel ve sözel saldırganlık üzerinde yordayıcı etkisinin olduğu saptanmıştır.
*Donat Bacioğlu / 2014	Şiddet ve Saldırganlığın Azaltılmasında Önleme ve Müdahale Programlarının Etkililiği: Meta Analiz Çalışması	2002-2012 yılları arasında yapılmış tez ve makalelerin arasından belirlenen ölçütlere uygun olduğu tespit edilen 22 çalışma	Çocuk ve ergenlerde şiddet ve saldırgan davranışların azalmasında önleme ve müdahale programlarının büyük etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
*Koç ve Büyükgöze Kavas / 2015	Üniversite Öğrencilerinin Saldırganlık, Kişilerarası Problem Çözme Becerileri, Kişilerarası İlişki Tarzları ve İletişim Beceri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	19 Mayıs Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde öğrenim gören 242'si kadın, 161'i erkek toplam 403 kişi	Kendine güvensiz yaklaşımın yıkıcı saldırganlık ve atılganlıkla dolaylı ilişkisinin anlamlı olduğu, yapıcı problem çözmenin iletişim becerileri üzerinden yıkıcı saldırganlık ve dolaylı ilişkisinin anlamlı düzeyde olduğu, en yüksek ilişkinin atılganlık ile besleyici, yıkıcı saldırganlık ile zehirleyici kişilerarası ilişki tarzı arasında olduğu saptanmıştır.
*Öznur vd. / 2015	Travma Sonrası Stres Bozukluğu Olgularında Uyku Kalitesi ile Saldırganlık Düzeyinin İlişkisi	Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Psikiyatri Kliniğinde travma sonrası stres bozukluğu tanısıyla yatarak tedavi almış olan 48 hasta	Travma sonrası stres bozukluğu hastalarında aşırı uyarılmışlık belirtilerinde artış ile uyku kalitesindeki bozulmanın, saldırganlık düzeyinde artışa yol açtığı, uyku kalitesindeki bozulmanın travma sonrası stres bozukluğu hastalarında gözlenen saldırganlık davranışının bir göstergesi olduğu saptanmıştır.

Şuana kadar anlatılanları özetlemek gerekirse; sağlıklı bir şekilde örgütsel faaliyetlerin yürütülmesine engel olan bireysel ve örgütsel mülkiyete zarar veren, çalışanların örgüt içindeki performanslarını ve verimliliklerini azaltarak, genel örgütsel performanslarının düşmesine sebep olan, olumsuz sayılabilecek tüm davranış türleri üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak tanımlanabilecektir (Doğan ve Kılıç, 2014: 113).



İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

İşgörenler gerek işletme içinde gerek işletme dışında birçok durumla karşı karşıya kalmaktadır. Bunun sonucunda işgörenler değişimle yüzyüze kalmakta ve değişime ayak uydurmaya çalışmaktadır. İşte bu değişim sürecinde işletme içerisindeki işgörenler işletmenin amaçları dışında bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaktadır (Keklik vd., 2014: 765). Bu noktada ise sanal kaytarma ortaya çıkmaktadır.

Robbinson ve Bennett (1995: 565)'in yapmış olduğu işyerinde sapkın davranışlar tipolojisinde sanal kaytarma önemsiz ve örgütsel sapkın davranışları ifade eden üretim karşıtı / üretim sapkınlığı içerisinde yer alan kaynakların boşa tüketildiği davranışlar olarak gösterilmiştir (Lim ve Teo, 2005: 1083; Ahmadi vd., 2011: 105; Zoghbi Manrique de Lara vd., 2006: 450; Zoghbi Manrique de Lara, 2007: 464; Zoghbi Manrique de Lara, 2008: 188; Weatherbee, 2010: 36; Vitak vd., 2011: 1752; Kim ve Byrene, 2011: 2272; Restubog vd., 2011: 248; Özkalp vd., 2012: 22; Klotz ve Buckley, 2013: 116; Jia vd., 2013: 358; Kutanis vd., 2014: 50; Çavuşoğlu vd., 2014: 150; Yıldız vd., 2014: 171; Keklik vd., 2015: 130; Ünal ve Tekdemir, 2015: 98; Yıldız ve Yıldız, 2015: 130).

Uluslararası literatürde sanal kaytarma kavramı “cyberslacking / sanal miskinlik (sanal tembellik)” (Lavoie ve Pychyl, 2001: 432; Johnson ve Indwik, 2003: 53; Garrett ve Danziger, 2008b: 287; Blanchard ve Henle, 2008: 1068; İnce ve Gül, 2011: 3), “cyber-slouching / siber tembellik” (Urbaczewski ve Jessup, 2002: 80), “non-work related computing / işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı” (Lee vd., 2005: 1; Chen vd., 2008: 421; Bock ve Ho, 2009: 124), “junk computing / değersiz bilgisayar kullanımı” (Guthrie ve Gray, 1996: 23), “personal web usage / çalışan internet kullanımı” (Anandarajan ve Simmers, 2005: 776; Garrett ve Dangizer, 2008b: 287; Anandarajan vd., 2011: 577), “internet abuse / internetin kötüye kullanımı” (Young, 2004: 403; Chen vd., 2007: 88; Hilts, 2008: 16; Stavropoulos vd., 2013b: 1941), “problematic internet use / problemlili internet kullanımı” (Davis vd., 2002: 331; Shapira vd., 2003: 207; Durak ve Durak, 2014: 206; Öztürk ve Kaymak Özmen, 2016: 501), “internet addiction / internet bağımlılığı” (Stavropoulos vd., 2013:565a; Randler vd., 2014: 484), “internet addiction disorder / internet bağımlılığı bozukluğu” (Young, 2004: 404; Hur, 2006: 514; Ferraro vd., 2007: 170; Xiugin vd., 2010: 401), “cyberbludging / sanal aylaklık” (Mills vd., 2001: 34; Messara vd., 2011: 253; Sheriff, 2012: 282; Huma vd., 2017: 99), “on-line loafing / online kaytarma” (Kim ve

Bryne, 2011: 2271; Özler ve Polat, 2012: 2), “cyber deviance / siber sapkınlık” (Maratea ve Kavanaugh, 2012: 102; Al-Shuaibi, 2013: 38), “cyberloafing / sanal kaytarma” (Lim, 2002: 677; Zoghbi Manrique de Lara vd., 2006: 451; Blanchard ve Henle, 2008: 1068; Zoghbi Manrique de Lara, 2008: 188; Ahmadi vd., 2011: 104; Restubog vd., 2011: 247; Özler ve Polat, 2012: 2; Baturay ve Toker, 2015: 358; Huma vd., 2017: 99) gibi terimlerle ifade edilirken Türkiye’de yapılan çalışmalarda ise “sanal kaytarma” (Özkalp vd., 2012: 22; Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27; Örucü ve Yıldız, 2014: 99; Yıldız vd., 2014: 170; Ünal ve Tekdemir, 2015: 97; Kerse vd., 2016: 102; Çivilidağ, 2017: 357), “siber aylaklık” (Kalaycı, 2010: 13; Kurt, 2011: 1; Ergün ve Altun, 2012: 41; Akca, 2013: 6; Hayıt ve Dönmez, 2016: 147; Serttaş ve Şimşek, 2016: 165; Hayıt ve Dönmez, 2016: 147), “siber kaytarma” (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 627; Candan ve İnce, 2016: 230) olarak adlandırılmaktadır.

Sanal kaytarma, işletmenin amaçları dışında mesai saatleri içerisinde web uygulamalarının kullanılmasıdır (Örucü ve Yıldız, 2014: 100). Birçok araştırmacı tarafından Tablo 2.1’de de görüldüğü gibi sanal kaytarmayla ilgili çeşitli terimler kullanılmaktadır. Bu terimlerin bazılarının tanımı Tablo 2.1’de verilmektedir.

Tablo 2.1 Literatürde Sanal Kaytarma İçin Yapılan Tanımlar

Yazar / Tarih	Kavram	Tanım
Guthrie ve Gray / 1996	Junk Computing / Değersiz Bilgisayar Kullanımı	Örgütsel amaçlarla doğrudan ilgisi olmayacak şekilde bilişim sistemlerinin kullanılmasıdır.
Lim / 2002	cyberloafing / sanal kaytarma	Mesai saatleri içerisinde bir işgörenin çalıştığı işletmenin internet bağlantısını kendi iradesi ile özel amaçları için kullanmasıdır.
Anandarajan ve Simmers / 2004	cyberloafing / sanal kaytarma	İş saatleri içerisinde işletmede yapılması gereken işler için kullanılması gereken herhangi bir kaynağın amaç dışında gönüllü olarak kullanıldığı online web davranışlarıdır.
Lee vd. / 2005	non-work related computing / işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı	Çalışma saatleri içerisinde işletmenin bilgi sistemi kaynaklarının kişisel amaçlar için kullanılmasıdır.
Anandarajan ve Simmers / 2005	personal web usage / çalışan internet kullanımı	Çalışanın iş saatleri süresince, işletmenin internet erişimini kullanarak işiyle ilgili olmayan internet sitelerinde isteyerek gezinmesidir.
Hur / 2006	internet addiction disorder / internet bağımlılığı bozukluğu	Teknolojik bağımlılığın bir formu olarak nörolojik komplikasyonlar ve psikolojik rahatsızlıkların yaşanmasıdır.

Tablo 2.1 Literatürde Sanal Kaytarma İçin Yapılan Tanımlar (Devamı)

Yazar / Tarih	Kavram	Tanım
Chen vd. /2008	internet abuse / internetin kötüye kullanımı	İşyerinde internetin kötüye kullanılması olarak adlandırılan, örgüt içerisinde çevrimiçi sohbet, oyun, yatırım ve alışveriş, yasadışı indirme, pornografi ve çevrimiçi suçlar da dahil olmak üzere çalışanların sergiledikleri istenmeyen faaliyetlerdir.
Ugrin vd., / 2008	cyberslacking / sanal miskinlik (sanal tembellik)	İnternette verimsiz zaman harcamadır.
Henle vd., /2009	cyberloafing / sanal kaytarma	İşletme tarafından sağlanan internet erişimini ve e-postaları iş saatleri içerisinde işle ilgili olmayan amaçlar için kullanmaktır.
Prasad vd., / 2010	cyberloafing / sanal kaytarma	Ofis çalışma saatleri içerisinde işgörenlerin işletmenin internet bağlantısını kullanarak kişisel amaçları için işle ilgili olmayan web sitelerinde gönüllü olarak gezmeleridir.
Vitak vd. / 2011	cyberslacking / sanal miskinlik (sanal tembellik)	İnternet ve mobil teknolojinin mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlar için kullanılmasıdır.
Liberman vd., / 2011	cyberloafing / sanal kaytarma	İşyerinde çalışanlar tarafından internetin kişisel kullanımıdır.
Kim ve Byrne / 2011	internet addiction / internet bağımlılığı	“Tekrarlayan alışkanlık düzeni” ve “ölçülü kullanma ya da hiç kullanmamanın istenmesine rağmen kontrol kaybının devam etmesi”
Özkalp vd., / 2012	cyberloafing / sanal kaytarma	Gerek iş yaşamında gerek günlük yaşamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin sık kullanılması sonucunda işgörenlerin işten kaytarmak amacıyla işteki zamanlarını boş geçirmeleri veya kendi istekleri doğrultusunda facebook ve kişisel e- maillerini kullanmalarıdır.
Kaplan ve Ögüt / 2012	cyberloafing / sanal kaytarma	İş saati boyunca işgörenlerin işletmenin internet erişimini, kişisel e-postalarını kontrol etmek ve işle ilgili doğrudan olmayan web sitelerinde gezmek amacıyla gönüllü olarak bilişim teknolojisini suistimal etmesidir.
Klotz ve Buckley / 2013	cyberloafing / sanal kaytarma	İşletmenin vermiş olduğu internet ve bilgi teknolojilerinin yanı sıra kişinin kendisine ait mobil teknolojilerini de iş amaçları dışında iş saatleri içinde kullanmasıdır.
Jian vd., / 2013	cyberloafing / sanal kaytarma	Çalışma saatleri içerisinde işgörenlerin işletmenin internet erişimini gönüllü olarak işle ilgili olmayan amaçlar (e-posta alıp-gönderme, web sitelerinde gezme) için kullanmasıdır.
Kaplan ve Çetinkaya / 2014	cyberloafing / sanal kaytarma	Bilgisayar, internet ve akıllı cep telefonu teknolojilerini işgörenlerin iş saatleri içerisinde kişisel amaçları için kullanmasıdır.

Tablo 2.1 Literatürde Sanal Kaytarma İçin Yapılan Tanımlar (Devamı)

Yazar / Tarih	Kavram	Tanım
Örücü ve Yıldız / 2014	cyberloafing / sanal kaytarma	İşteki bilgisayar ve internet sistemlerinin iş amacı dışında kişisel amaçlar için kullanılmasıdır.
Demir vd. / 2015	problematic internet use / problemlı internet kullanımı	Bireyin ev, iş, okul ya da psikolojik yaşamına ciddi boyutta zarar verecek şekilde internetin yoğun kullanılması ve bu durumun kontrol altına alınamamasıdır.
Hayıt ve Dönmez / 2016	cyberslacking / sanal miskinlik (sanal tembellik)	Bilgisayar ortamlarında belli bir işe odaklanırken işini bitirmeden internette başka şeylerle ilgilenmektir.
Serttaş ve Şimşek / 2016	cyberslacking / sanal miskinlik (sanal tembellik)	İş esnasında işletmenin kaynaklarını kullanarak internette boş zaman harcama ve bununla ilişki aktiviteler.

Kaynak: Guthrie ve Gray, 1996: 23; Lim, 2002: 675; Anandarajan ve Simmers, 2004: 19; Lee vd., 2005: 1; Anandarajan ve Simmers, 2005: 776; Hur, 2006: 514; Ugrin vd., 2008: 77; Chen vd., 2008: 420; Henle vd., 2009: 902; Prasad vd., 2010: 1642; Kim ve Byrne, 2011: 2273; Liberman vd., 2011: 2192; Vitak vd., 2011: 3; Kaplan ve Öğüt, 2012: 4; Özkalp vd., 2012: 22; Jia vd., 2013: 358; Klotz ve Buckley, 2013: 125; Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27; Örücü ve Yıldız, 2014: 99; Demir vd., 2015: 720; Hayıt ve Dönmez, 2016: 146; Serttaş ve Şimşek, 2016: 165 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

21. yüzyıl işletmelerinde sanal kaytarma; işgörenlerin psikolojik sözleşmede yeni bir ayar yapma girişiminde olduğunun bir göstergesidir. Artık işgörenler artan bir şekilde işlerini ve kendi yaşamlarını kendi kendilerine yönetme gereksinimi duymaktadırlar. Bu nedenle sanal kaytarma: “işgörenlerin işletmenin kendi çıkarları için geliştirdiği normların tersine sergilediği çevrimiçi davranışlardır” (Anandarajan vd., 2011: 578). Buradan hareketle ve Tablo 2.1’de verilen tanımlara da bakıldığında sanal kaytarmanın sınırlarının tam olarak belli olmadığı ancak yapılan tanımların bazı ortak özelliklerinin olduğu söylenebilir. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan sanal kaytarma tanımlarının ortak özellikleri şu şekildedir (Lim, 2002: 677; Prasad vd., 2010: 1642; Vitak vd., 2011; Liberman vd., 2011: 2192; Çavuşoğlu vd., 2014: 755; Ünal ve Tekdemir, 2015: 98); işle ilgili olmayan ya da kişiye özel faaliyetler olması, çalışanın gönüllü bir eylemi olması ve mesai saatleri içinde olmasıdır. Sanal kaytarma yapılırken kullanılan araç noktasında ise ortak bir yön bulunmamaktadır. İşgörenlerin mesai saatleri içerisinde kendilerine ait özel bilgisayarları veya mobil cihazları kişisel amaçlı kullanmalarının sanal kaytarma kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğide bir tartışma konusudur. Örneğin Anandarajan ve Simmers (2004) önceden bilgisayara indirilen müzikleri dinlemeyi ve önceden indirilen oyunları oynamayı sanal kaytarma kapsamı dışında tutmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98).

Sanal kaytarma için yapılan tanımlara bakıldığında sanal kaytarmanın pozitif ya da negatif bir davranış olarak değerlendirilmediği görülmektedir (Akca, 2013: 7). Lim (2002: 677) sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanların görevlerini yapmalarına engel olduğu ve zamanlarını verimsizce kullanmalarına neden olduğu gerekçesiyle işte yaşanan bu durumu sapkın bir davranış olarak değerlendirirken, Ugrin vd., (2008: 76) sanal kaytarmayı internette verimsiz zaman harcama olarak görürken, Blanchard ve Henle (2008: 1068)'nin yapmış olduğu sanal kaytarma tanımında da olumlu veya olumsuz bir nitelendirme yapılmamıştır.

Sunoo (1996: 55) ve Block (2001: 226) sanal kaytarmanın örgütlerde yaşanmaması gereken bir durum olarak görürken, sanal kaytarmanın örgütlerin verimliliğini düşürdüğü, örgütleri zarara uğrattığı, örgütün ağ sistemlerinde aşırı yüklenmelerin yaşanmasına sebep olduğu ve örgütün hukuki ve cezai yaptırımlarla karşılaşmasına sebep olabileceği hakkında görüş bildirmiştir. Ayrıca sanal kaytarmayı işlevsel olmayan iş yeri davranışlarının (uzun telefon görüşmeleri yapma, boş zaman geçirme gibi.) başka bir çeşidi olarak değerlendirmektedir. Friedman (2000: 1562) çalışanın iş esnasında kişisel internet kullanımıyla meşgul olmasının iş problemlerinin çözülmesi esnasında çalışanın dikkatinin azalmasına sebep olabileceği, çalışanın zamanını kötüye kullanması; çalışanın sorumluluktan kaçması, işçi ve işveren sözleşmesinin ihlali ile ilgili olarak ahlaki sorunlara yol açabileceğini dahası şirket kaynaklarının planlandığı gibi kullanılmamasından dolayı işverinin ek masraflara maruz kalabileceğini belirtmiştir. Kimi araştırmacılarda sanal kaytarmanın kişisel gelişim fırsatlarına, üretkenlik artışına ve eşsiz öğrenme fırsatlarına imkan sağladığını vurgulamaktadır (Block, 2001: 226; Stanton, 2002: 57; Greenfield ve Davis, 2002: 347; Anandarajan ve Simmers, 2004: 3; Blachard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012: 291; RunningSawitri, 2012: 320; Yaşar ve Yurdugül, 2013: 601; Keklik vd., 2014: 768; Keklik vd., 2015: 138). Örucü ve Yıldız (2014: 100) internetin çalışanlara eşsiz öğrenme fırsatları sunduğunu, çalışanlara bilgi ortamı sağladığı ve çalışanların iş hayatı içerisinde daha yaratıcı ve değişimin hızına ayak uydurmalarını sağladığını belirtirken Anandarajan vd. (2004: 70-72) çalışanların forum vs. gibi yerlere üye olarak buralardan örgüt hakkında rekabetçi bilgiler toplamaya çalışmasının öğrenmeyi artırıcı bir sanal kaytarma davranışı olduğunu ifade ederken, Oravec (2002: 61-62)'de sanal kaytarmanın işyerinde özgürlüğü destekleyen bir kültürün oluşumuna katkı sağladığını, çalışanları üretken olmaya ve sosyal çabalara teşvik etmeye yönlendirdiğini ifade etmiştir.

Araştırmalar işletmelerde internet erişiminin yaygınlaşmasıyla birlikte çalışanların işte eğlence ve iş dışı amaçlar için internet kullanma eğiliminin arttığını göstermektedir. 2000 yılında çalışanların %56'sı kişisel sebeplerden dolayı interneti kullanırken 2003 yılında işyerinde

internet kullanımının %59'unun işle ilgili olmadığı 2005 yılında ise sanal kaytarmanın iş yerinde vakit kaybetmenin en yaygın yolu olduğu ortaya çıkmıştır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Amerika'da 2006 yılında websenge.com sitesinin yapmış olduğu bir araştırmada bir çalışanın zamanının %24'ünü sanal kaytarma yaparak geçirdiği (Özkalp vd., 2012: 23), Amerika Yönetim Derneği tarafından yapılan başka bir çalışmada ise şirket içerisinde gerçekleşen tüm internet aktivitelerinin %50'sinden fazlasının iş dışı amaçlar için kullanıldığı saptanmıştır (Örücü ve Yıldız, 2014: 93). MSNBC araştırmasına göre bütün çalışanların beşte birinin iş esnasında porno sitelerine girdiği (Özkalp vd., 2012: 23), Staff Report 2010'a göre ise çalışanların %70'inin müstehcen içerikli paylaşımlarda bulunduğu (Örücü ve Yıldız, 2014: 93), bir özel vakıf tarafından yapılan araştırmada da çalışanların %83'ünün kişisel e-maillerini kullanmak için işletmenin internetini kullandığı, Society of Financial Service Professionals yaptığı araştırmada da çalışanların üçte birinin iş esnasında bilgisayar oyunu oynadığını (Özkalp vd., 2012: 23), ABD'de Saratoga Enstitüsü'nün yapmış olduğu bir çalışmada ise araştırmaya katılanların %56'sının internet üzerinden kumar oynadığı ve yetişkin sitelerine girdiği tespit edilmiştir (Örücü ve Yıldız, 2014: 93). Aynı zamanda çalışanların sanal kaytarma yapmak için harcadıkları sürede artmaktadır. Çalışanlar haftalık 3 saatten günlük 2,5 saate kadar iş dışı amaçlar için interneti kullanmaktadır (Blachard ve Henle, 2008: 1068). ABD'de 2005 yılında Salary.com ve Amerika Online'ın 10.000'den fazla kişiyle yapmış olduğu bir araştırmada çalışanların ortalama olarak 8 saatlik bir iş günü içerisinde 2,09 saatini boşa harcadığı bu zaman dilimi içerisinde ara molalar ve öğle yemeği arası bulunmamaktadır (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 629). İş dışı amaçlar için internet kullanımı yapılmasının işletmelere maliyetinin yılda 1 milyar dolar olduğu ayrıca işletmelerde verimlilik kaybının yanı sıra ağ tıkanıklığı, kötü amaçlı yazılımlara maruz kalma ve yasal yükümlülüklerle karşılaşma durumunun yaşanmasına (örneğin telif hakkı ihlali, taciz ve hakaret) sebebiyet verebilmektedir (Restubog vd., 2011: 247).

2.2. Sanal Kaytarma Faaliyetleri

Dünyada bilgisayar ve internetin hızlı bir şekilde gelişmesi sonucunda birçok insan dijital teknolojileri kullanmaya başladı. İşletmelerde toplumdaki trendleri takiben verimliliklerini arttırmak için internet ve bilgisayarlardan yararlandılar. Bununla birlikte çalışanlarda da kişisel amaçlar için bilgisayar ve interneti kullanarak işten uzaklaşma eğilimi baş gösterdi (Holguin, 2016: 16). Örneğin saat 10.00'da şirketinizdesiniz. Çalışanların ne yaptığını biliyor musunuz? Çalışanların şirketin bilgisayar ağını nasıl kullandıklarına dair bazı varsayımsal ama ne yazık ki gerçekçi olan örneklere bakalım. Marty, rezervasyon bölümünde pornografik görüntüleri indiriyor ve şirketin sunucusuna kaydediyor. Muhasebede Alice ve Sally, şirketin elektronik

bülten tahtasına başka çalışan hakkında hakaret içeren mesajları yayınlıyor. Bu arada yiyecek içecek yöneticisi olan Bill, bir çevrimiçi sohbet odasında oturum açtı ve oradaki bir kadından randevu almaya çalışıyor. Sizde bu organizasyonun patronu olarak masanızda oturup ne sıklıkla arkadaşlarınıza, ailenize çevrimiçi hediye satın alıyor ve bir sonraki tatilinizi planlıyor musunuz? Yüzeyde bu faaliyetler zararsız görünebilir. Fakat en azından verimlilik kaybına neden olurlar ve şirket bilgisayar ağımızı yavaşlatırlar. En kötü ihtimalle şirketiniz hakkında yasal işlem başlatabilirler (Mills vd., 2001: 34). Bu gibi olaylar günümüz işletmelerinde yaşanabilmektedir. İşletmelerde çalışanların yaptığı sanal kaytarma faaliyetleri aşağıda Tablo 2.2’de gösterilmektedir.

Tablo 2.2 Sanal Kaytarma Faaliyetleri

Aktiviteler	Açıklama
Oyun Oynama ve Kumar Oynama	Oyun oynama işyeri hayatının bir gerçeği haline gelmiştir. Interactive Dijital Software Association’a göre beş çevrimiçi oyun oynayıcısından biri işyerinde oturum açmaktadır.
İş Arama Sitelerini Ziyaret Etme	İş başında iş aramak işverenlerin kulağını tırmalamaktadır. Ancak yapılan bir araştırmaya göre üst düzey yöneticilerinin yaklaşık %90’ı şirketin internet kaynaklarını kullanarak yeni bir iş aramaktadır. Amerikalı çalışanların %32’si işte www.monster.com ve www.jobfind.com gibi iş arama sitelerini girdiğini kabul etmiştir.
Live Shows ve Streaming Media	MP3 müzik dosyaları ve videoları içerir. Napster’e Temmuz 2000’de yaklaşık 900.000 kişi işyeri bilgisayarından giriş yapmıştır. Napster şuan kapalı olmasına rağmen bir media metrix’in napster kullanıcıları üzerinde yaptığı bir araştırmada kullanıcıların %35’inin 35-54 yaş aralığında olduğunu tespit etmiştir.
Çevrimiçi Ticaret Yapmak	JSB Software Technologies araştırmasına göre çevrimiçi işlem her iş gününde Amerikalı şirketlere 140.000 dolara malolmaktadır. Bu araştırmada bir saat kişisel ticaret gerçekleştiren 1000 çalışanın günlük maliyeti çalışan başına 140 dolardır.
Kişisel E-Postalar	Çalışanların %84’ü işten kişisel e-posta gönderdiklerini söylemektedir.
Pornografi ve Siberseks	Pornografik siteleri ziyaret eden 10 çalışandan 7’si gündüz 9.00 ile 17.00 arasında bunu yapmaktadır. Cooper tarafından 1998 yılında yapılan bir araştırmada 9000 katılımcının beşte birinin internette seks yaparak işyerinde cinsel eylemde bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Dow Chemical Co, örneğin işyerinde pornografiden dolayı 50 çalışanın işten çıkarmış, 200 çalışanın da şirket bilgisayarlarından e-posta yoluyla şiddet görüntüleri yolladığı için disipline tabii tutmuştur.
Rekreasyonel Sörf	www.vault.com ‘a göre çalışanların %90’ı mesai saatlerinde dinlenme amaçlı haberlere, spor sayfalarına ve diğer bilgilere baktığını belirtmiştir. ABD’deki şirketler 1999 yılında rekreasyonel web sörfü için 5.3 milyar dolar kaybetmiştir.
Alışveriş Yapmak	Elron Software’in araştırmasına göre Amerikalı çalışanların %60’ı iş saatleri içerisinde kitap, araba, ev ve tatil işlerini halletmek için çevrimiçi alışveriş yaptığı tespit edilmiştir. İngiltere’de bir çalışan şirketin internet kaynaklarını kullanarak tatil paketi aldığı için işten atılmıştır.

Kaynak: Mills vd., 2001: 35

Sanal kaytarmanın zamanla içeriği gelişmiş ve detaylandırılmıştır. Farklı kaynaklardan yararlanılarak oluşturulmuş sanal kaytarma davranışları aşağıdadır (Varoğlu ve Sığırı: 2013: 629):

1. İşle ilgili olmayan e-posta gönderme, alma ve kontrol etme
2. Anlık mesajlaşma yapma
3. Başkalarına taciz edici, saldırgan iletiler gönderme
4. Kişisel bloglar ve ağ sayfalarının oluşturulması, kişisel ilanların ve duyuruların yapılması ve işte bunlara verilen tepkilere cevap verilmesi ve kontrol edilmesi
5. Kişisel bankacılık ve yatırım işlemlerini yapma
6. Finans ve yatırımla ilgili çeşitli sitelerde gezinme
7. Kişisel alışverişlerini internet üzerinden yapma
8. Haber sitelerinde gezinme
9. Çeşitli bülten panolarını ve haber gruplarını takip etme
10. Hobilerle ilgili siterde gezinme
11. Sporla ilgili sitelerde gezinme
12. Bahis sitelerinde gezinme
13. Çevrimiçi oyunlara katılma
14. Sosyal ilişki ağı sitelerini kullanma (sanal ortamda arkadaşlık etme)
15. Kişisel gezi rezervasyonlarını yapma
16. Bir takım sanal toplulukları ziyaret etme
17. Müzik indirme
18. Çevrimiçi video izleme
19. İş arama motorlarını ziyaret etme
20. Kumar sitelerini ziyaret etme
21. Blog okuma
22. Cinsel içerikli sitelere girme

Literatürde birçok araştırmacı sanal kaytarma davranışlarını açıklamıştır. Bu davranışlar ve araştırmacılar aşağıda Tablo 2.3’de gösterilmektedir.

Tablo 2.3 Sanal Kaytarma Davranışları

Sanal Kaytarma Davranışları	Araştırmacılar
Online Alışveriş	Coker, 2011; Ugrin ve Pearson, 2013; Hassan, Reza ve Farkhad, 2015; Sheikh, Atashgah ve Adibzadegan, 2015
Para Yönetimi	Coker, 2011; Ugrin ve Pearson, 2013; Hassan, Reza ve Farkhad, 2015; Sheikh, Atashgah ve Adibzadegan, 2015
Sosyal Ağlar	Coker, 2011; Ugrin ve Pearson, 2013; Hassan, Reza ve Farkhad, 2015; Karaoğlan Yılmaz, Yılmaz, Öztürk, Sezer ve Karademir, 2015; Sheikh, Atashgah ve Adibzadegan, 2015
Yetişkin Web Sitelerini İnceleme	Coker, 2011; Ugrin ve Pearson, 2013; Hassan, Reza ve Farkhad, 2015;
E-Posta Gönderme (İş E - Postasından Başka)	Coker, 2011; Lim ve Chen, 2012; Ugrin ve Pearson, 2013; Sheikh, Atashgah ve Adibzadegan, 2015; Hassan, Reza ve Farkhad, 2015
Web’de Gezinme (Örn; Piyango, Haberler, Spor, Bahis, Oyun Oynama)	Coker, 2011; Sheikh, Atashgah ve Adibzadegan, 2015; Hassan, Reza ve Farkhad, 2015
Streaming Media	Coker, 2011; Ugrin ve Pearson, 2013; Hassan, Reza ve Farkhad, 2015;

Kaynak: Holguin, 2016: 17

2.3. Sanal Kaytarma Çeşitleri

Sanal kaytarmayla ilgili yazında iki farklı yaklaşım bulunmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Kim ve Byrne, 2011: 2273; Özkalp vd., 2012: 24; Köse vd., 2012: 291; Ulukapı, 2014: 67; Keklik vd., 2014: 766; Kutanis vd., 2014: 50; Örucü ve Yıldız, 2014: 100; İyigün vd., 2014: 58; Keklik vd., 2015: 130; Ünal ve Tekdemir, 2015: 96). Kimi araştırmacılar sanal kaytarmanın son derece zararlı olduğunu ve örgütte verimlilik kaybına sebep olduğunu belirtirken (Sunoo, 1996: 55; Freidman, 2000: 1562; Mills vd., 2001: 36; Block, 2001: 226; Greenfield ve Davis, 2002: 347; Lim ve Teo, 2005: 1081-1082; Whitty ve Carr, 2006: 235; Blau vd., 2006: 9; Ugrin vd., 2007: 75; Zauwigah ve Hasmdida, 2009: 409; Wheatherbee, 2010: 35; Liberman vd., 2011: 2192-2193; Eivazi, 2011: 516-517; Karaoğlan vd., 2015: 291) kimi araştırmacılar da sanal kaytarmanın kişisel gelişim fırsatlarına, üretkenlik artışına ve eşsiz öğrenme fırsatlarına imkan sağladığını (Block, 2001: 226; Stanton, 2002: 57; Greenfield ve Davis, 2002: 347; Oravec, 2002: 61-62; Anandarajan ve Simmers, 2004: 3; Anandarajan vd., 2004: 70-72; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012: 291; RunningSawitri, 2012: 320; Yaşar ve Yurdugül, 2013: 601; Örucü ve Yıldız, 2014: 100; Keklik vd., 2014: 768; Keklik vd., 2015: 138) ifade etmektedir. Bu durumda karşımıza farklı sanal kaytarma tipleri ve biçimleri ortaya çıkmaktadır (Özkalp vd., 2012: 24). Farklı araştırmacılar tarafından yapılan sanal kaytarma sınıflandırmaları aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 2.4 Robinson Bennett (1995)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma

Robinson ve Bennett (1995) sapkın davranışları birey-örgüt ve ciddi-önemsiz boyutları olan çok yönlü bir eksende göstermektedir. Bu tipolojiye göre sapkın davranışlar aşağıdaki gibidir;	
Örgüte Yönelik Önemsiz Sapkın Davranışlar	
✓	Üretimi Saptırma (Production Deviance): Üretim sürecini yavaşlatan veya önleyen davranışlardır. Örneğin, bilerek yavaş çalışma, uzun molalar verme, işten erken çıkma vs.
Örgüte Yönelik Ciddi Sapkın Davranışlar	
✓	Mülkiyeti Saptırma (Property Deviance): Bir örgütün maddi varlıklarının tahrip edilmesine neden olan faaliyetlerdir. Örneğin, rüşvet alma, işyerinde hırsızlık yapma, ekipmanlara zarar verme, iş saatleri konusunda yalan söyleme vs.
Bireye Yönelik Önemsiz Sapkın Davranışlar	
✓	Politik Sapkınlık (Political Deviance): Kişilerin etkileşim halinde olması sonucunda söylentilerin yayılması gibi sağlıksız politik faaliyetlerdir. Örneğin, iş arkadaşları ile ilgili dedikodu yapma, iş arkadaşlarını suçlama, adam kayırma ve faydasız işlerle uğraşma vs.
Bireye Yönelik Ciddi Sapkın Davranışlar	
✓	Bireye Saldırı (Personal Aggression): İş arkadaşlarına ve yöneticilerine yönelik sert veya agresif davranışlar sergileme. Örneğin, küfretme, kötü sözlerle aşağılama, iş arkadaşlarını tehlikeye atma, cinsel taciz vs.
Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan bu sınıflandırma temel alınarak Lim (2002) tarafından kullanılmıştır. Bu sapkın davranışlar tipolojisinde sanal kaytarma örgüte yönelik önemsiz sapkın davranışlar altında olan üretimi saptırma boyutunun altında incelenmiştir.	

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565; Lim, 2002: 677; Lim ve Teo, 2005: 1083; Ahmadi vd., 2011: 105; Zoghbi Manrique de Lara vd., 2006: 450; Zoghbi Manrique de Lara, 2007: 464; Zoghbi Manrique de Lara, 2008: 188; Weatherbee, 2010: 36; Vitak vd., 2011: 1752; Kim ve Byrene, 2011: 2272; Restubog vd., 2011: 248; Özkalp vd., 2012: 22; Klotz ve Buckley, 2013: 116; Jia vd., 2013: 358; Doğan ve Kılıç, 2014: 117; Kutanis vd., 2014: 50; Çavuşoğlu vd., 2014: 150; Yıldız vd., 2014: 171; Keklik vd., 2015: 130; Ünal ve Tekdemir, 2015: 98; Yıldız ve Yıldız, 2015: 130 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.5 Lim (2002)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma

Sanal Kaytarma Boyutları	İlgili Davranışlar
İnternet Gezinti Aktiviteleri (Browsing Activities)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sporla ilgili web sitelerinde gezinme ✓ Eğlence amaçlı web sitelerinde gezinme ✓ Yatırımla ilgili web sitelerinde gezinme ✓ İşle ilgili olmayan web sitelerinde gezinme ✓ İşle ilgili olmayan bilgileri indirme ✓ Kişisel ürünler için internetten alışveriş yapmak ✓ Cinsel içerikli sitelere girme
E-Posta Aktiviteleri	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İşle ilgili olmayan e-postaları kontrol etme ✓ İşle ilgili olmayan e-posta gönderme ✓ İşle ilgili olmayan e-posta alma

Kaynak: Lim, 2002: 685; Kaplan ve Ögüt, 2012: 4; Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27; Ünal ve Tekdemir, 2015: 99 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından Tablo: 2.5 oluşturulmuştur.

Tablo 2.6 Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria (2004)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma

Sanal Kaytarma Boyutları	İlgili Davranışlar
Kişisel Ticari Etkinlikler ve Satın Alma	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İş harici kişisel işlerle uğraşmak ✓ Kişisel yatırım ve bankacılık faaliyetlerini yürütmek ✓ Kişisel çevrimiçi alışveriş yapmak ✓ Kişisel gezi veya dinlenme faaliyetlerini yürütmek
Bilgi Tarama ve Görüntüleme	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İnternette spor, hava durumu gibi haberlerin okunması ✓ Kişisel ürün ve hizmetlerle ilgili araştırma yapmak ✓ Kişinin eğlenebileceği ve bunlardan yararlanabileceği ürün ve hizmetleri araştırması ✓ İnternet üzerinden kişinin hobilerini araştırması ✓ İnternet üzerinden iş aramak
Kişilerarası İletişim	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Arkadaşlarınıza ve ailenize e-kart, e-çiçek, e-hediye vb. gönderme ✓ Birden fazla kişiye, gruba e-posta gönderme ✓ Online reklamları kullanma ✓ Kişisel web tabanlı e-posta adreslerini kullanmak (Örneğin, Hotmail, yahoo vb.)
İnteraktif Eğlence ve Zaman Geçirme	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Çevrimiçi sohbetlere katılma ✓ Çevrimiçi oyunlara katılma ✓ Online bahis oynama ✓ İnternette amaçsızca sörf yapma
Kişisel Veri İndirme	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kişisel kullanım için yazılım indirme ✓ Eğlence amaçlı müzik, video, resim vs. indirme

Kaynak: Mahatanankoon vd., 2004: 95

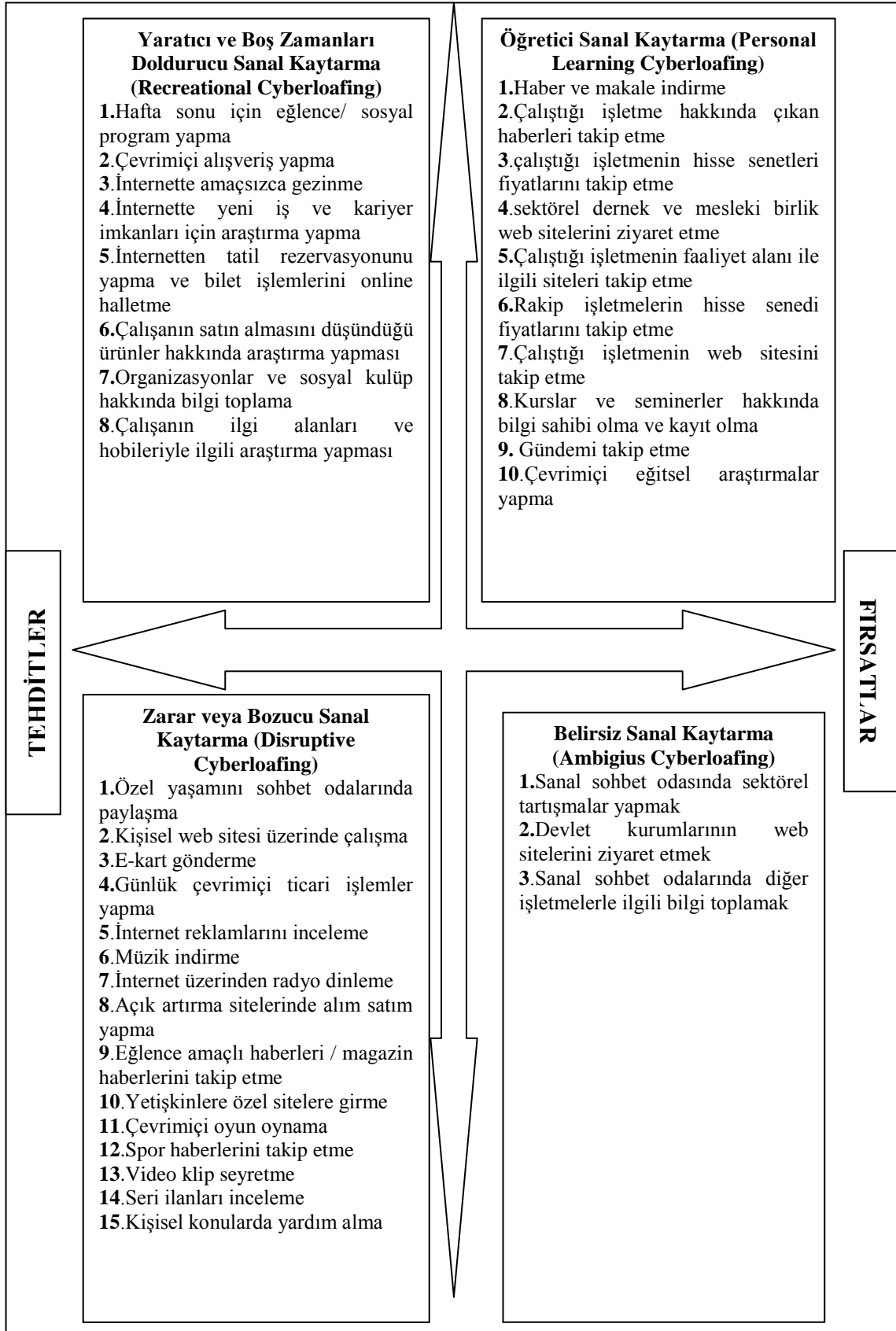
Tablo 2.7 Anandarajan, Devine ve Simmers (2004)'in Yapmış Olduğu Sınıflandırma

Sanal Kaytarma Boyutları	İlgili Açıklamalar ve Örnekleri
Zarar veya Bozucu Sanal Kaytarma (Disruptive Cyberloafing)	Çalışanların kişisel internet kullanımının olumsuz yönleri olarak görülen internetin kötüye kullanımı ya da sanal kaytarma olarak adlandırılan davranışların içinde yetişkinlere yönelik web sitelerini ziyaret etme, çevrimiçi oyunlar oynamak ve müzik indirmek gibi davranışlar bulunmaktadır. Bu davranışlar örgütü büyük bir risk altında bırakabilmekte ve çalışanlar içinde bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örgüt içinde bu davranışlar için önlem alınmaması çalışanların internet üzerinden yasal olmayan işlemlerde bulunması (örneğin, telif hakkı olan bir şeyi indirmek gibi) sonucunda örgüt hukuki, cezai yaptırımlarla karşılaşabilir ve finansal açıdan zarar görebilir. Ayrıca çalışanların internet üzerinden video, müzik, yazılım gibi şeyleri indirmesi örgütün internet ağını yavaşlatabilmekte ve örgütün bilgisayar virüslerine maruz kalmasına sebep olabilmektedir.
Yaratıcı ve Boş Zamanları Doldurucu Sanal Kaytarma (Recreational Cyberloafing)	Eğlence amaçlı kişisel internet kullanımını kapsar. Bu grubun içinde ise online alışveriş ve amaçsız internetde dolaşmak, hobi ve ilgi alanlarıyla ilgili araştırma yapma, hafta sonu için sosyal aktivite programlarını inceleme gibi faaliyetler yer alır. Görünüşte bu faaliyetler eğlenceye dayalı olsada iş görenin iş güvenliğini ve itibarını risk altında bırakabilmektedir.

<p>Öğretici Sanal Kaytarma (Personal Learning Cyberloafing)</p>	<p>Çalışanların interneti bilgi edinmek amacıyla kullanması öğrenme sürecinin kolaylaşmasına yardımcı olmaktadır. Bu şekilde kişisel internet kullanımı verimli bir şekilde kullanılmış olur. Ayrıca çalışanlar işte karşılaştıkları sorunları veya iş hakkında araştırılması gerekenleri internet üzerinden öğrenmesi iş verimliliğinin artmasını ve çalışanın biraz mola vererek stresinin azalmasını sağlamaktadır. Öğretici sanal kaytarmanın içinde kişisel gruplara üye olma, tartışma gruplarına katılma ve internet üzerinden örgüt hakkında bilgi toplama gibi faaliyetler yer almaktadır.</p>
<p>Belirsiz Sanal Kaytarma (Ambiguous Cyberloafing)</p>	<p>Belirsiz sanal kaytarma için yorum yapmak oldukça güçtür. Bu grupta üç tane faaliyet yer almaktadır. Bunlar; çalışanın çalıştığı işletme hakkında sanal bir sohbet ortamında tartışma yapması, sanal sohbet odalarında diğer firmalar hakkında bilgi toplaması ve devlet kurumlarının internet siteleri ziyaret etmesidir. Burada çalışanın niyeti önem kazanmaktadır. Çalışan buralarda çalıştığı işletmenin gizili bilgilerini ifşa edebilir veya kasıtlı olarak yanlış bilgiler paylaşabilir. Ancak bir diğer yandan da bu görüşmeler rekabet anlayışının güçlenmesine katkı sağlayabilmektedir.</p>

Kaynak: Mills, 2001: 39, 42; Poster, 2002: 339; Oravec, 2002: 62; Siau ve Nah, 2002: 77; Anandarajan vd., 2004: 69-71; Özkalp vd., 2012: 24; Köse vd., 2012: 291; Kaplan ve Öğüt, 2012: 4; Akca, 2013: 11-12; Çavuşoğlu vd., 2014: 152; Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27; Keklik vd., 2015: 131; Ünal ve Tekdemir, 2015: 99 kaynaklarından yararlanarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Anandarajan vd., (2004: 72) Tablo 2.7’de anlatılanları bir tipoloji üzerinde göstermiştir. Bu tipoloji aşağıda Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



Şekil 2.1 İşyerindeki Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Tipolojisi

Kaynak: Anandarajan vd., 2004: 72; Akca, 2013: 13

Tablo 2.8 Blanchard ve Henle (2008)'nin Yapmış Olduğu Sınıflandırma

Sanal Kaytarma Boyutları	İlgili Davranışlar
Minör Düzey Sanal Kaytarma (Minör Cyberloafing)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kişisel e-posta alma / gönderme / kontrol etme ✓ Haber, finans sitelerini takip etme ✓ Çevrim içi alışveriş yapma
Ciddi Düzey Sanal Kaytarma (Serious Cyberloafing)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Çevrimiçi sohbet odalarına katılma ✓ Anlık mesajlaşma ✓ Blog sitelerini takip etme ✓ Çevrimiçi bahis oynama ✓ Pornografik sitelerde gezme ✓ Müzik indirme

Kaynak: Blanchard ve Henle, 2008; Kaplan ve Öğüt, 2012: 4; Köse vd., 2012: 291; 1078; Akca, 2013: 8; Çavuşoğlu vd., 2014: 152; Yıldız vd., 2014: 171; Ulukapı vd., 2014: 67; Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27; Keklik vd., 2015: 131; Ünal ve Tekdemir, 2015: 99

Tablo 2.9 Anandarajan, Simmers ve D'Ovidio (2011)'nin Yapmış Olduğu Sınıflandırma

Sanal Kaytarma Boyutları	İlgili Açıklamalar
İş-Aile (The Work-Family)	Mesai saatleri içerisinde çalışanın kişisel işlerini yapmasını içermektedir. Çalışanın iş saatleri içerisinde kişisel işlerini yapması üretim sapması riski oluşturmaktadır. Bununla beraber bu eylemler çalışanı dinlendirmekte ve stresini azaltmaktadır. Araştırmalar işyerinde çalışana bu tür eylemler yapmasına müsaade edilmesinin çalışanın iş-aile dengesi kurmasına katkı sağladığını, çalışanın motivasyonunu arttırdığını ve işe devamsızlığını azalttığını göstermiştir. Bu nedenle iş yerinde kişisel internet kullanımı çalışanın psikolojisini, sosyal refahını doğrudan etkilerken örgüte de dolaylı olarak fayda sağlamaktadır.
Hedonik (Hedonic)	Çalışana zevk ve eğlence veren eylemlerdir. Örgüt içerisinde çalışanlar önceliği işe vermeyip eğlenceye verdiğinde çalışanları stresi kısa vade de olsa azalmaktadır. Fakat bu durum uzun vadede sürmeyip çalışanın refah düzeyi düşmektedir. Ayrıca örgütede çok fazla fayda sağlamamaktadır.
Kişisel Gelişim (Self-Development)	Hem çalışana hem örgüte fayda sağlayan eylemlerdir. Bu tür sanal kaytarma faaliyetleri günlük olaylar ve eğitimle ilgili bilgilerin araştırılmasını kapsamaktadır. Çalışanın internet üzerinden ihtiyaç duyduğu alanlarda bilgilenmesi kişinin kendini geliştirmesini sağlamakla birlikte çalışanın verimliliğini arttırmakta ve örgüte olumlu yönde katkısı olmaktadır.
Örgütsel Vatandaşlık (Organizational Citizenship)	Örgütsel vatandaşlıkla ilgili eylemler doğrudan örgüte dolaylı olarak da çalışana fayda sağlamaktadır. Bu tür eylemler iş süreçlerini iyileştirmek için örgütün faaliyet alanındaki gelişmeleri, uygulamaları araştırarak dış çevrenin izlenmesi sonucunda yeni fikirlerin ortaya atılmasını kapsamaktadır.

Kaynak: Anandarajan vd., 2011: 580-581; Ünal ve Tekdemir, 2015: 98 kaynaklarından yararlanılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.10 Doorn (2011)'ın Yapmış Olduğu Sınıflandırma

Sanal Kaytarma Boyutları	İlgili Açıklamalar
Kendini Geliştirme Davranışı (Development Behavior)	Sanal kaytarma faaliyetlerini çalışan kendini geliştirmenin bir yolu olarak görür. Bu yolla çalışan hem örgüt hem de kendi yararına kullanabileceği yeteneklerini geliştirme fırsatı bulmaktadır.
Yenilenme Davranışı (Recovery Behaviour)	Çalışanın işteki huzurunu dikkate alır. Sanal kaytarma işteki huzursuzluğu ve sıkıntıyı azaltarak hem çalışmanı hem de örgütü olumlu yönde etkiler.
Sapkın Davranış (Deviant Behaviour)	Sapkın davranış sanal kaytarmayı örgüte yönelik istenmeyen bir davranış olarak görür. Sanal kaytarma örgütlerde verimlilik düşürmek vs. olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.
Bağımlılık Davranışı (Addiction Behaviour)	Bu davranış sanal kaytarmanın alışkanlık haline gelerek bağımlılık oluşturduğunu ve sonuç olarak problemlerli bir davranışın oluşmasına sebebiyet verdiğini savunmaktadır. Bağımlılığın kaynağı çalışanın geçmişinde olan dürtü, kontrol bozukluğu olabileceği gibi çalışanın işinden memnuniyetsizlik duymasının sonucu olarak bir tepki verme biçiminde olabilir. Sosyal etkileşim halinde problemlerli internet kullanımı faaliyetleri gerçekleşmektedir. Bunun yanı sıra internet bağımlılığının sonuçları itibariyle depresyonla ilişkili olduğu ve çalışanın performansını düşürdüğü görülmektedir.

Kaynak: Doorn, 2011: 7; Akca, 2013: 10-11

2.4. Teorik Çerçeve

Literatürde üretkenlik karşıtı sapkın davranışlar kapsamında değerlendirilen sanal kaytarma (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98) psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, sosyal öğrenme, etik karar verme, genel caydırıcılık (deterrence), planlı davranışlar, mantıksal eylem, sosyal mübadele, çoğulcu cehalet, eşitlik ve psikolojik tepki gibi birçok yaklaşım/teori ile ilişkilendirilmektedir. Bu teori/yaklaşımlar aşağıda açıklanmaktadır.

2.4.1. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme kavramından ilk kez Agryris tarafından 1960 yılında Örgütsel Davranışı Anlamak (Understanding Organizational Behaviour) kitabında bahsedilmiştir (Schalk ve Roe, 2007: 167). Psikolojik sözleşme terimini Agryris (1960) işçi ve ustabaşı arasında oluşan gayri resmi ilişkiyi tanımlamak için kullanırken, Gouldner (1960) ve Levinson ve arkadaşları (1962) antlaşmalarda yazılı olmayan beklentilerin karşılıklı toplamı olarak, Rousseau (1990) ise çalışan ve örgüt arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerle ilgili çalışanın inanç ve algılamaları olarak ifade etmiştir (İlhan ve Akan, 2014: 266).

Psikolojik sözleşmelerin beklentilerden farklı olduğunu ifade eden Morrison ve Robinson (1997) beklentilerin çalışanın örgütten almayı umut ettiği yararlar olduğunu psikolojik sözleşmelerin ise çalışanın bilişsel olarak örgütün vermek yükümlülüğünde olduğuna inadığı konuları kapsadığını belirtmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2012: 63-64).

Psikolojik sözleşme kavramı genel olarak çalışanlar ile örgütler arasında karşılıklı olarak açıkça dile getirilmemiş fakat birbirinden ne beklediklerini, başarılarının ya da başarısızlıklarının sonuçlarını ortaya koyan bir anlaşmadır. Başka bir ifadeyle çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklılık temeline dayanan birbirlerine karşı sorumluluklarının olduğu üzerine kurulu, yazılı olmayan, konuşulmamış beklentilerin toplamını içeren örtük bir anlaşmadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 2).

Genel olarak psikolojik sözleşmelerin özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Mimaroğlu, 2008: 53-54; Özler Ergün ve Ünver, 2012: 328-329; Dil Şahin, 2012: 87-88; İlhan ve Akan, 2014: 267):

1. Genellikle psikolojik sözleşmeler duygusal ağırlığı olan konularla bağlantılı olup psikolojik sözleşmenin ihlali gerçekleştiğinde güçlü duygusal tepkiler ortaya çıkmaktadır.
2. Psikolojik sözleşmeler karşılıklı bir alışveriş ilişkisine dair beklentileri anlatır.
3. Psikolojik sözleşmeler karşılıklı olup hem örgüt hem de çalışana yönelik olan karşılıklı yükümlülükler olan inancı içerir. Ayrıca psikolojik sözleşme geçmiş deneyimlerle ilişkilere bağlı olarak gelişim göstermekte ve sözlü olarak yükümlülükler konuşulmamaktadır.
4. Psikolojik sözleşmelerin oluşabilmesi için belirli ölçüde şahsi özgürlük ve sosyal kararlılık gereklidir. Çalışan ve örgüt arasında geleceğe dönük anlaşmalar yapılmadan önce güven ve niyet bağlamında inaçlar oluşmalıdır.
5. Bilişsel ve sosyal özelliklere psikolojik sözleşmeler sahiptir.

Literatürde psikolojik sözleşme türleri farklı şekillerde sınıflandırılmış olsada genel kabul görmüş psikolojik sözleşme türleri ikiye ayrılmaktadır. Psikolojik sözleşme türleri Rousseau'nun yaptığı sınıflandırmaya göre işlemsel ve ilişkisel olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Rousseau ve Walde-Benzoni, 1994: 466; Arnold, 1996: 513; Morrison ve Robinson, 1997: 229; Millward ve Hopkins, 1998: 1531; Aselage ve Eisenberger, 2003: 495; Rousseau, 2004: 122-123; Grimmer ve Oddy, 2007: 155; Richard vd., 2009: 819; İyigün vd., 2014: 58): İşlemsel psikolojik sözleşme ekonomik mübadele temeline dayanan ücret ve çalışma arasındaki adil ilişki olarak ifade edilmektedir. Bu sözleşmenin temel özellikleri uzun dönemli bağlılığın olmaması ve yüksek rekabetçi ücret oranlarının olmasıdır. Çalışanlar işlemsel psikolojik sözleşmede örgütte

kısıtlı katılım göstermekte olup kısa vadeli dar kapsamlı görevler beklentisi içindedir (İlhan ve Akan, 2014: 268-269). Ayrıca çalışanlar işlemsel psikolojik sözleşmede kendilerini örgütün bir üyesi olarak görmeyip daha çok yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücrete ve kendi kişisel çıkarlarına odaklanmaktadır (Yılmaz, 2012: 27). Bir diğer psikolojik sözleşme türü olan ilişkisel psikolojik sözleşmede ise çalışanlar örgütün değerlerini içselleştirmektedir (Rousseau ve Walde-Benzoni, 1994: 467). İlişkisel psikolojik sözleşmeler sosyal mübadele temeline dayalı olup (Mimaroğlu, 2008: 56) manevi unsurlar önem teşkil etmektedir (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012: 145).

Kaufmann ve Stern (1988: 536), Bies ve Tyler (1993: 355), Robinson ve Rousseau (1994: 256), Robinson (1996: 578), Morrison ve Robinson (1997: 227), Turnley ve Feldman (1999: 376-377), Kickul (2001: 290), Mimaroğlu (2008: 68-69), İyigün (2012: 39), Arslan (2012: 17), Üçok (2012: 33-34), İyigün, Yıldız ve Yıldız (2014: 57)'in yapmış oldukları çalışmalarda psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği durumlarda işgörenlerin bir takım üretkenlik karşıtı iş davranışları yapmış oldukları saptanmıştır. İşte bu durumda psikolojik sözleşmenin ihlali sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışlarından sanal kaytarma ortaya çıkmaktadır.

2.4.2. Örgütsel Adalet

Adaletin temellerinin Platon, Socrates. Nozick ve Rawls'a kadar dayandığı görülmektedir (Greenberg ve Bies, 1992: 433; Colquitt vd., 2001: 425; Yavuz, 2010: 303). Adalet kavramı, doğruluğun ve haklılığın ifadesi olarak kullanılmaktadır. “Adl” sözcüğü kavramın kökünü oluşturup İngilizcedeki “justice” sözcüğüne karşılık gelmektedir. “Just” kelimesi ise “Justice” kelimesinin kökü olup bir düzenin veya sistemin iyi işlemesi için gerekenin yapılması şeklinde açıklanmaktadır (İçerli, 2010: 68-69). Adair (2003: 203) tarafından adalet değer bazında katkı ve geri dönüşümün eşit olması olarak ifade edilirken Greenberg (1996: 24) çalışanın örgüt içindeki uygulamalarla ilgili olarak algıladığı adalet algılamalarını örgütsel adalet olarak ifade etmektedir.

Örgüt yazını açısından adalet kavramının ele alınması John Stacey Adams (1963)'in eşitlik teorisi ile gerçekleşmiştir. Teoriye göre çalışanlar tarafından algılanan eşitsizliğin iş performansının artmasına ya da düşmesine sebep olduğu ileri sürülmektedir. Çalışanların uğraşları karşılığında elde ettikleri ödülü etraftakilerle karşılaştırması sonucunda eşitsilik algıladığı takdirde elde edilen ödülü az alıyorsa öfkeye kapılacağına, ödülü diğerlerine göre fazla alıyorsa suçluluk duyacağı varsayımına dayanmaktadır (Konaklıoğlu, 2014: 25).

Kavramsal olarak örgütsel adalet teorileri “süreç-içerik” boyutu ve “reaktif-Proaktif” boyuttan türetilerek dört sınıfa ayrılmıştır. Kendi içinde bunlarda çeşitli teoriler oluşturmuştur. Örgüt içerisinde kazanımların nasıl belirlendiğine süreç teorileri odaklanırken, kazanımların

dağıtımında adil olma durumuyla da içerik teorileri ilgilenmektedir. Adil olmayan uygulamalardan çalışanların kaçma girişimine ve çalışanlarca verilen tepkilere rekatif teoriler odaklanırken, çalışanların adil uygulamaların yapılmasına ilişkin davranışları proaktif teoriler incelemektedir (İyigün, 2012b: 54).

Literatürde örgütsel adalet kavramının boyutları arasında farklı görüşler olsada geniş ölçüde kabul gören üç temel boyut dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaletidir (Moorman, 1991: 845; Olkonen ve Lipponen, 2006: 203) . Dağıtımsal adalet, çalışanların aldığı ücret, zam, ödül ve terfi gibi kaynakların adil olarak dağıtılıp dağıtılmadığıyla ilgili olurken, işlemsel adalet performans değerlendirme, ikramiye gibi süreçlerin gerçekleşmesinde alınan kararlarda izlenen politika ve stratejilerin adil olmasıyla ilgili olurken, etkileşimsel adalet de örgüt içinde çalışanların birbirine karşı davranışlarında algılanan dürüstlük düzeyiyle ilgilidir. Etkileşimsel adalet de örgüt içinde yöneticilerin kendilerine diğerleriyle aynı şekilde iletişim kurması beklenir ve çalışanlar arası etkileşim adaletsizliği çalışanların yöneticilerine tepki vermesine sebep olur (Tetik, 2012: 241-242).

2.4.3. Sosyal Öğrenme Teorisi

Bandura (1977) sosyal öğrenme teorisini (social learning theory) sosyal bilişsel teori (social cognitive theory) olarak da ifade etmektedir. Bu teoride başkalarının gözlemlenmesi ve bu davranışların gözlemlenmesine dayalı öğrenmeden yani gözlemleyerek öğrenmeden (observational learning) bahsedilmektedir. Gözlemleyerek öğrenmede insanlar deneme yanılma yoluna gerek kalmadan entegre olmuş genel öğrenme kalıplarını kazanabilmektedir. Bandura (2001) sosyal öğrenme teorisine göre öğrenmenin model alma yoluyla ve tepki sonuçları yoluyla gerçekleştiğinden bahsetmektedir (Demirbaş ve Yağbasan, 2005a: 367). Sosyal öğrenme teorisinin temel kavramlarından olan model ile öğrenmenin; model alma (modeling), gözlemleyerek öğrenme (observational learning), taklit (imitation), özdeşleşme (identification), içselleştirme (internalization) gibi kavramlarla açıklandığı bu teoride temel faktör kişinin başkalarını gözlemleyerek öğrenmesidir. Kişinin öğrenen modelden gözlemlediği davranışı ortaya koyabilme yeteneği öğrenmenin etkililiğini göstermektedir (Demirbaş ve Yağbasan, 2007: 195).

Bandura (1977, 1986)'ya göre sosyal öğrenme teorisinin 6 temel prensibi bulunmaktadır. Bunlar aşağıda açıklanmaktadır (Demirbaş ve Yağbasan, 2005b: 164-165).

- 1. Karşılıklı Belirleyicilik (Reciprocal Determinism):** İçinde bulunulan davranışın çevre etkileri ve kişisel faktörler birlikte ele alınması gerektiğini bunların birlikte kendi sistemini oluşturacağı belirtilmektedir.

2. **Sembolleştirme Kapasitesi (Symbolizing Capability):** İnsanlar düşünebildikleri için çevre ile etkileşim haline girdiklerinde birçok nesneyi görerek onlara ait özellikleri öğrenmekte ancak bu öğrenilenlerin hepsi hatırlanmayıp sadece bir kısmı hatırlanabilmektedir. İnsanlar öğrendiklerini bilişsel olarak sembolleştirip betimlemektedir. Beklenen davranışlar uygulamaya konulmadan önce, zihinde sembolik olarak test edilmektedir.
3. **Öngörülük Kapasitesi (Forethought Capability):** Sosyal öğrenme teorisinde düşünme veya sembolik kapasite geleceğin belirlenmesinde kullanılabilir.
4. **Dolaylı Öğrenme Kapasitesi (Vicarious Capability):** Kişilerin başkalarının davranışlarını ve davranışlarının sonuçlarını gözlemleyerek öğrenmesidir.
5. **Öz Düzenleme Kapasitesi (Self-Regulatory Capability):** Kişinin kendi davranışlarını kontrol etme kapasitesine sahip olması sosyal öğrenme teorisinin temel prensiplerinden birisidir.
6. **Öz Yargılama Kapasitesi (Self-Reflective Capability):** Kişi geçmişte yapmış olduğu davranışlara bakarak bireysel denetleme yaparak düşüncelerinin yeterliliğini test edecektir.

Sosyal öğrenme teorisine göre model alma yoluyla öğrenme, bilgi aktarma işlevi yolu ile gerçekleşmekte bu süreç birbirine bağlı dört aşamadan oluşmaktadır. Bu süreçler şu şekildedir (Demirbaş ve Yağbasan, 2008: 107-108):

1. **Dikkat Süreci (Attention):** Davranış ne kadar kolay ve dikkat çekici olursa onun model alınması o kadar kolaylaşacaktır.
2. **Hatırda Tutma Süreci (Retention):** Model alınan çalışma veya davranışın uygun ortamlarda hatırlanması gerekmektedir. Öğrenilen bilgiler imgesel olarak kişinin zihninde oluşturulabilmelidir.
3. **Uygulama veya Davranışı Meydana Getirme Süreci (Motor Reproduction):** İmgelenen, hatırlanan aktivitelerin davranışa geçirilmesini kapsamaktadır. Bir davranış şeklinin sergilenebilmesi için kişide o davranışla ilgili ön bilgilerin olması gerekmektedir.
4. **Güdülenme Süreci (Motivation):** Kişiyi başarısız olduğunda teşviğe yönlendiren başarı olduğunda ödüllendirilen bir süreci içermektedir.

Modelleme, model ve model alan kişiyi kapsamaktadır. Modelin gözlemlenmesinden sonra model alan kişinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal özellikleri değişime uğrayacaktır. Kişi model olarak bir bilim adamını, bir kahramanı vs. seçebilmektedir. Her görülen davranışı kişiler

öğrenmemekte ve model almamaktadır. Bu noktada önemli olan gözlemleyen kişinin karakteristik özellikleri önem teşkil etmektedir. Çünkü gözlemleyen kişi davranışların dolaylı etkisinin sonuçlarından sadece etkilenmemektedir. Böylelikle gözlemleyen ve model alınan kişinin karakter özellikleri ve benzerlikleri davranışların model alınma oranını arttıracaktır (Demirbaş ve Yağbasan, 2005a: 368).

Sosyal öğrenme teorisine göre sanal kaytarma faaliyetlerini gerçekleştiren kişiler aynı faaliyetleri gerçekleştiren diğer kişilerden etkilenmekte ve kendilerini diğerlerinin davranışlarına göre ayarlamaktadırlar (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98)

2.4.4. Etik Karar Verme

Etik terimi Yunanca “ethos” sözcüğünden türeyen örf, gelenek, alışkanlık gibi anlamlara gelmektedir (Özkan ve Hacıhasanoğlu,2012: 38). Etik insanın toplumsal veya kişisel yaşamındaki ahlaki davranışlar ile ilgili problemleri ele alan, ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran, “iyi nedir?” veya “ne yapmalıyız?” gibi soruları sorgulayan bir felsefe dalıdır. Özetle etik, neyin yapıp yapılamayacağını, neyin istenip istenmeyeceğinin, neye sahip olunup olunmayacağını bilmesini anlamına gelmektedir. Etik kavramı; yanlış ile doğru, kötü ile iyi arasında fark olduğunu kişinin bu farklılıkları ayırt ederek her zaman doğru olanı yapması ve elinden gelenin en iyisini yapmasını ifade etmektedir. Geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerin anlatımını ifade eden etik insanların ahlaksal ve töresel ilişkilerini, görüşlerini ve davranış biçimlerini anlatmaktadır (Akbaba ve Erenler, 2011: 448-449).

Etik açısından alınacak kararlarda insanın sergilemiş olduğu faaliyetlerin ahlak bakımından değerli ya da değersiz kılının ne olduğuna ilişkin filozofların iki ana eğilimi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi faaliyetin başarısına ve sonucuna göre ahlaki bakımından değerli olup olmadığı, ikincisi ise faaliyete temel olan faaliyeti ortaya koyan fikrin niteliğine göre değerli olup olmamasıdır. İşte etik yaklaşımlar bu ayrıma göre incelenmektedir. Etiğe ilişkin yalaşımlardan birincisi olan teleolojik yaklaşım faaliyetin sonucunu ve faydayı esas alırken, ikincisi olan deontolojik yaklaşım iyi niyet, değer ve ödev gibi kavramları esas alırken, üçüncüsü olan erdem etiğide ödev ya da yükümlülük kavramlarına dayalı ahlak öğretileriyle karşıtlık içindeki yaklaşımı esas almaktadır (Yıldırım, 2010: 34).

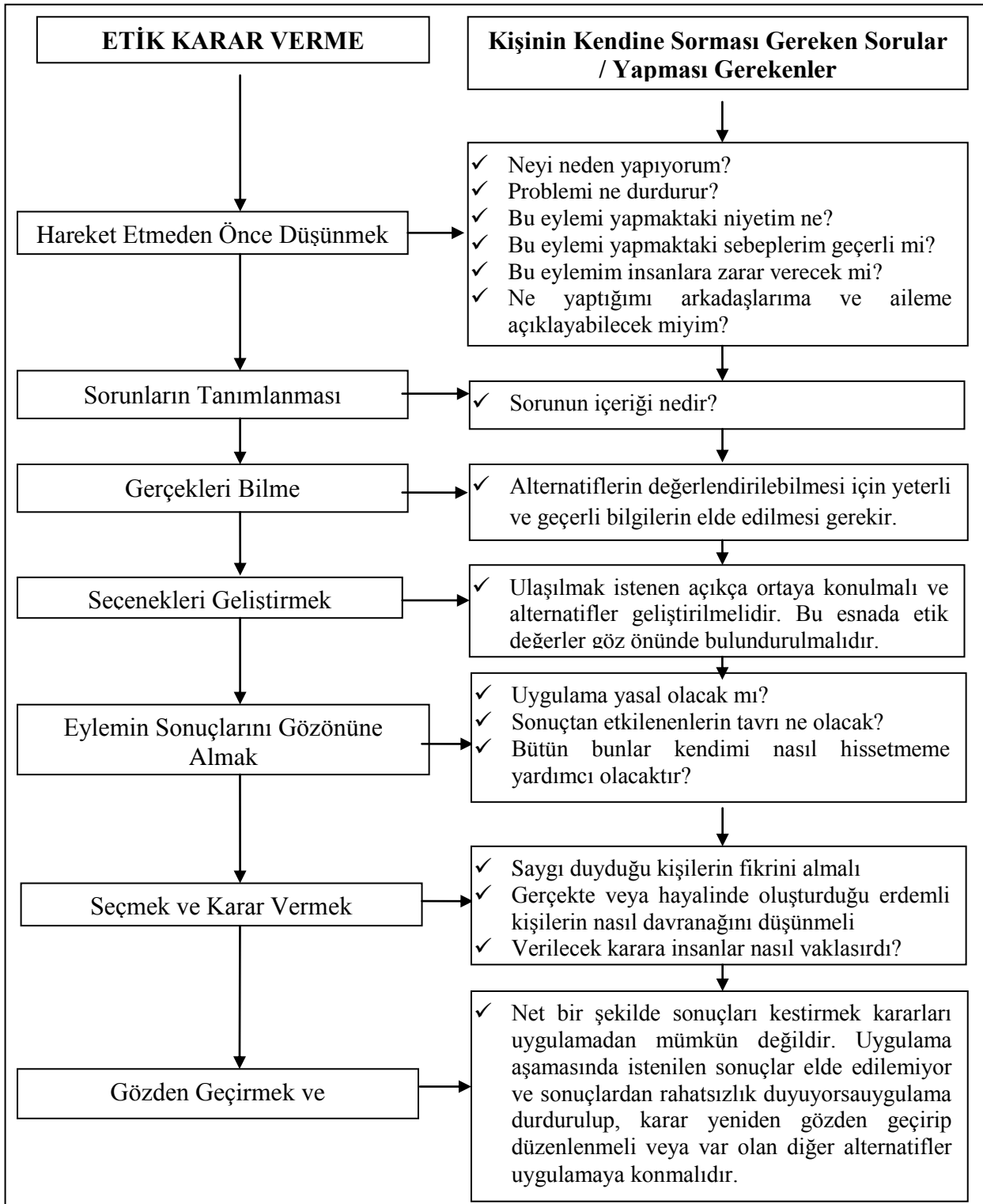
Örgüt içinde etik dışı davranışlar meydana gelebilmektedir. Bu davranışlar işletme açısından (vergi kaçırmak, haksız rekabet ortamı yaratmak, haksız fiyatlandırma ve ücretlendirme yapmak, işçi güvenliğini önemsememk, sigortasız işçi çalıştırmak, kaçakçılık yapmak, yanıltıcı aldatıcı reklam yapmak vb.), yöneticiler ve liderler açısından (çalışanları kendi özel işlerinde çalıştırmak, çalışana değer vermemek, performans değerlendirmede adil olmamak,

rakiplere bilgi sızdırmak, gideri fazla göstererek sahte belgeler düzenlemek, aşırı ve gereksiz harcama yapmak vd.) ve çalışanlar açısından (işten erken ayrılmak veya işe geç gelmek, mesai saatleri içerisinde özel işler yapmak, gereksiz yere işleri uzatmak, işletmenin araç gereçlerini özel iş için kullanmak, görevi ihmal etmek vb.) uygun olmayan davranışlar olarak üç'e ayrılmaktadır (Doğan, 2009: 189-191).

Etik kavramı sosyolojik veya felsefik bir kavram yerine bilgisayarlarla ilgili olan bir kavram olarak da incelenmektedir. Moor (1985) bilgisayar etiğini gelişen bilgisayar teknolojileriyle ilgili gerçekler, değerler ve politikalar arasında ilişkiler üzerine çalışmaların yapıldığı karmaşık ve dinamik bir çalışma alanı şeklinde ifade etmektedir. Bilgisayar etiğinin ilgilendiği konular spam mail gönderimi, erişim hakları, çalışanların işyerindeki bilgisayarlarını izleme, erişim hakları, sansür, veri güvenliği, yazılım korsanlığı ve bilgisayarın kötüye kullanımı vb. şeklindedir. Bilgisayar etiği ile ilgili olarak bilgi çağının dört etik sorunu bulunmaktadır. Birinci sorun fikri mülkiyet, bir insanın ürettiği makale, kitap resim, video, ürün vb. her şey fikri mülkiyet kapsamında değerlendirilmektedir. Günümüzde de internet ve bilgisayarların gelişmişliğine paralel olarak bu ortamlarda fikirlerin kolayca kopyalanıp dağıtılabilir olması fikri mülkiyete en büyük tehdidi oluşturmaktadır. İkinci etik sorun doğruluk, bilgilerin doğruluğu ile alakalıdır. Dağıtılan yanlış bilgiler geri döndürülemez sonuçlara sebep olabilir. Üçüncü etik sorun gizlilik, insanlar bilgilerini başkalarıyla istedikleri zaman nasıl paylaşabileceklerinin kararını kendileri karar verebilir. Aksi takdirde etik bir sorun ortaya çıkabilir. Son etik sorun erişim ise kişilerin bilgiye ulaşmasıyla ilgilidir. Bunlar bir web sitesi, bir veri tabanı, bir banka hesabı vb. olabilir. Aynı zamanda erişim kişisel ve gizli verilere izinsiz erişimi engellemek için geliştirilen önlemleri de kapsar (Genç vd., 2013: 2-3).

Birbiriyle çatışan alternatiflerin olduğu durumlarda sistematik bir düşünme şekliyle ahlaki açıdan en doğru karar verilmesini içeren mantıksal sürece etik karar verme denir. Etik karar verme üst düzeyde muhakeme yapabilmeyi gerektirmektedir (Akbaba ve Erenler, 2011: 449).

İnsanlar bazen etik olmayan durumlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durumlarda etik dışı kararlar vermemek için etik karar verme sürecinin bilinmesi gerekmektedir. Bu süreç Şekil 2.2'de gösterilmektedir:



Şekil 2.2 Etik Karar Verme Süreci

Kaynak: Kırıl, 2015: 81 kaynağından yararlanılarak araştırmacı tarafından Şekil 2.2 oluşturulmuştur.

Etik karar verme süreci Şekil 2.2’de görüldüğü gibi zor bir süreçtir. Bu süreçten kişilerin maksimum faydayı elde edebilmesi için karar vericilerin bu süreci bilmesi gerekir. Dikkatli bir şekilde bu süreç zihinsel bulanıklığa yol açmayacak şekilde uygulanmalıdır (Kıral, 2015: 81).

2.4.5. Genel Caydırıcılık

Caydırıcılık kelimesi etimolojik olarak Latince yer alan “terror” (terör) kelimesinden gelmekte olup yine Latince “deterre” korkutup kaçmak ile başlar. Tehdidin tehdit edilen tarafda bıraktığı korku durumu caydırıcılık için iki önemli etkidir. Bir kimseyi korkutarak bir eylemi yapmasına engel olunmasına caydırıcılık denilmektedir (Mehmetçik, 2015: 36). Tehdit eden tarafın tehdit edilen tarafa isteklerinin yerine getirilmediği takdirde kabul edilemez sonuçlarının yaşanacağını potansiyel rakiplerine iletterek gitmek istedikleri yoldan gitmelerini vazgeçirmeye dayalı olan bir stratejidir (Gündoğdu, 2016: 1).

Teoride caydırıcılığın dayandığı üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlar rasyonel aktör, kapasite yani müteber güç ve etkin iletişim kanallarıdır. Hiç şüphesiz müteber bir güç ile desteklenmeyen bir tehdit istenilen caydırıcı etkiyi yaratmayacaktır. Aynı şekilde niyetin açık ve net bir şekilde karşı tarafa iletilmediği durumda birini caydırmak imkânsızlaşmaktadır (Mehmetçik, 2015: 37).

Genel caydırıcılık teorisine göre kişiler eğer kendilerini yakalanmayacakları ve cezalandırılmayacakları konusunda güvende hissetmezlerse yapmak istedikleri davranışlardan vazgeçmemektedirler (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98).

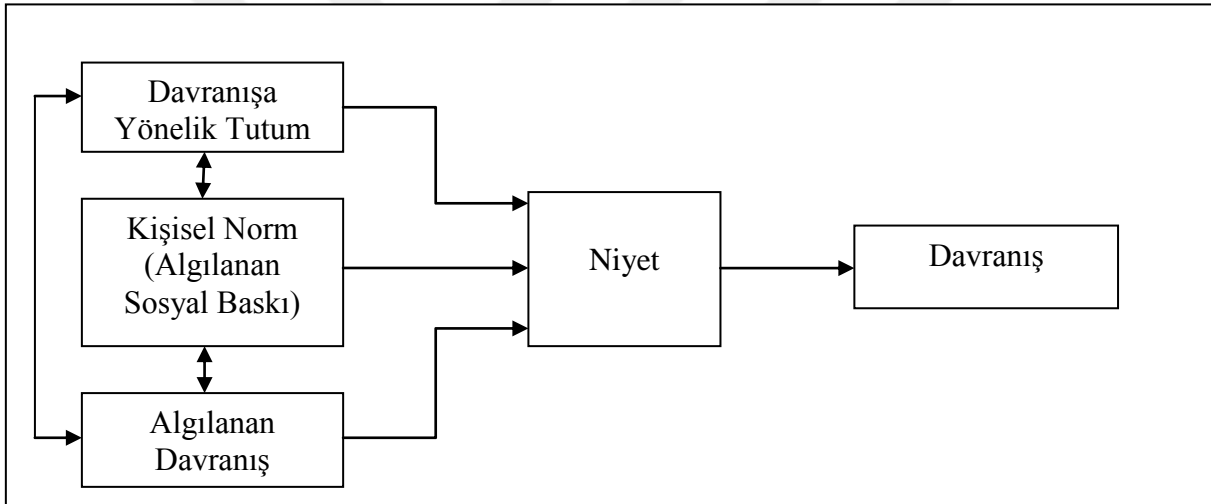
2.4.6. Planlı Davranışlar

İlk kez 1985 yılında Ajzen tarafından geliştirilen “Planlı Davranış Teorisi” (Theory of Planned Behaviour) günümüzde en fazla insan davranışlarını açıklamada kullanılan yaklaşımlardan birisidir (Leffel ve Darling, 2009: 81; Chow ve Chen, 2009: 136; Lerory vd., 2009: 3; Karayağız Muslu ve Başbakkal, 2013: 28).

Gerekçeli eylem teorisi planlı davranış teorisinin temelini oluşturmakta ve bu teori kişinin tutum ve davranışları arasında ilişkinin gözlemlenebilir unsur olan davranışı açıklamak için yeterli olduğunu ileri sürmektedir. Kişilerin tutumlarının davranışa yönelmesinde iki unsurun ön plana çıktığını 1975 yılında Fishbein ve Ajzen ortaya atmıştır. Bunlardan birincisi olan “bireysel etki” kişi için olumlu veya olumsuz olacağına yönelik inançları içerirken, ikinci unsur olan “sosyal etki” de kişinin yaşadığı çevrenin beklentilerini içermektedir. Teori bu noktada tutumların davranışa yönelmesindeki zaman aralığının uzamasıyla birlikte aralarındaki ilişkinin de azalacağını varsayar (Yılmaz, 2013: 90). Gerekçeli eylem teorisinin bireyin tavır ve

tutumlarını tahmin etme ve niyetlerini belirlemede yetersiz kalması sebebiyle bu teori genişletilmiş (Marcoux ve Shope, 1997: 324; Fayolle ve Gailly, 2004: 4; Yay ve Çalışkan, 2016: 110) ve Ajzen (1991) tarafından planlı davranış teorisi oluşturulmuştur. Bu yeni modelde gerekçeli eylem teorisine algılanan davranış kontrolü değişkeni eklenmiştir (Marcoux ve Shope, 1997: 324; Fayolle ve Gailly, 2004: 4; Kuehn, 2008: 89; Yay ve Çalışkan, 2016: 110).

Gerekçeli eylem teorisi insanların herhangi bir eylemde bulunurken mantıklı bir biçimde davranacağını, ellerinde ki bilgiyi dikkate alacaklarını ve söz konusu eylemin sonuçlarını değerlendireceklerini iddia ederken planlı davranış teorisinde de kişinin bir davranışı tutum ve öznel normları ile sergilemeye motive olsa da araya bir takım örgütsel faktörlerini girebildiğini bu durumun kişiyi davranışı yapmamaya yönlendirebildiği ve davranışa yönelik niyeti etkileyebildiğini belirtmektedir (Çetin ve Şentürk, 2016: 243-244). Ajzen (1991: 182) planlı davranış teorisini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir:



Şekil 2.3 Planlı Davranış Teorisi

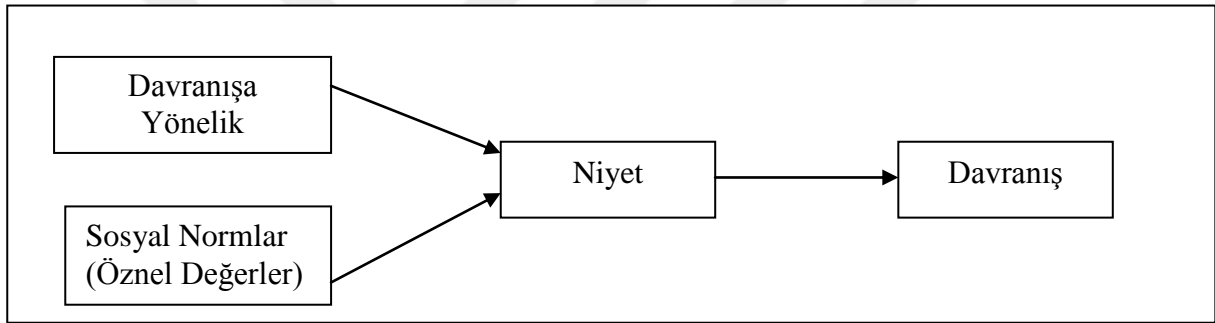
Kaynak: Ajzen, 1991: 182; Özer ve Yılmaz, 2010: 39; Çetinkaya Bozkurt, 2014: 29; Çetin ve Şentürk, 2016: 244

Planlı davranış teorisine göre Şekil 2.3’de de görüldüğü gibi bir davranışı gerçekleştirmenin birincil açıklayıcısının niyet olduğu; kişilerin niyetlerini ise davranışa yönelik tutumlar (davranışı sergileyecek kişinin gerçekleştirilecek olan davranışı olumsuz veya olumlu olarak değerlendirmesi), algılanan sosyal baskı / kişisel norm (kişiye davranışın yerine getirilmesi veya getirilmemesi konusunda etki eden algılanmış teşvikler ve sosyal baskılar) ve algılanan davranış kontrol (kişinin sergilediği herhangi bir davranışın kendi kontrolünde olup olmadığı yönünde kişinin imkânları ve yenenekleriyle ilgili algılamaları) tarafından açıklandığını ifade eder (Ajzen, 1991: 188; Fayolle ve Gailly, 2004: 4; Ajzen vd., 2004: 1109-1110; Fayolle

vd., 2006: 512; Kuehn, 2008: 89; Khaola, 2010: 136; Top, 2011: 271; Çetinkaya Bozkurt, 2014: 30; Dil Şahin vd., 2016: 453).

2.4.7. Mantıksal Eylem

Mantıksal eylem teorisi 1980 yılında Icek Ajzen ve Martin Fisbein tarafından geliştirilmiştir (Sheppard vd., 1988: 325). Bu teoriye göre insanlar akılcı ve mantıklıdır. Kişiler kendi davranışlarını belli hedefler doğrultusunda gerçekleştirebilirde gerçekleştiremeyebilirde. Niyetler tarafından davranış belirlenir. Niyet'i ise algılanan sosyal kurallar (kişinin söz konusu olan nesneye karşı olan tutumu ve kişinin yapmayı düşündüğü davranış hakkında ailenin, arkadaşlarının vb. ne düşündüğü) etkiler. Şekil 2.4'de mantıksal eylem teorisi gösterilmektedir. Bu teori daha sonra genişletilerek planlanmış davranış teorisi oluşturulmuştur (Gelibolu, 2011: 24).



Şekil 2.4 Mantıksal Eylem Teorisi

Kaynak: Gelibolu, 2011: 24

Mantıksal eylem teorisine göre Şekil 2.4'de de görüldüğü gibi niyeti davranışa yönelik tutum ve sosyal normlar etkilemektedir. Bu teoriye göre kişinin tutumu ne kadar güçlü olursa olsun başkalarının davranışları hakkındaki düşüncelerini (sosyal normları) dikkate alır. Davranışa yönelik tutum ve sosyal normlar birbirine uyumluysa bu durum niyete dönüşüp niyetide davranış takip eder (Özer ve Yılmaz, 2010: 38).

2.4.8. Sosyal Mübadele

Sosyal mübadele teorisi (social exchange theory) Blau tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilmiştir (Swift ve Virick, 2013: 718). Bu teorinin temel varsayımı tarafların onur, saygı görme, arkadaşlık, dikkate alma vb. (ödüllendirme beklentisi) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür (Bedük ve Ertürk, 2015: 5).

Blau (1964) motive olmuş kişilerin mübadele sonucunda belirli kazançları elde etmek için sergiledikleri karşılıklı gönüllü davranışları sosyal mübadele olarak tanımlamıştır (Karabağ ve Özgen, 2008: 32). Kısacası sosyal mübadele karşılıklı sorumluluklardan oluşmaktadır. İşgörenler işletmenin ve yöneticilerin kendilerine karşı olan tutum ve davranışlarına göre davranışlarını ayarlamaktadır (Polzer Debruyne, 2008: 67). İşyeri sapkınlığı, örgütsel adalet teorisi ve sosyal mübadele teorisi üzerine yapılan çalışmalarda işgörenlerin kendilerine işletme ve yöneticiler tarafından adaletli bir şekilde davranılmadığını idrak ettiklerinde bundan memnun olunmayacağını ve bunun sonucunda buna karşılık verileceğini belirtmektedir. (Lim, 2002: 679). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse işgörenler ile örgüt arasında var olan fakat açık bir şekilde ifade edilmeyen karşılıklı zorunluluklar olduğu, bu zorunlulukların ihlal edildiğinde olumsuz sonuçlara yol açtığını sosyal mübadele teorisi ifade etmektedir. Bu teoriye göre işgörenlerin mutluluğu için örgütler yatırım yaptığında ve işgörenler tarafınca doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal mübadeleyi başlatıp devam ettirmektedirler (Bedük ve Ertürk, 2015: 6).

2.4.9. Çoğulcu Cehalet

Çoğulcu cehalet (pluralistic ignorance) kişilerin kendi görüşlerinin toplumdaki çoğunluk görüşten farklı olduğuna dair geliştirdikleri yanlış inançtır. Floyd Allport tarafından ilk defa çoğulcu cehalet geliştirilmiştir. Temelde çoğulcu cehalet kişilerin inanç, algı ve hislerinin parçası olduğu toplum tarafından ya da kendi akranlarınca paylaşılmadığı görüşüne dayanmaktadır. Örneğin; öğrencilerin derste soru sormaktan kaçınma eğilimleri, insanların acil durumlarda kalabalık içinde olaya müdahale etmemesi çoğulcu cehalet ile açıklanmaktadır (Ceylan vd., 2016: 52-53).

2.4.10. Eşitlik Teorisi

Adams'ın eşitlik teorisi (1965) kişinin kazanımlarını diğer kişilerin kazanımlarıyla karşılaştırıp bunlar arasında adillik olup olmadığını incelemesidir (Yazıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 4). Eşitlik teorisi işte işgörenlerin emeklerini, bağlılıklarını, yeteneklerini, becerilerini, uyumluluklarını ve gönüllülüklerini gösterebilmeleri için güven duymalarını, itibarlarının korunmasını, destek görmelerini ve takdir edilmelerini kapsamaktadır. Bu teoriye göre işgören örgütte eşitsizlik hissettiğinde daha az örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecek, örgüte katkısı azalacak ve işten uzaklaşacaktır. Ayrıca işte işgörenlerin adil bir şekilde ücretlendirmenin yapılmadığını öğrendiğinde tatminsizlik yaşayacakları bu tatminsizliğinde ancak eşitsizlik

sorunu giderilerek motivasyonun artırılmasıyla giderileceği varsayılmaktadır (Keleş ve Pelit, 2009: 26-27).

2.4.11. Psikolojik Tepki Teorisi

Brehm'in (1986) psikolojik tepki teorisine göre insanların belirli davranış özgürlükleri yok edildiğinde veya tehdit edildiğinde harekete geçmelerine sebep olan rahatsızlığa psikolojik tepki denilmektedir (Dursun ve Tümer Kabadayı, 2014: 71). İnsanların özgürlüğüne müdahale edildiğinde ve denetim gerçekleştirildiğinde bu durum insanların özgürlüklerini tekrar sağlama konusunda motive etmektedir. Bu bağlamda çalışanlar kişisel web kullanma özgürlüklerinin kısıtlandığını düşünürlerse bu duruma tepki gösterebilirler (Ünal ve Tekdemir, 2015: 98).

2.5. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Faktörler

Ulusal ve uluslararası literatürde işgörenlerin sanal kaytarma davranışlarına yönelmesinde etkisi olduğu düşünülen faktörler bulunmaktadır (Yağcı vd., 2016: 665). Bu faktörler daha önceki çalışmalar doğrultusunda Doorn (2011: 9) tarafından sınıflandırılarak üç'e ayrılmıştır. Bunlar; örgütsel faktörler, iş veya görev ile ilgili faktörler ve kişisel faktörlerden oluşmaktadır.

Günümüzde işverenler sanal kaytarma davranışına karşı bilinçlenmekte buna karşı politikalar oluşturmaya ve uygulamaya çalışmaktadır. Yapılan araştırmalar sanal kaytarmanın örgüt için tamamen olumsuz sonuçlar doğurduğu konusunda fikir birliği içinde değildir. Fakat pek çok örgüt buna rağmen internet kullanımını sınırlandıran internet politikaları uygulamaktadır (Lim ve Teo, 2005: 1082).

2007 yılında Amerikan Yönetim Derneği ile ePolitika Enstitüsünün yaptığı elektronik izleme ve gözetleme araştırmasına göre çalışanların %28'inin e-postayı kötü kullanmaktan, %30'unun ise interneti kötüye kullanmaktan dolayı işten çıkarıldığı tespit edilmiştir. E-postanın kötüye kullanımından dolayı çalışanını işten çıkartan şirketlerin %64'ü şirket politikasının ihlal edildiğini, %62'si e-postaların saldırgan içeriğe sahip olmasını, %26'sı çok fazla kişisel kullanım yapılmasını, %22'side gizlilik ihlalini gerekçe gösterirken internetin kötüye kullanımı içinde şirketlerin %84'ü saldırgan / uygunsuz içeriğe bakma ve bunu indirme, %48'i şirket politikasını ihlali, %34 ise çok fazla kişisel kullanım yapılmasını gerekçe göstermektedir. Büyük Amerikan şirketlerinin %78'i çalışanların telefon görüşmelerini, internet kullanımlarını, bilgisayar dosyalarını takip etmekte ve çalışanları kamerayla izlemektedir. Ayrıca şirketlerin %65'i uygunsuz ağ sayfalarına girişi engellemek için yazılım kullanmaktadır (Varoğlu ve Sığı, 2013:

632). Young (2010: 37) şirketlerin %63'ünün çalışanların internet bağlantılarını izlediğini ve %47'sininde e-postalarını kontrol ettiğini belirtmektedir.

Lim ve Teo (2005: 1082) internet politikalarının çalışanların sanal kaytarma davranışlarını düzenlemede önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta ise sanal kaytarma davranışlarına karşı sıfır hoşgörü göstermek çalışanlarda güvensizlik yaratacak olmasıdır. Hiçbir önlem almamak ise örgütün kayıplarının artması demektir. Bu yüzden örgüt hangi tür sanal kaytarma davranışlarına ne ölçüde anlayış gösterebileceğine karar vermelidir. Bunun yanı sıra örgütler işyerinde internet kullanımını, çalışanın değerleri ile örgütün misyonu ve değerleri arasında dengelemesini bilmesini gerektirmektedir. Bunu en iyi şekilde gerçekleştirmenin yolu da çeşitli kesimlerce işte internet kullanımının çalışanlara ne ifade ettiğinin belirlenmesi ve tutumlarda, davranışlarda buna yönelik dönüştürme çabalarına girişmektir (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 633-644).

İşyerinde sosyal şartların çalışanın antisosyal tavırlar göstermesinde etkin bir şekilde etkili olduğunu araştırmalar göstermektedir (Lau vd., 2003: 76). Aydoğan (2004: 210) örgütsel kültürün çalışanın kişisel davranışlarını etkileyerek performanslarını yükseltmeye yönelik bir çevre oluşturduğunu belirtirken, Vardi ve Wiener (1996: 160) örgütsel kültürün aynı zamanda çalışanların olumsuz davranışlarını gösterme niyetlerini etkileyebileceğinden bahsetmektedir. Bu da çalışanların iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden grubun normlarını öğrendiğini (Feldman, 1984: 49), aynı zamanda iş ortamında diğer çalışanların pek çoğunun iş dışı faaliyetlerle uğraşması bu faaliyetle uğraşmayan çalışanı özendirmekte ve bu durumun örgütsel açıdan kabul edilebilir bir durum olduğunu düşündürmektedir (Martin vd., 2010: 30). Bunun yanı sıra işletmelerde internetin nasıl kullanılacağını belirlenmeden internetin kullanımı için çalışanlara yöneticilerin destek vermesi hem iş için hem de kişisel sebepler için internet kullanımını arttıracaktır. Bu destek çalışanlar tarafından sanal kaytarma da dahil olmak üzere her türlü internet kullanımının onaylanması olarak yanlış yorumlanabilir (Özler ve Polat, 2012: 9). Araştırmalar çalışma arkadaşları ve yöneticilerin sanal kaytarmaya yönelik algılarının olumlu olmasının çalışanın sanal kaytarmaya yönelttiğini göstermektedir (Woon ve Pee, 2004: 83). Blau ve arkadaşları (2006) çalışanların rol modeli olarak diğer çalışanları gördüğünde onların yaptıklarını kopyaladığını ve bu şekilde sanal kaytarmayı öğrendiklerini ileri sürmektedir (Lieberman vd., 2011: 2197).

Lim (2002) ve Lim ve Teo (2005) tarafından yapılan araştırmalara göre çalışanlar tarafından algılanan adaletin sanal kaytarmanın önemli bir nedeni olduğu ve çalışan örgütün adil olmayan uygulamalarını algıladığında sanal kaytarmaya yönelmektedir (Yağcı ve Yüceler, 2016:

665). Yapılan araştırmalara göre önemsiz sanal kaytarma yapan çalışanların ciddi sanal kaytarma yapan çalışanları işte sapkın ve uygunsuz davranışlar sergilediğini düşünmekte ve işte bu duruma göz yumulmayacağına inanmaktadırlar (Blanchard ve Henle, 2008: 1070-1071). Ayrıca sanal kaytarma işte yaşanan sinir bozucu deneyimlere tepki olarak ortaya çıkabilmektedir (Lieberman vd., 2011: 2197). Garrett ve Danziger (2008: 942) rgtlerine duygusal olarak bağlı çalışanların işle ilgili olmayan kişisel internet kullanımına daha az yöneleceğini savunmaktadır. Bununla birlikte iş tatmininin de sanal kaytarmayı etkileyen önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir. Iř tatmin düzeyi yüksek çalışanların internet kullanımının daha olumlu etkilerine sahip olduğunu ayrıca işle ilgili olmayan internet kullanımının işyerindeki stresleri azaltmaya yardımcı olacak yan etkinin bir biçimi olduğunu araştırmalar ortaya koymaktadır (Woon ve Pee, 2004: 83)

Henle ve Blanchard (2008: 393) sanal kaytarmayla ilgili yapılan araştırmaların işgörenlerin düşük iş yüküne sahip olmasının sanal kaytarma faaliyetleriyle uğraşma olasılığını yükselttiğini buna sebep olan etkenin ise işgörenin sahip olduğu boş zamanın olduğunu belirtmektedir. Çünkü çalışanın iş yükü fazla olmadığından zamanını sanal kaytarma faaliyetleriyle geçirmektedir. Bunun yanı sıra iş yükünün fazla olmasıda sanal kaytarma riskini arttırmaktadır. Bundan dolayı bu durumu minimize etmek için çalışanlara iş miktarının dengeli bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (Henle ve Blanchard, 2008: 393). Robinson ve Bennett (1995: 562) ve Lim (2002: 676) iş yükünün çalışanın kapasitesini aştığı durumlarda işgörenin işten uzaklaşarak sapkın davranışlar gösterdiğini belirtmektedir. Diğer yandan işgörenler yüksek iş yüküne sahip olmasından dolayı yorulabilmekte ve dinlenmek için kendilerini toparlamak için sanal kaytarma faaliyetleriyle uğraşabilmektedir (Polzer-Debruyne, 2008: 71-74).

Iř hayatı ve özel hayat arasındaki sınırların ortadan kalkması her iki alandaki rollerin birey üzerinde yarattığı baskıdan kaynaklanmaktadır. İnternetin iş ve özel hayattaki rolünün artması işgörenlere hem evde çalışma hem de özel yaşama ilişkin faaliyetleri planlama olanağı sunmaktadır. Janssen ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan araştırmaya göre iş yükünün fazla olmasının iş hayatı ve özel yaşam dengesini olumsuz etkilediği ve tükenmişlik riskini yükselttiği tespit edilmiştir. Bu sebeple Janssen ve arkadaşları (2004) iş hayatı ve özel yaşam arasındaki sınırların ortadan kalkmasının işgörenlerin kendilerini yenileme davranışı olarak sanal kaytarmayla doğrudan veya dolaylı olarak etkisinin olabileceğini belirtmektedir (Akca, 2013: 25).

Jia (2008: 83) yaptığı araştırmada dışa dönük kişilerin sanal kaytarma faaliyetleriyle daha fazla uğraştığını tespit etmiştir. Restubog ve arkadaşları (2011: 248) z kontrol yetersizliği olan kişilerin iş yeri sapkınlığına daha fazla eğilimli olduğunu, Vitak ve arkadaşları (2011: 1752) dış denetim odağı yüksek olan ve düşük benlik saygısı olan kişilerin kendi kontrolünde internet

kullanımının azaldığı ve bunun da internetin kötüye kullanma düzeylerini etkilediğini belirtmektedirler. Kaplan ve Çetinkaya (2014: 26) otel işletmelerinde yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi, çalışılan bölüm ve çalışılan pozisyon ile sanal kayıtma etkinlikleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu, önemsiz sanal kayıtma faaliyetlerinin eğitim düzeyi arttıkça yükseldiği, önbölümde çalışanların önemsiz sanal kayıtma faaliyetlerini arka bölümde çalışanlara göre daha fazla yaptığı, ciddi sanal kayıtma faaliyetlerini ise üst kademedeki çalışanların alt kademedeki çalışanlara göre daha fazla yaptığı saptanmıştır.

Woon ve Pee (2004: 81) alışkanlığı hep gerçekleşmesi sonucu beliren, kendi kendine yeten öğretim ve bilmenin düşünülmeden gerçekleşmesi olarak açıklamıştır. LaRose (2010: 195) teknolojiyle ilgili davranışların yarısından fazlasının alışkanlıklardan kaynaklandığını belirtmektedir. Bu alışkanlıklar kontrol edilemediğinde internet bağımlılığı sorunu ortaya çıkmaktadır. İnternet bağımlılığı psikiyatrik bir durum olup zihinsel bir bağımlılıktır. İnternet bağımlıları kendilerine istemedikleri bir iş verildiğinde ve yaptıkları işleri eleştiren kişilerle muhattap olmamak için kendilerini strese sokacak, rahatsız edecek durumlardan uzaklaşıp eğlenebilecekleri alanlara (örneğin, internette arkadaşlarla sohbet etme, çevrim içi kumar oynama, online alışveriş yapma vs.) yönelmektedirler (Foster, 2001: 39).

Çalışanın tükenmişlik sürecinde huzurunu sağlamak için ve sağlığını iyileştirmek için sanal kayıtmadan yararlanılabilir (Oravec, 2002: 61). Sanal kayıtma bu süreçte mola görevi görerek çalışanın huzursuzluğunu ve sıkıntısını giderebilir (Bridegan, 2008: 51).

Anandarajan ve Simmers (2004: 17-18) yaptıkları çalışmada sanal kayıtmaya ilişkin tutumları Profil A - Siber Bürokrat, Profil B - Siber Hümanist ve Profil C – olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır. *Profil A – Siber Bürokrat*: Sanal kayıtarmanın mesai saatleri içerisinde yapılmaması gerektiğini düşünmektedir. Bu gruptaki internet kullanıcıları sanal kayıtarmanın verimliliği düşürüleceğini, ağlarda tıkanmalara, güvenlik ve hukuki sorunlara yol açacağını düşünmektedir. Bu durumların yaşanmaması için sanal kayıtarmanın açık bir politikayla yönetilmesi ve denetim yapılması konusunda fikir sahibidirler. *Profil B – Siber Hümanist*: İşte kişisel internet kullanımına bakış açıları olumlu yöndedir. Bu gruptaki kişiler sanal kayıtmayı mola verme ve rahatlama olarak görmektedir. *Profil C – Siber Maceraperest*: İşte kişisel internet kullanımının çalışanın kontrolüne bırakılması gerektiğini düşünmektedir. Bu gruptaki kişiler sanal kayıtmayı yaratıcılığın, bilgi ve yeteneklerin gelişmesine katkı sağlayan bir faaliyet olarak görmektedir. Ayrıca interneti performansı arttırıcı bir unsur olarak gördükleri için örgütlerin çalışanları internette sörf yapmalarına teşvik etmelerini istemektedirler.

Danserau ve arkadaşları (1975: 75) çalışanın yöneticisinin kendisiyle olan etkileşiminin nasıl olduğuna ilişkin algısının iş hayatı için önemli olduğunu belirtirken, sosyal etkileşim teorisinde çalışanın iş yerindeki davranışlarını yöneticilerin tutum ve davranışlarının şekillendirdiğini ifade etmektedir. Daha açık bir ifadeyle yöneticilerin çalışanlarına karşı göstermiş oldukları olumsuz tavırlar sonucunda çalışanlar istenmeyen şekilde kişisel internet kullanımı gerçekleştirebilir (Polzer-Debruyne, 2008: 66-67).

Çalışanlar işyerindeki örgütsel politika ve prosedürlerin adil bir şekilde işlediği algısına sahiplerse, örgütün belirlediği politika ve prosedürlere riayet etme eğilimindedirler. Daha açık bir ifadeyle çalışanlar tarafından, sanal karşı olan denetimin değerlendirilmesinin neticesinde bu denetimin kabul edilebilirliğine ilişkin algının sonucunda genel bir tutum oluşur (Akca, 2013: 32).

Can sıkıntısı kişinin mutlu olabilmesini sağlayan uyarıcıların azlığından ve monotonluktan kaynaklanmaktadır. Kişilerde yüksek düzeyde hayal kırıklığına sebep olan faktör can sıkıntısıdır. Monotonluk pek çok kişi için hayal kırıklığı anlamına gelmektedir. Kişiler de bu durumdan kurtulmak için alternatif uyarıcılar arayışı içine girmektedirler. Bu alternatif uyarıcılardan bir tanesi kişisel internet kullanımı olabilmektedir. Polzer-Debruyne (2002) yaptığı çalışmada işyerindeki çalışanların %19'unun can sıkıntısından dolayı kişisel internet kullanımı yaptığı sonucu ortaya çıkmıştır (Akca, 2013: 33).

Lee ve arkadaşları (2004: 36) yaptıkları araştırmada bir örgütte aynı pozisyonda birkaç yıldır çalışanların daha uzun süre çalışanlara göre kişisel internet kullanımıyla daha ilgili olma eğiliminde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Aquino ve arkadaşları (2004: 1018) yapılan çalışmalarda alt düzey pozisyonda çalışanların üst düzey pozisyonda çalışanlara göre örgütte daha fazla sapkın davranışlar gösterme eğiliminde olduğu sonucunun ortaya çıktığını belirtmiştir.

2.6. Sanal Kaytarmanın Sonuçları

Sanal kaytarma konusunda araştırmacılar ikiye ayrılmaktadır. Kimi araştırmacılar sanal kaytarmanın işletmeleri zarara uğrattığını, çalışanların üretken olmasını engellediğini ve örgütün yasal yaptırımlara maruz kalmasına sebep olabileceğini savunurken kimi araştırmacılar da sanal kaytarmanın işletmelere faydası olduğunu işyerinde yaratıcılığı arttıran, öğrenme ortamında esneklik sağlayan ve çalışanları öğrenmeye teşvik eden bir unsur olarak görmektedirler (Blanchard ve Henle, 2008: 1069).

Sanal kaytarma genellikle negatif bir davranış olarak ifade edilsede çalışanları sıkıntı ve stresten kurtarma, daha fazla iş tatmini ve yaratıcılık sağlama gibi olumlu etkilere de sahiptir. Stanton (2002) sık sık internet kullanan çalışanların daha az sıklıkta internet kullananlara göre

daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu, Garrett ve Danziger (2008) ise internetin sağlamış olduğu üretkenlik faydaları ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir (Vitak vd., 2011: 1752). Anandarajan ve Simmers (2005: 777) sanal kaytarmanın iş stresini azaltmak için bir ofis oyuncuğu işlevini görebileceğini belirtmiştir. Lim ve Chen (2012: 343) işte kişisel amaçlarla web sitelerinde gezmenin verimliliği arttırmaya yardımcı olabileceği sonucunu bulurken Keklik ve arkadaşları (2014: 765) önemli sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme yeteneğini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Örgütlerde sanal kaytarma davranışlarında artış yaşanmaktadır (Garrett ve Danziger, 2008: 938). Bu davranışların hem örgütte hem de çalışana bazı olumsuz etkileri bulunmaktadır. Örgütlerin yaşadığı bazı olumsuz etkiler şunlardır; disiplin işlemleri, çalışan kaybı, kurumsal gizlilik, itibar kaybı vs. oluşmaktadır. Liberman ve arkadaşları (2011: 2193) sanal kaytarmanın verimliliğin azalmasına ve ağ kaynaklarının verimsiz kullanılmasına sebep olduğu, Bock ve Ho (2009) ve Li ve Chung (2006) e-posta kullanımının ve çevrimiçi sohbetin bağımlılık yapması ve çalışanlar tarafından çok rağbet görmesi sebebiyle iş verimliliği ile negatif bir ilişki içerisinde olduğunu (Akca, 2013: 35), Özler ve Polat (2012: 5) ise sanal kaytarmanın bilgi güvenliğinde sorunlar yaşanmasına sebep olabileceğini belirtmiştir.

2.7. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutu

Günümüzde çalışma hayatında internet kullanımının yaygınlaşması işyerinde çalışanların konsantrasyon kayıpları, çalışanların disiplinini olumsuz yönde etkilemesinin yanı sıra indirilen yazılımlar veya e-mail aracılığıyla virüs saldırılarına maruz kalmakta ve işletmeler maddi zarara uğramaktadır. Bu sebeplerden dolayı işverenler iş sözleşmelerine ve işyeri iç yönetmeliklerine bu konu hakkında hüküm koymaya başlamışlardır (iskanunu.com, erişim tarihi: 07.04.2017). Çünkü işyerinde bilgisayarların sahibi işverendir. Ayrıca bilgisayarların internete bağlanmasının bedelide işveren tarafından ödenmektedir. Bu sebeple mülkiyeti kendisine ait olan bilgisayarların çalışanlara kendi işlerini yapması için temin edilmesinden kaynaklı işveren bu bilgisayarlarda yapılan tüm iş ve işlemleri takip, kontrol ve denetleme hakkına sahiptir. İşveren tarafından çalışanlara verilen e-postaları hangi bilgisayardan kullanırsa kullansın takip etme yetkisine sahip olan işveren ayrıca çalışanın kendisine ait hotmail, yahoo, gmail gibi uzantılara sahip özel elektronik postalarında takip etme hakkına sahiptir (www.zinnurkaya.av.tr, erişim tarihi: 07.04.2017). Daha açık bir ifadeyle:

“iş sözleşmelerinde işverenlerin yönetim ve denetim hakkı bulunmaktadır. İşverenler yönetim hakları kapsamında verdikleri emir ve talimatların yerine getirilip getirilmediğini denetlemek amacıyla, işin ifası için işçilere temin ettikleri bilgisayar ve elektronik posta adreslerini inceleme yetkisine sahiptirler. Her ne

kadar dürüstlük kuralı bu yetkinin önceden haber verilerek kullanılmasını gerektirse de, 2009/447 E. Sayılı İlam uyarınca işveren bu yetkisini dilediği her zaman kullanabilir. İşveren yaptığı denetim sonucu Kanun m.25’de sayılan nedenlerden birini tespit etmesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir” (www.erdem-erdem.av.tr, erişim tarihi: 07.04.2017).

İşveren tarafından açık veya örtülü olarak çalışana izin verilmedikçe işyeri bilgisayarlarını özel amaçlı kullanımı yasaktır. Bu ister haber sitelerinde gezinme, ister alışveriş yapmak ister oyun oynamak olsun vs. bir şey değişmemektedir. Fakat işveren çalışanın 6 ay boyunca bu sitelere girdiğini bilip ses çıkarmıyorsa, uarmıyorsa bu durum çalışana örtülü izin verdiğini göstermektedir. Böyle bir durumda işveren çalışanın işyeri bilgisayarlarını iş dışında kullanmasını bahane ederek iş sözleşmesini feshedemez. Bu bağlamda Yargıtay 9. Hukuk idaresi 2007 / 27583 esaslı 2008 / 5294 karar 17.03.2008 tarihli kararında:

“İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı kullanımı yasaktır. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru şekilde delinebilir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesini feshedebileceği gibi; çalışanın pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar gerek yoktur.” (www.zinnurkaya.av.tr, erişim tarihi: 07.04.2017).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu başka bir kararda ise iş yeri etik kurallarının ihlalinin, çalışanın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için geçerli bir sebep oluşturacağı belirtilmiştir. Çalışanların mesai saatleri içerisinde internette oyun oynayarak ve çeşitli haber sitelerinde gezerek işverenin güvenini kötüye kullanmak’nun 25 / II maddesi uyarınca iş sözleşmesi feshedilebilmektedir (www.kurumsalhaberler.com, erişim tarihi: 07.04.2017).

Yargıtay kararlarının hangi davranışlar neticesinde davalara söz konusu olduğu ve bu davalara yapılan hukuki işlemler özet halinde Tablo 2.11’de gösterilmektedir.

Tablo 2.11 Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi

Yıl / Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü	Hukuki İşlemin Gerekçesi
1997 / 1518	Boş zamanlarında kişisel yazılımını işyerinin bilgisayarlarında kişisel amaçlarla kullanma	İyi niyetli olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi fesih edilmemiştir.
2004 / 28069	Uygun olmayan içerikte sözler ve resimler içeren e-mailler gönderme	İş K.18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2005 / 3763	İşverene uygunsuz ifadeler içeren e-mail atma ve daha sonra izin almaksızın işveren bilgisayarından işveren görmeden e-maili silme	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2005 / 9918	Dışarıdan lisanssız programları temin edip işyerindeki bilgisayarlara yükleme ve işyerindeki bilgisayarda video seyretme	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2006 / 5532	Ortak kullanımda olan bilgisayarı kullanarak internet ortamında uygunsuz sitelerde film izleme ve bunu diğer çalışma arkadaşlarına da izletme	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2006 / 26792	İş saatleri içerisinde interneti kullanarak bahis sitelerine girme	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2006 / 30446	Bilgisayar ortamında işyeri ile ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede çalışıp ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişiler ile "Messenger" aracılığıyla paylaşma	İş K. 25 / II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2007 / 2011	Sendika ile ilgili bir haberi indirme ve elektronik posta yoluyla da diğer arkadaşlarına gönderme.	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2007 / 9601	İnterneti kullanarak sohbet etme (chat) ve sohbet aşamasında da kensine ait fotoğrafları karşı tarafa gönderme	İş K. 25 / II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması; aksi takdirde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. Maddesi gereğince indirim yapılarak sonuca gidilmesi
2007 / 30241	Elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları kendi kişisel elektronik postası (e-mail) aracılığı ile birçok çalışma arkadaşına gönderme	Toplu İş Sözleşmesi'nin eki niteliğindeki (37 / 30 maddesi ve İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008 / 5294	Yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirme ve yükleme	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih

Tablo 2.11 Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi (Devamı)

Yıl / Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü	Hukuki İşlemin Gerekçesi
2008 / 21177	Bilgisayarda oyun oynama, sohbet etme, müstehcen sitelere ve bahis sitelerine girme	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008 / 29779	Çalışanın kendi adına web sitesi oluşturması, web sayfasında işletmenin faksını bildirmesi, mesai saatlerinde çok sayıda mail alması ve göndermesi	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2008 / 30555	Asli görevleri dışında internetle uğraşma ve ilgisiz mail yazışmaları	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve işe iade.
2009 / 12393	İnternet alışveriş ve oyun sitelerine girme, iş sözleşmesi feshedilen bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderilen maillerde işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetme ve asılsız istinatlarda bulunma	İş K. 25 / II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi, İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2010 / 14752	Sürekli msn ile işle ilgisi olmayan görüşmeler yapması	İş K. 25 / II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2010 / 36828	Film izleme, oyun oynama, internet vasıtasıyla işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışma (sohbet etme)	İş K. 25 / II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2010 / 37399	İş saatlerinde müşterilerle müzik dinleme, interneti kullanarak futbol bahis oyunu oynamave işletmenin çeşitli yerlerinde de müşterileriyle bu oyunu oynama	İş K. 18. Maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2010 / 37516	E-mail (elektronik posta) kullanarak iş sözleşmesi fesih edilen eski bir çalışanla işveren hakkında hakaret ve işyeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler veren yazışmalar yapma	İş K. 25 / II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2012 / 6935	İşveren hakkında hakaret niteliğini içeren chat yapma (sohbet etme)	İş K. 25 / II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesi

Tablo 2.11 Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi (Devamı)

Yıl / Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü	Hukuki İşlemin Gerekçesi
2012 / 15875	İşyerinin bilgisayarında şahsi mimari proje çizimi ve işveren aleyhinde başka bir firma ile yazışmaların olması	İş K. 25 / II e fıkrası uyarınca geçerli nedenlerle feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve İş K. 17. Maddesinde yer alan “sürelî fesih” şartlarının uygulanması

Kaynak: Yıldız ve Yıldız, 2015: 10-11

İş sözleşmesinin fesih nedeninin işyeri etik kurallarının ihlal edilmesi oluşturmaktadır. İşverenler işyerinin etik kurallarının ihlal edilmesi karşısında çalışanlarına güvenlerini yitirmekte ve bu yüzden fesih haklarını kullanmaktadır. Bu bakımdan iş sözleşmesi ve diğer ek yükümlülüklerle bilgisayar ve internet kullanım politikalarının belirlenmesi hem çalışan hem de örgüt açısından faydalı olacaktır. Ayrıca bu durum daha net olup yoruma açık olmayarak daha anlaşılır olacaktır. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 136. Maddesinde “*Kişisel verileri hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*” hükmü yer almaktadır. Bir diğer ifadeyle çalışanın bilgisi olmadan elde edilen kanıtların hukuka uygun olmadığı ve bu şekilde kanıt elde etme girişiminde bulunanların cezalandırılacağını 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 136. Maddesi ifade etmektedir. Ceza Kanununa göre işverenlerin bu durumdan etkilenmemesi için internet ve bilgisayar kullanım politikalarını ve bunları iş sözleşmesi ve diğer yan yükümlülükler içerisi aktarmalarında fayda vardır (Örücü ve Yıldız, 2014: 102).

2.8. Sanal Kaytarmayla İlgili Yapılmış Çalışmalar

Ulusal ve uluslararası literatürde farklı araştırmacılar tarafından sanal kaytarmayla ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar Tablo 2.12’de gösterilmektedir.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Mills vd. /2001	Cyber Slacking! A Liability Issue for Wired Workplaces	Literatür taraması	Sanal kaytarmanın örgütler için üç temel soruna sebep olduğu bunların ise verimlilikte azalma ve finansal kayıp, organizasyon kaynaklarının kullanımı ve yasal yaptırımlar olduğu sonucu çıkmıştır.
Lim / 2002	The Moderating Effects of Neutralization Technique on Organizational Justice and Cyberloafing	İşyerinde internet erişimi olan 180 çalışan	Teknolojinin ortaya çıkışı işletmelerin nasıl işlediği ve işin nasıl yapıldığı konusunda devrim yaratırken çalışanlarında yanlış davranmasına yönelik yollar ve fırsatlar açmıştır. Sonuç olarak örgütte çalışanların yanlış davranışlarda bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
D'Abate / 2005	Working Hard or Hardly Working: A Study of Individuals Engaging in Personal Business on The Job	Çeşitli mesleklerde çalışan 30 kişi	Örgütlerde çalışan personelin iş ve dinlenme zamanının dengelemesi gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır.
Lim ve Teo / 2005	Prevalence, Perceived, Seriousness, Justification and in Regulation of Cyberloafing Singapore on Exploratory Study	İşyerinde internet erişimi olan 226 katılımcı	Çalışanların %88'i işyerinde internetin kullanımının kabul edilebilir olduğunu, ayrıca yapılan görüşmelerde çalışanlar çevresindeki birçok kişinin işte kişisel internet kullanımı yaptığını, bunda yanlış bir şey görmediklerini, e-posta kullanımının ister işle ilgili ister iş dışı olsun bunda sakıncalı bir durum olmadığını artık e-posta kullanımının günlük hayatın bir parçası halini aldığını, çalıştıkları işletmeye ise sergiledikleri bu davranışların nasıl zarar verebileceğini anlamadıkları görüşünü bildirmişlerdir.
Cox vd. / 2005	Workplace Surveillance and Employee Privacy: Implementing an Effective Computer Use Policy	Literatür taraması	Çalışanlar tarafından kullanılan teknolojik kaynakların sorumluluğu örgütler açısından gün geçtikçe artmaktadır. Bu sorumluluğun riskini azaltmak için örgütlerin elektronik kaynaklarının doğru kullanımını gösteren bir bilgisayar kullanımı politikası geliştirmesi ve uygulaması gerekir. Bu politikanın nedenleri çalışanlara açıkça anlatılmalı ve örgütün tüm seviyelerini içerecek şekilde çalışanlara uygulanmalıdır.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Wyatt ve Philips / 2005	Internet Use and Missue in the Workplace	İnternet üzerinden e-posta yoluyla yapılan 37'si erkek 47'si kadın olmak üzere toplam 84 katılımcı	Çalışanların %25'inden fazlasının iş yerinde işle ilgili olmayan internet kullanımı yaptığı, internet kullanımının kişilik özelliklerinden nevroitiklik ve sorumluluk boyutunu yordamadığı, deneyime açıklığın daha çok işle ilgili web aramaları gibi işlerle pozitif ilişkili olduğu, içe dönük insanların sanal kaytarma yaparken işlerini de yürütebildikleri tespit edilmiştir.
Okur / 2005	İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet'i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişisine Etkisi	Literatür taraması	Çalışanların işyerlerinde internet ve bilgisayarları özel amaçlı kullanması çalışan ve işveren arasındaki ilişkileri etkileyebilmektedir. İşverenin çalışanın zamanını boşa harcaması, bilgisayarlara virüs bulaşıp işletim sistemlerinin çökmesi, işletme sırlarının internet aracılığıyla öğrenilmesi gibi sorunlarla karşılaşmaması için işverenin gerekli önlemleri alması gerekmektedir. İşyerinde internetin ve bilgisayarın özel olarak kullanımına ilişkin hukuki düzenlemeler bulunmamaktadır. Ancak işverenin çalışanı ile sorun yaşamaması için işte internetin özel olarak kullanımını bir kurala bağlayabilir. Bu bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi şeklinde olabilir. Bunların yapılmaması durumunda ise işveren yasaklama veya izin verme yoluna gidecektir. İşverenlerin çalışanın bilgisayar ve interneti özel amaçlı kullanılmalarını yasaklamaları önerilmemektedir. Çünkü araştırmalar özel amaçlı internet kullanımının çalışanı işe yoğunlaştırdığı tam tersi durumda ise işten soğuttuğunu bu yüzden işverenlerin çalışanlarına bu konuda esneklik sağlaması işverenlerin yararına olmaktadır. Ayrıca çalışan işyerindeki bilgisayar ve internet kullanımı yükümlülüklerine aykırı bir şekilde davrandığında bu durum iş sözleşmesinin feshine sebep olabilmektedir.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Zoghbi Manrique de Lara vd., / 2006	Do Current Anti-Cyberloafing Disciplinary Practices Have a Replica in Research Findings? A Study of The Effects of Coercive Strategies on Workplace Internet Missue	Bir İspanyol kamu üniversitesinde görevli 147 öğretim görevlisi	Fiziksel liderlik yakınlığının (Physical Leadership Proximity) algılanan örgütsel kontrol (Perceived Organizational Control) ve resmi cezalandırma korkusu (Fear of Formal Punishment) ile arasında pozitif ilişki olduğu, algılanan örgütsel kontrolün sanal kaytarmayı azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Galluch ve Thatcher / 2007	Adaptive Use of Internet Applications in the Classroom: A Test of Competing Models	353 üniversite öğrencisi	İnternette ders dışı işler yapmaya niyet etmek uyumsuz davranış, dersle ilgili olan hedefleri gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ise uyumlu davranış olarak ele alınmıştır. Bu modeli algılanan yarar, kullanım kolaylığı, öznel (subjektif norm) ve bilişsel kapılma değişkenleri oluşturmaktadır. Modelde sanal kaytarma niyeti ile en güçlü ilişki subjektik norm değişkeni arasındadır. Çünkü öğrenciler birbirlerinden etkilendiklerini belirtmişlerdir.
King / 2007	Employee Use of the Internet and Acceptable Use Policies in the Academic Workplace Controlling Abuse While Creating Culture	Üniversite çalışanları ve öğretim üyelerinden oluşan 270 katılımcı	İşlerini aksatmadığı sürece 28-39 yaş grubundaki çalışanların 59-68 yaş grubundaki çalışanlara göre işte internet kullanımının kabul edilebilir olduğunu, internet deneyimi daha fazla olan kişilerin kişisel internet kullanımı yapabileceğini, üniversitenin kabul edilebilir bir internet politikasının olup olmadığı konusunda ise çalışanların %48'i fikri olmadığı, %46,7'si de evet görüşünü bildirmiştir.
Garrett ve Danziger / 2008	On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work	2006 yılında 1024 kişi ile telefon görüşmesi	Erkeklerin işte kadınlara göre daha fazla internette işle ilgili olmayan aramalar yaptığı, üst pozisyonda çalışanların alt pozisyonda çalışanlara göre interneti daha fazla kişisel işleri için kullandıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Blanchard ve Henle / 2008	Correlates of Different Forms of Cyberloafing The Role of Norm and External Locus of Control	İktisat yüksek lisans öğrencilerinden oluşan 222 kişi	Dışsal denetim odağının hem çalışanların önemsiz hem de ciddi sanal kaytarma düzeylerini yordadığı, iki sanal kaytarma türünde inançla ilişkili olduğu ayrıca çalışanların önemli ya da ciddi sanal kaytarma davranışları gösterse bile işverene yakalanmayacakları, tam aksi bir durumda ise çalışanların şansının kötü olduğu inancı hakim olduğu tespit edilmiştir.
Zoghbi vd. / 2010	Bringing Cyber Loafers Back on the Right Track	758 üniversite yöneticisi ve 147 üniversite çalışanı	Yalnızca birlikte etkileşimde bulunma, yakınlık izleme / gözetleme ve ceza verme şartıyla sanal kaytarma yapan bireylerin bu faaliyetlerden vazgeçebileceği tespit edilmiştir.
Krishan ve Lim / 2010	Moderating Effects of Extroversion and Neuroticism on Sleep Deprivation and Cyberloafing	Üniversite öğrencilerinden oluşan 99 kişi	Uyku yoksunluğu olan kişiler işe odaklanmada ve dikkatini toplamada zorluk çektiği bu nedenle kendilerine görev verildiğinde işle ilgilenmek yerine sanal kaytarma yaparak zaman harcadıkları, nevrotiliği düşük olan kişilerin nevrotilik olanlara kıyasla daha fazla sanal kaytarmaya zaman harcadıkları tespit edilmiştir.
Eddy vd. / 2010	Explaining Engagement in Personal Activities on Company Time	Çeşitli organizasyonlarda çalışan 121 kişi	Yorgunluk, internete kolay erişim, boş zaman, sabırsızlık gibi faktörler insanları sanal kaytarmaya yönlendirmektedir.
Kalaycı / 2010	Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Farklı üniversitelerden 104 lisans öğrencisi	Haber takip ve bireysel işler siber aylaklık davranışları arasında hem cinsiyete hem de internet kullanma beceri seviyelerine göre anlamlı bir fark olduğu, bireysel işler siber aylaklığı ile programlama dersi başarı notu arasında anlamlı pozitif zayıf bir ilişki olduğu, öz düzenleme stratejileri ile siber aylaklık arasında sadece sosyalleşme siber aylaklığı ile çaba arasında anlamlı ilişki olduğu diğerlerinde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Ahmadi vd. / 2011	Deviant Work Behaviour: Explaining Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing in a Deviant Work Behaviour	Bir şirkette çalışan 152 kişi	Sanal kaytarma ile dağıtım ve prosedürel adalet arasında negatif bir ilişki olduğu, ilişki adalet ile anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
Restubog vd. / 2011	Yielding to (Cyber) – Temptation: Exploring the Buffering Role of Self-Control in the Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing Behaviour in the Workplace	Bir üniversitede çalışan 238 kişi	Örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Kurt / 2011	Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi	Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören bilgisayar I ve II dersini almış olan 422 1. sınıf öğrencisi	Öğrencilerin gündelik hayatlarında göstermiş oldukları siber aylaklık davranışları ile bilgisayar dersleri esnasında laboratuarda göstermiş oldukları siber aylaklık davranışları arasında önemli ölçüde uyumsuzluk olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
Ergün ve Altun / 2012	Öğrenci Gözüyle Siber Aylaklık ve Nedenleri	Özel bir üniversitenin Eğitim Fakültesi öğrencilerinden 4 erkek 6 kadından oluşan toplam 10 öğrenci ile yarı yapılandırılmış görüşme / gözlem	Öğrenciler siber aylaklık yaptıklarını kabul etmişler ancak bu durumun kabul edilemeyeceğini ifade etmişlerdir. Öğrenci görüşlerine göre bu durumun nedenleri 5 temadan oluşmaktadır. Bunlar; motivasyon, derse hedeflenme, öğretmen, ortam ve zaman şeklindedir.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Özkalp vd. / 2012	Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilrine Etkileri	Anadolu Üniversitesi İİBF ile Edebiyat Fakültesinde idari ve akademik personel olarak çalışan 139 kişi ve Türkiye Uçak Sanayi A.Ş.'de çalışan 44 kişi	Önemli sanal kaytarmanın çok yaygın görülmediği, önemsiz sanal kaytarmanın daha yaygın olduğu, önemsiz sanal kaytarma oranları içinde akademik amaçlı internet kullanımı oldukça yüksek çıkmış (3,54), onuda gazete ve haber sitelerini tarama (3,17), kişisel e-posta kullanımı (3,27) ve son olarak da genel amaçlı sitelerde gezme (3,17) takip ettiği, ciddi sanal kaytarma olarak en fazla Facebook ve Twitter gibi sosyal içerikli ağlara katılma (2,14) olduğu, en az olarak da bilgisayarda kazanç amaçlı oyun oynama (1,09) olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim ve işyeri statülerine göre anlamlı fark olduğu, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yaygın bir şekilde sanal kaytarma yaptıkları özellikle chat yapmanın kadın çalışanlarda yüksek oranda olduğu (2,21), özel sektörde çalışanların kamu sektöründe çalışanlarına göre daha az sanal kaytarma yaptıkları saptanmıştır.
Kaplan ve Ögüt / 2012	Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği	Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinin 198 çalışanı	Önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet arasında negatif bir ilişki olduğu, ciddi sanal kaytarma faaliyetleri ile dağıtım adaleti arasında negatif bir ilişki olduğu işlemsel ve etkileşimsel adalet ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
Jia vd. / 2013	Cyberloafing and Personality The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors	Elektronik ortamda gerçekleşen çevrimiçi ankete katılan 66'sı erkek 81'i kadın olmak üzere toplam 147 kişi	Genç erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma yaptıkları, dışa dönüklüğün sanal kaytarma ile önemli ve olumlu bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örnekleme	Sonuç
Akca / 2013	Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi	İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 51 teknik ve endüstri meslek lisesinde görev yapan 231 okul yöneticisi	Siber aylaklık faaliyetleri için kurumdaki görev süresi, internet kullanma süresi, internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı, eğitim düzeyi ve görevdeki kıdem yılı bakımından gruplar arasında anlamlı fark olduğu, siber aylaklığın gerekçeleri için internet kullanım beceri düzeyi ve internet kullanım sıklığı bakımından gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.
Örücü ve Yıldız / 2014	İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma	Balıkesir Üniversitesinin akademik ve idari personelinden 151 kişi	Demografik değişkenler bakımından sanal kaytarma faaliyetlerinin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.
Kaplan ve Çetinkaya / 2014	Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma	Nevşehir yöresinde dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 211 kişi	Üst kademedeki çalışanların alt kademedeki çalışanlara göre daha ciddi sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu, ön bölümlerde çalışanların arka bölümlerde çalışanlara göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu, eğitim düzeyi arttıkça önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığı tespit edilmiştir.
Çavuşoğlu vd. / 2014	Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma	Celal Bayar Üniversitesinde görev yapan toplam 383 akademik ve idari personel	Demografik faktörlerin sanal kaytarma davranışlarını pozitif ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Kutanis vd. / 2014	İş Stresi Sanal Kaytarma Üzerinde Etkili midir?	İstanbul, Sakarya ve Kocaeli illerinde çalışan işinin büyük bir kısmını internete bağlı bir bilgisayar kullanan 560 kişi	Sanal kaytarma davranışları ile stresin alt boyutlarından karar serbestisi ve iş yükü arasında anlamlı bir ilişki saptanamazken ciddi sanal kaytarma davranışı ile sosyal destek alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
İyigün vd. / 2014	Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir mi?	Çeşitli sektörlerde çalışan 154 kişi	Örgütler için maddi ve hukuki sonuçlar doğuran önemli sanal kaytarma davranışları ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.
Ulukapı vd. / 2014	Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği	Selçuk Üniversitesinde görev yapmakta olan 258 araştırma görevlisi	Sanal kaytarma boyutları ile işe adanmışlık arasında anlamlı negatif ilişkiler olduğu saptanmıştır.
Keklik vd. / 2014	Sanal Kaytarma Davranışları İşyerinde Verimlilik Kaybına mı Neden Oluyor Yoksa Örgütsel Öğrenme Yeteneğini mi Arttırıyor?	Bir kamu üniversitesinde çalışan 104 idari personel	Katılımcı karar almadan kaynaklanak örgütsel öğrenme yeteneğini önemli sanal kaytarma davranışlarının pozitif yönde etkilediği bu durumda işletmede verimlilik kaybına neden olan kaytarma davranışlarını olumlu etkilediği sonucu çıkmıştır.
Ünal ve Tekdemir / 2015	Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma	Kamu kurumunun Antalya Bölge Müdürlüğüne bağlı 10 biriminde çalışan 136 kişi	Kamu çalışanlarında sanal kaytarma faaliyetlerinin düşük düzeyde gerçekleştiği ve sanal kaytarma faaliyetlerinin eğitim, yaş, çalışma yılı, pozisyon, internet kullanma becerisi ve kullanma sıklığına göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır.
Özlem ve Demir / 2015	Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışı	Giresun ili merkez ilçede ilkokul ve ortaokullarda görevli 104 okul yöneticisi	Okul yöneticilerinin iş dışı internet ve bilgisayar kullanım süreleri arttıkça önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin arttığı, önemli sanal kaytarma faaliyetlerinden en fazla facebook ve twitter gibi sosyal ağlara girildiği en az ise eğlence amaçlı oyun oynandığı tespit edilmiştir.
Keklik vd. / 2015	Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi	Rektörlük bünyesinde çalışan 104 idari personel	Çalışanların katılımcı karar alma ve dış çevre etkileşimden kaynaklanan örgütsel öğrenme kapasitesini önemli sanal kaytarma davranışlarının pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Arık / 2016	Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği	İstanbul'daki üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 217 öğretim elemanı	Öğretim elemanlarının buldukları sanal kaytarma düzeyi toplamda ve önemli sanal kaytarma alt boyutunda düşük düzeyde belirlenirken önemsiz sanal kaytarma düzeyinin orta düzeyde olduğu, örgüt iklimi değerlendirme düzeyleri ise toplamda ve alt boyutlarda orta düzeyde saptanmıştır. Ayrıca örgüt ikliminin sanal kaytarmayı ve alt boyutlarını yordama gücünün düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
Afacan Fındıklı / 2016	Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması	Tekstil firmasında çalışan 202 kişi ve kamu hastanesinde çalışan 204 olmak üzere toplam 406 kişi	Sağlık çalışanlarının bireysel iş performansları ile sanal kaytarma davranışları arasından negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu, tekstil çalışanlarında ise sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sanal kaytarma davranışının bireysel iş performansı üzerinde etki düzeyinin düşük olduğu, sağlık sektörü çalışanlarının tekstil sektöründe çalışanlara göre sanal kaytarma davranışı düzenin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
Kerse / 2016	Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma	Bir bankanın 120 çalışanı	Nötrleştirmenin “zararın ve sorumluluğun inkarı” boyutunun önemsiz sanal kaytarmayı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.
Candan ve İnce / 2016	Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	Karaman Emniyet Müdürlüğünde çalışan 240 emniyet çalışanı	Emniyet çalışanlarının orta düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları düşük düzeyde ise siber kaytarma davranışlarında buldukları, siber kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.
Bozok ve Dönmez / 2016	Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Profilleriyle Bilişsel Kapılma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	İki devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan 169 öğrenci	Bilişsel kapılma değişkenleri ile siber aylaklık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.12 Farklı Araştırmacılar Tarafından Yapılan Sanal Kaytarma Araştırmaları (Devamı)

Yazar / Tarih	Araştırma Adı (Makale, bildiri, kitap vs.)	Örneklem	Sonuç
Demir ve Seferoğlu / 2016	Bilgi Okuryazarlığı, İnternet Bağımlılığı, Sanal Aylaklık ve Çeşitli Diğer Değişkenlerin Sanal Zorbalık ile İlişkisinin İncelenmesi	İnternet kullanan ortaöğretim, önlisans ve lisansüstü öğrencilerden oluşan 181 kişi	Sanal zorbalığın bilgi okuryazarlığı ile negatif yönde, sanal aylaklık ve internet bağımlılığı ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu saptanmıştır. Sanal zorbalığın yaşa, eğitim düzeyine ve mesleğe göre anlamlı farklılık gösterdiği, lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin doktora öğrencilerine göre daha fazla sanal zorbalık yaptığı tespit edilmiştir.
Serttaş ve Şimşek / 2017	Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma	Aydın ilinin Kuşadası ilçesi sınırları içerisinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 213 kişi	Çalışanların siber aylaklık faaliyetlerinde bulunduğu, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla siber aylaklık faaliyetlerinde bulunduğu, önbüro depratmanında çalışanların siber aylaklık puanlarının 3,13 olduğu burada en fazla haber siteleri ziyaret edildiği en az ise yatırımla ilgili web siteleri ziyaret edildiği, önbüro departmanında orta derecede siber aylaklık faaliyetlerinde bulunduğu tespit edilmiştir.
Çivilidağ / 2017	İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş Stresi ve İş Doyumu ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma	Antalya il merkezindeki banka, otomotiv ve turizm hizmet kollarında çalışan 223 kişi	Çalışanların %88,4'ü günde 0-3 saat arası işyerinde sanal kaytarma davranışlarında buldukları, iş stresi ve iş doyumunu ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı; yaş, işkolu, iş stresi ve iş doyumunu değişkenlerinin birlikte önemli sanal kaytarma davranışlarını anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
OTEL İŞLETMELERİNDE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
BAĞLAMINDA SANAL KAYTARMANIN ÇÖZÜMLENMESİ VE
DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, otel çalışanlarının demografik değişkenler açısından sanal kaytarma faaliyetlerinin farklılık gösterip göstermediğinin saptanarak, otel çalışanlarının görüşlerine göre, sanal kaytarmanın nedenleri hakkında bilgi edinmek ve bu nedenlere bağlı olarak sanal kaytarmanın oteli ve çalışanları nasıl etkilediğini incelemektir.

Turizm sektörünün emek yoğun bir sektör olması dolayısıyla otel işletmeleri daha hızlı bir şekilde mal ve hizmet üretebilmek için bilgisayar ve internet teknolojilerinden yararlanmaktadır. Otel işletmelerinde de bilgisayar ve internet teknolojilerinin yaygın bir şekilde kullanılması çalışanların kendi amaçları doğrultusunda mesai saatleri içerisinde kişisel internet ve bilgisayar kullanma ihtimalini beraberinde getirmektedir. (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 26). İş ortamında internetin kullanımı; iletişimi, işbirliğini ve araştırma yapmayı kolaylaştırmak üzerinde üretkenliği artırma potansiyeli taşıyan bir yandan da çalışanların iş esnasında kişisel amaçlarla internette gezinmek için zaman harcamaları işlerini bitirememelerine, işlerini eksik yapmalarına, iş kalitelerinin düşmesine, müşterilerin isteklerine daha geç cevap vermelerine neden olmakta; bu olumsuzluklarda işletmenin itibarına zarar vermekte ve olumsuz bir marka imajının oluşmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıca çalışanların iş esnasında kişisel internet kullanımına fazla zaman ayırmalarının yanı sıra internetten film, şarkı vs. indirmeleri internet hızının düşmesine ve elektronik haberleşme ağlarında aksamalara neden olmakta, bu açıdan da iş verimliliği dolaylı olarak olumsuz etkilenmektedir. Tüm bunların yanında iş ortamında internet kullanımının suistimali işletmeyi hukuki sorumluluk açısından da risk altında bırakmaktadır. Çünkü çalışanlar iş esnasında internette çevrim içi kumar oynama, pornografik sitelere girme, telif haklarını çiğneyerek kitap, müzik ve video indirme gibi kanun dışı faaliyetlerde de bulunabilmektedirler (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 627). İşte bu noktada demografik değişkenlerin sanal kaytarma faaliyetlerinin yapılmasında farklılık gösterip göstermemesi, sanal kaytarmanın nedenleri, sanal kaytarmanın otele ve çalışana etkilerini incelemek önem teşkil etmektedir. Bu kapsamda araştırma otel çalışanlarına yapıldığından otelde bulunan departmanları tanıtmak araştırmanın daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Otelde bulunan departmanlar otelden

otele göre farklılık gösterebilir genelde orta büyüklükteki her otelde bulunan departmanlar aşağıdaki gibidir:

1. Yiyecek-İçecek

Odalar bölümünden sonra otelin en büyük gelir kaynağı olan misafir yeme içme ihtiyacını karşılayan, oteldeki restoranlar, kafeler, oda servisi, mutfak, banket salonları, disko, barlar vb. birimleri bünyesinde bulunduran departmandır (Genel Turizm, 2011: 47). Bu departman misafirlerin her türlü yiyecek ve içecek üretim ve servisinden sorumludur. Ayrıca düğün, nişan, toplantı, seminer gibi hizmetleri de yürütür (Mısırlı, 2003: 26).

2. Kat Hizmetleri

Otel işletmelerinde, misafir odalarını, salonlarını, koridorlarını ve otelin genel temizliğini, düzen ve tertipini sağlayan, sektörde “housekeeping” olarak adlandırılan bölümdür. Kat hizmetleri departmanı oteller için büyük bir öneme sahiptir. Çünkü otelin temizliğinden ve düzeninden memnun kalan misafirin otele ilgisinin artmasına sebebiyet verecek bu da otelin gelirlerinin artmasına, oteldeki araçların bakımı zamanında yapıldığında araçların ömrü uzayarak tasarruf yapılmasına, otel bütçesinde önemli bir yer tutan kat hizmetlerinin doğru seçilmiş malzeme kullanılması otele olumlu yönde etkileyerek katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu departmanın görevini iyi yerine getirmesi oteli tanımaya gelen acenteleri olumlu etkileyecek bu da pazarlama satış bölümünün işini kolaylaştıracaktır (Kat Hizmetleri, 2011: 6).

3. Muhasebe

Muhasebe departmanı, “*otel faaliyetlerinin sonuçlarını saptamak, kurumun geleceğine ilişkin faaliyetlerini planlamak ve kurum ile ilgili kararlar almak için, para ile ifade edilen gelişmelerle ilgili bilgilerin toplanması, kaydedilmesi, özetlenmesi, raporlanması ve yorumlanması gibi işlevleri olan bir birimdir*”. Bu departman otelin varlık ve kaynaklarının değer hareketlerini kayıt altına almakta ve kontrolünü sağlamakta, otelin gelir ve giderlerini belirlemekte, misafirlere sunulan mal ve hizmetlerin maliyetini çıkarmakta, misafir talebinin düşük olduğu dönemlerde indirimle gidilmesi halinde fiyat alt sınırını belirlemek, ileriye dönük kısa ve uzun dönemli yatırım ve pazarlama politikalarında doğabilecek kazanç ve kayıpları tahmin etmek, geçmiş hesaplar incelenerek istatistiki bilgiler sağlamak, yöneticilerin sağlıklı karar alabilmesi ve otelin başarılı bir şekilde yönetilmesi için gerekli olan bilgileri temin etmek başlıca görevidir (Genel Turizm, 2011: 49).

4. İnsan Kaynakları

İnsan kaynakları bölümü sadece çalışan sayısını azaltma yoluna giderek tasarruf yapmaz bununla beraber yapılan işin özelliğine göre uygun çalışanın seçilmesinde ve istihdam

edilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Çünkü otelin misafirlerine iyi hizmet sunabilmesi için çalışanın nitelikli ve donanımlı olması gerekmektedir. Bu durumda otellerin verimli iş gücü ve kar durumu açısından önem teşkil etmektedir. Tüm bunların yanında bu departman çalışanın verimliliğini araştırır, çalışan sorunlarına çözüm arar, otelin çalışan ihtiyacını temin eder, hangi çalışanın hangi işe daha uygun olduğunun kararını verir, eğitim ve öğretim programlarının hazırlanmasına öncülük eder (Alp, 2016: 8). Ayrıca sigorta, sağlık ödenekleri, tazminat, işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgilenir (Mısırlı, 2003: 28).

5. Satış Pazarlama ve Halkla İlişkiler

Satış pazarlama departmanının öncelikli amacı otelin hizmetlerini tanıtmak ve satışını gerçekleştirmektir. Bunun içinde satış pazarlama departmanı başta önbüro departmanı olmak üzere otelin diğer departmanlarıyla uyumlu bir şekilde çalışması gerekmektedir. Bu departmanda çalışanlar pazar araştırması, rakip ürün ve hizmetleri, misafir beklenti ve gereksinimleri ve gelecekteki talepleri göz önünde bulundurarak buna uygun halkla ilişkiler programları oluşturmaktadırlar (Mısırlı, 2003: 27).

6. Teknik Servis

Teknik servis departmanı otellerde yerine getirdiği görevler itibariyle oldukça önemli olup sorumlulukları ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi, elektrik, sıcak su, klima ve benzeri servislerin sağlanması olup diğeri ise araç-gereçlerin bakımı, tamiri, mobilya ve diğer donanım ve malzemelerin bakımı ve korunmasını kapsamaktadır (Genel Turizm, 2011: 50).

7. Güvenlik

Otelde kalan misafirlerin ve otelin güvenliğini sağlayan bölümdür. Otellerde işlenen suçlarda olay mahallinde kimseye zarar vermeden kolluk kuvvetlerine haber vermek, suçluyu güvenlik güçlerine teslim etmek, alkol ve uyuşturucu bağımlısı olan misafirlerin diğer misafirkere zarar vermesini önlemek, şüpheli kişilerin takibi ve boğulmalara karşı cankurtaranın bulundurulması güvenlik bölümünün görevleri arasındadır (Alp, 2016: 8).

8. Misafir İlişkileri

Misafir ilişkilerinde çalışanlar misafirlerle iletişim başlatmasını, bunu sürdürmesini ve bu iletişim aracılığıyla misafirlerin değişen özelliklerini, isteklerini herkesten önce anlayarak bunun üzerine hareket ederek müşteri sadakati elde etmeyi amaçlamaktadırlar (Doğan, 2005: 209). Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse misafir ilişkilerinde çalışanlar misafirlerin otel içerisinde kaldıkları süre içerisinde onların otelden memnun kalmalarını sağlamak için misafirlerin yoğun olduğu her yerde birebir misafir ile iletişim halindedirler. Aynı zamanda misafir ilişkileri otel için mükemmel bir reklam aracıdır. Çünkü otelden memnun kalan

misafirler arkadaşlarına, tanıdıklarına oteli tavsiye edebilmektedir. Bu bölümde çalışanlar misafirlerin sorunlarını, şikayetlerini yazmaktan öte ilgili bilimlerle hemen iletişime geçerek sorunları çözdüğü oranda başarılı olmaktadır (kariyer.turizm gazetesini.com, erişim tarihi: 03.02.2012).

9. Önbüro

Önbüro (Front Office), oda rezervasyonu ve satışının yapıldığı, misafirlerin kayıtlarının ve hesaplarının tutulduğu, çeşitli banka hizmetlerinin ve danışmanlık hizmetlerinin verildiği yerdir (Mısırlı, 2003: 25). Önbüro otellerde misafir ile ana iletişim noktasıdır. Otellerde faaliyetlerin başlangıç ve koordinasyon noktası önbürodur. Bu yüzden önbüronun amacını gerçekleştirebilmesi için diğer departmanlarla uyum içinde çalışması gerekmektedir. Önbüronun faaliyetleri misafirin otele gelişinden önce başlayıp, otelde kalması, ayrılması ve ayrılma sonrası süreciyle devam eder. Bu sürecin başarılı olması sadece önbüroyu değil tüm otelin faaliyetlerini etkiler. Odalar bölümü içerisinde en fazla gelir getiren departman önbürodur. Ayrıca misafirlerin otel hakkında ilk ve son izlenimlerinin oluşmasında, otelin imajının oluşmasında, halkla ilişkilerde ve satış açısından son derece önemli bir departmandır. Bu departmanın başarılı bir şekilde görevini yerine getirebilmesi için çok iyi bir iletişim sistemine sahip olması gerekir. Misafirlerle iyi ilişkiler kurulması misafirlerin memnuniyetini üst düzeyde etkileyecek hizmetinde gerçekleştirilmesi önbüro departmanının başarısını olumlu yönde etkileyecektir (Önbüro Hizmetleri, 2011: 6).

Önbüro departmanının içerisinde resepsiyon (reception), rezervasyon (reservation), ön kasa (cashier), danışma (concierge) ve santral (switchboard) bulunmaktadır. Misafirleri karşılamak, giriş (check in)- çıkış (check out) işlemlerini gerçekleştirmek, döviz işlemlerini yapmak, misafire gelen mesajları iletmek, emanetlerin korunması, otel ve otelin bulunduğu yöre hakkında misafire bilgi vermek ve misafire uygun odalar vermek önbüronun başlıca görevleridir. Ayrıca önbüroya yardımcı olan çalışanlar ise bagaj taşıyıcı (bellboy), kapı görevlisi (doorman), anonsçu (page boy), asansör görevlisi (lift boy) vs. şeklindedir (Alp, 2016: 11).

3.2. Araştırma Soruları

Bu çalışmada karma araştırma deseni uygulandığı için nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Nicel araştırmanın amacı otel çalışanlarının demografik değişkenler açısından sanal kaytarma faaliyetlerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

2. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri çalışılan konuma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri çalışılan departmana göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
8. Otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri işte kişisel günlük ortalama internet ve bilgisayar kullanım süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
9. Eğitim durumu sanal kaytarma faaliyetleri üzerinde anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
10. Çalışılan departman sanal kaytarma faaliyetleri üzerinde anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
11. Çalışılan konum sanal kaytarma faaliyetleri üzerinde anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

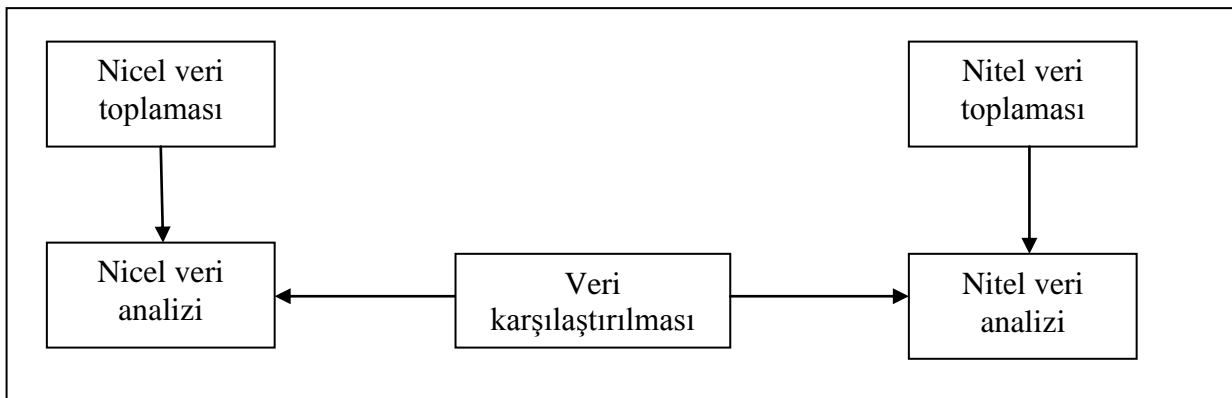
Nitel araştırmada ise “Otel çalışanlarının mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımına (sanal kaytarmaya) ilişkin görüşleri nelerdir?” problemi çerçevesinde şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Size göre mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı nedir?
2. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımıyla ilginiz ne düzeyde?
 - ✓ Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı kapsamında neler yapmaktasınız?
 - ✓ Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımını hangi araçları kullanarak yapıyorsunuz? İnternete nereden bağlanıyorsunuz?
3. Sizce mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı otelde en çok hangi departmanda yapılmaktadır? Nedenleriyle açıklar mısınız?
 - ✓ Otelde mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımını yapanların en çok kimlerden oluştuğunu düşünüyorsunuz? Nedenleriyle açıklar mısınız?
 - ✓ Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımında çalışılan vardiya önemli midir? Nedenleriyle açıklar mısınız?
4. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının nedenleri sizce neler olabilir?

5. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının sizin üzerinizde ne tür etkileri bulunmaktadır?
6. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının otel üzerinde ne tür etkileri bulunmaktadır?
7. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı yapan biri olarak ya da tanıklık etmiş biri olarak mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının bireysel-özel / aile ve sosyal yaşama etkileri nelerdir?
8. Çalıştığınız otelin mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımına bakış açısı nasıldır?

3.3. Araştırma Modeli

Otel çalışanlarının demografik değişkenler açısından sanal kaytarma faaliyetlerinin farklılık gösterip göstermediğinin saptanarak, otel çalışanlarının görüşlerine göre, sanal kaytarmanın nedenleri hakkında bilgi edinmek ve bu nedenlere bağlı olarak sanal kaytarmanın oteli ve çalışanları nasıl etkilediğini konu edinen bu araştırmada karma araştırma deseni kullanılmıştır. Karma araştırma deseni nicel ve nitel araştırmanın bir arada kullanılmasıdır. Nitel desenlerinin yeterli olmadığı durumlarda araştırmacı tarafından karma araştırma desenleri kullanılmaktadır. Burada amaç her bir yöntemin kuvvetli yanlarını araştırmaya yansıtma ve daha derinlemesine bulgulara ulaşmaktır (Tamer, 2014: 63). Yapılan araştırmada karma yöntem araştırma türlerinden paralel karma yöntem kullanılmıştır. Paralel karma yöntem uygulaması aşağıdaki şekilde gibidir.



Şekil 3.1 Paralel Karma Yöntem Uygulaması

Kaynak: Creswell, 2009: 210

Paralel karma yönteminde Şekil 3.1’de de görüldüğü gibi amaç hem nicel hem de nitel verileri eş zamanlı olarak toplamak, elde edilen verileri birleştirmek ve bir araştırma problemini

anlamak için çıkan sonuçları kullanmaktır. Bu tür araştırmaların temel amacı nicel verilerin ve nitel verilerin zayıf yönlerini diğerlerinin güçlü yönleriyle tamamlamaktır. Nicel ve nitel veriler araştırma süresince birlikte toplanır ve ayrı olarak analiz edilir. Daha sonra hem nicel hem nitel verilerin analiz sonuçları karşılaştırılır ve sonuçların birbirleriyle uyumlu olup olmadığı incelenerek yorumlanır (Fırat vd., 2014: 72-75). Paralel karma yöntem araştırması olarak desenlenen bu araştırmanın nitel boyutunda durum çalışması yöntemi kullanılmış ve durum alt desenlerinden bütüncül çoklu durum desenindedir. Araştırmanın nicel boyutunda ise betimsel tarama modelinde ilişkiyel tarama yöntemi kullanılmıştır.

Nitel araştırmalar Yıldırım ve Şimşek (2013: 45) “gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlamıştır. Niçin, neden, nasıl ve ne sıklıkta gibi sorulara araştırma sonunda cevap bulunur (Tamer, 2014: 62). Ying (1984) durum çalışmasını “güncel bir olguyu kendi gerçek çerçevesi (içeriği) içinde çalışan, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan görgül bir araştırma yöntemi” olarak ifade etmiştir. Durum çalışmasını diğer araştırma türlerinden ayıran özelliğine baktığımızda niçin ve nasıl sorularını temel aldığı ve araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinlemesine incelemesine olanak veren bir araştırma yöntemi olduğu söylenebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 313). Durum çalışması desenlerinden bütüncül çoklu durum deseninde birden fazla kendi başına bütüncül olarak algılanabilecek durum söz konusu olup her bir durum kendi içinde bütüncül olarak ele alınır ve daha sonra birbirleriyle karşılaştırılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 327). Örneğin otellerde örgütsel adalet konusunu çalışmak isteyen bir araştırmacının iki ve ikiden fazla otelin sadece önbüro departmanında çalışanları araştırmaya dâhil etmesi bütüncül çoklu desenin özelliğidir.

Nicel araştırmalar objektif olarak yapılan, gerekirse tekrarlanabilen genel kabul görmüş gözlem, ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin kullanıldığı araştırma tekniğidir. Sosyal olgularında sayılabilen, ölçülebilen nicelikle açıklanabileceği gerçeğine dayanır (Tamer, 2014: 61). Nicel araştırmalarda kullanılan tarama modelleri geçmişte ya da halen varlığını sürdüren durumları olduğu gibi betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir. Betimsel tarama modelleride kendi içinde genel tarama ve örnek olay taraması olarak sınıflandırılmaktadır. Genel tarama yönteminin içindedir ilişkiyel tarama yöntemi bulunmaktadır. Genel tarama modeli bir grup örnek ya da örnekleme yoluyla evren hakkında kestirimlerde bulunma ve genelleme yapma amacını taşımaktadır (Ekici ve Hevedanlı, 2010: 99). Bu grup

içinde yer alan ilişkisel tarama modelleri ise “iki veya daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Erkılıç, 2007: 51). Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden sonuç ilişkisinden ziyade bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğer değişkenin kestirilmesi adına yararlı sonuçlar verebilir (Özgür, 2013: 172; Oğuz ve Akkaş Baysal, 2015: 110).

3.4. Araştırma Evreni ve Örneklemi / Çalışma Grubu

3.4.1. Nicel Araştırma Evreni ve Örneklemi

Antalya merkezde bulunan 5 yıldızlı oteller nicel araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğünün hazırlamış olduğu güncel Turizm İşletme Belgeli Tesis Listesine göre beş yıldızlı olarak Antalya merkezde 23 otel bulunmaktadır (www.ktyatirimisletmeleri.gov.tr, erişim tarihi: 10.12.2016). Evrende bulunan anket doldurmayı kabul eden 8 otelin çalışanları örneklem alınmış ve bu otellerde çalışan 270 kişiye gönüllülük esasına dayalı olarak anket doldurtulmuştur. Daha fazla çalışana ulaşamama sebebi anketin yapıldığı tarihin kış sezonuna denk gelmesi ve bu yüzden otellerde çalışan kişi sayısının az olmasıdır.

Evrendeki otellerde çalışanların sayısı tam olarak bilinmediğinden örneklem büyüklüğünün evreni yeteri kadar temsil edip etmediğini anlamak için KMO analizi yapılmıştır. Yazıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) 0,05 örneklem hatasında evren büyüklüğü 750 olduğunda örneklem büyüklüğünün 254 olmasının yeterli olacağını belirtirken, Büyüköztürk (2002: 473) ise faktörlerin güvenilirliği için 200 kişinin araştırmaya dahil olmasının yeterli olacağını ancak daha sağlıklı sonuçlar elde etmek için örneklemi büyütülmesinin faydalı olacağını ifade etmektedir. Bu açıklamalar ışığında örneklemin yeterli olduğu düşünülmektedir.

3.4.2. Nitel Araştırma Çalışma Grubu

Nitel araştırmada ise evreni Antalya ilindeki beş yıldızlı otellerde önbüroda çalışan resepsiyonistler oluşturmaktadır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Bu kapsamda 8 ayrı otelde çalışan 8 resepsiyonistle görüşme yapılmış ve bu görüşmede katılımcı istekliliğine dikkat edilmiştir. Amaçlı örnekleme zengin duruma sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına imkan tanırken amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklemede ise amaç küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örneklemede çalışılan probleme taraf olabilecek kişilerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Örneğin nitel bir araştırmacının Ankara kırsalı, kent merkezi ve

ilçelerdeki okullardan örneklemini seçmesi bir maksimum çeşitlilik örneklemesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 135-136).

3.5. Veri Toplama Araçları

3.5.1. Nicel Veri Toplama Aracı

Nicel araştırmanın verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda Arık (2016) tarafından kullanılan sanal kaytarma ölçeğinin araştırmanın amacına uygun olduğu belirlenmiş gerekli düzenlemeler yapılarak bu ölçek kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik özelliklerle ilgili sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise sanal kaytarma ile ilgili faaliyetler bulunmaktadır. Bu faaliyetlere yönelik ifadeleri ölçmek için (5: Her zaman, 4: Çoğu Zaman, 3: Ara Sıra, 2: Nadiren, 1: Hiçbir Zaman) 5’li likert ölçeği kullanılmıştır.

3.5.2. Nitel Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmanın veri toplama tekniği ise bireysel görüşmedir. Görüşme tekniği katılımcıya bir takım açık uçlu sorular sorarak bir konu hakkındaki fikirlerini ve gözlemleriyle ilgili bilgi alınmasını sağlayan yöntemdir. Belirli bir amaç çerçevesinde iki veya daha fazla kişi arasında gerçekleştirilen bilgi paylaşımına görüşme denilmektedir. Katılımcılar görüşmede duygularını, düşüncelerini ve deneyimlerini rahatlıkla ifade edebilmektedirler (Yılmaz, 2015: 94). Görüşme tekniğinin kullanılmasında temel amaç genellikle hipotez test etmek olmayıp; bunun yerine insanların deneyimlerini ve bu deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını anlamaya çalışmak istenildiğinden odaklaşılan nokta da diğer insanların öyküleri, betimlemeleri ve düşünceleridir (Türnüklü, 2000: 544).

Görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır.

“Yarı yapılandırılmış görüşme formu, kavramsal çerçeve oluşturulduktan sonra, alanyazın çalışması yapıp, ön görüşmeler yapıldıktan sonra uzmanların da görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık, görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi nedeniyle daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgiler sunmasıdır” (Günbayı ve Yassıkaya, 2011: 19).

Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanırken yapılan öngörüşmelerde sanal kaytarma kavramına karşı katılımcıların sanalın yanında olan kaytarma kelimesinden hoşlanmadıkları için soruları istenilen şekilde cevaplamadıkları, kaçamak cevaplar verdikleri ve anlatacakları çok şey olmasına rağmen bundan kaçındıkları görülmüştür. Bunun neticesinde uzmanında görüşleri alınarak yarı yapılandırılmış görüşme formunda sanal kaytarma kavramını kullanmak yerine onun anlamına gelen mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı ifadesi kullanılmıştır.

Daha sonra tekrar görüşme yapıldığında katılımcıların bu ifadeden ürkmediği sorulara daha içtenlikle ve daha net bir şekilde cevap verdikleri görülmüştür. Uzmanının tekrar görüşü alındığıda hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda herhangi bir sorun olmaması sonucunda yarı yapılandırılmış görüşme formu son halini almıştır. Ayrıca görüşme formu hazırlanırken soruların kolay anlaşılmasına, yönlendirmelerden olabildiğince uzak olmasına, çok boyutlu sorular sormak yerine alternatif sonda sorular sorulmasına ve bunların mantıklı bir biçimde sıraya konulmasına dikkat edilmiştir. Hazırlanan formun başında katılımcıyı yapılacak görüşme hakkında bilgilendirmek için ön bilgi yer almaktadır. Ön bilgide elde edilecek verilerin yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacağı gibi beyanlar bulunmaktadır. Bu ön bilgi Yılmaz (2015) tarafından hazırlanmış olup araştırmacı tarafında katılımcıları bilgilendirmek için kullanılmıştır. Ön bilgiden sonra araştırmada kullanılacak sorular bulunmakta en sonda ise katılımcı kişisel bilgileri yer almaktadır.

Görüşmeler Antalya ilinde beş yıldızlı otellerde önbüroda çalışan resepsiyonistlerle yapılmıştır. Resepsiyonistler çalıştıkları otelde görüşmenin sağlıklı yapılamayacağını ve rahat bir şekilde cevap veremeyeceklerini belirterek dışarıda bu görüşmenin gerçekleşmesini istemişlerdir. Bu kapsamda katılımcılarla ortak tarih belirlenip 21-22-24 Aralık 2016 tarihlerinde kamuya ait bir uygulama otelinde görüşmeler yapılmıştır. Görüşme esnasında katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ayrıca görüşme yapılan ortamın görüşmenin sağlıklı bir şekilde geçmesi için son derece önemli olduğu, görüşme esnasında etraftan ses gelmemesine dikkat edilmesi gerektiği, görüşme yapılan ortamın ne çok aydınlık ne çok karanlık olması gerektiği, görüşme esnasında hafif bir klasik müziğin çalması ortamı rahatlattığı, görüşmenin kasvetli geçmemesi için araştırmacının katılımcıları motive etmesi gerektiği, görüşmenin sohbet havasında geçmesine dikkat edilmesi gerektiği, katılımcıların istekli olmasının ve araştırmacıya güvenmesinin son derece önemli olduğu fark edilmiştir.

Yapılan görüşmelerde katılımcıların isimleri gizli tutulmuştur. Bu yüzden araştırmada katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamıştır. Yapılan görüşmenin ne kadar sürdüğü, görüşmelerin kaç sayfa sürdüğü ve kelime sayısı aşağıdaki Tablo 3.1’de gösterilmektedir.

Tablo 3.1 Görüşmelere İlişkin Bilgiler

Katılımcı	Görüşme Tarihi	Görüşme Süresi	Sayfa Sayısı	Kelime Sayısı
Ahmet	21.12.2016	32:07	7	2520
Ayşe	21.12.2016	13:45	4	1100
Sevgi	21.12.2016	27:35	6	2369
Mehmet	23.12.2016	29:26	4	1222
İsmet	23.12.2016	29:42	8	2867
Emre	23.12.2016	12:51	3	943

Gül	23.12.2016	21:17	6	1856
Demet	24.12.2016	25:30	6	2056

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi 8 kişi örnekleme dâhil edilmiştir. Çünkü yapılan görüşmelerde söylenenlerin tekranlanmaya başladığı görülmüş ve yeterli doygunluğa erişildiği anlaşılmıştır. Bu yüzden katılımcı sayısı yeterli görülmüştür. Yapılan görüşmeler 32 dakika ile 13 dakika arasında değişiklik göstermektedir. Yapılan görüşmeler 21 Aralık-29 Aralık 2016 tarihleri arasında ses kayıtları dinlenilerek yazılı hale getirilmiştir. Yazılı hale getirilen görüşmelere bakıldığında sayfa sayısı bakımından en fazla 8 sayfa en az ise 3 sayfa olduğu görülmekte olup kelime sayısı bakımındanda en fazla 2867 kelime olduğu en az ise 943 kelime olduğu anlaşılmaktadır.

3.6. Analiz

3.6.1. Nicel Analiz

Araştırmanın nicel kısmında sanal kaytarma ölçeği otel çalışanlarından 270 kişiye dağıtılmış ve elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programına yüklenmiş ve araştırma amaçları doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmada elde edilen bilgilerin katılımcıların özelliklerine göre betimleyici frekans ve yüzde tabloları çıkarılmıştır. Daha sonra sanal kaytarma boyutlarını tespit etmek ve araştırma örnekleme bağlamında bir farklılık olup olmadığını saptamak için faktör analizi yapılmıştır ve elde edilen faktörler üzerinden istatistiksel analiz yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonrasında sanal kaytarma ölçeğinden bir tane ifade (kişisel web sayfasıyla ilgilenmek) çıkarılmıştır. Faktör analizi yapıldıktan sonra anketin genel güvenilirliği Cronbach Alpha’sı 0,81 çıkmıştır. Kalaycı (2006: 405) α değeri $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçeğin güvenilir olmadığını, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ölçeğin düşük güvenilir olduğunu, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ölçeğin güvenilir olduğunu, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Ural ve Kılıç (2005: 185) ise sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda 0,70 Cronbach Alpha katsayısının güvenilirlik için yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada da Cronbach Alpha katsayısı 0,70 üzerinde çıktığı ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında olduğu için ölçeğin oldukça güvenilir ve kendi içinde tutarlı olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan araştırmada iki grup arasındaki farkı incelemek için t testi uygulanmıştır. İki den fazla grubu karşılaştırmak için varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz ile karşılaştırma yapılan gruplar arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen farklılığın hangi grup veya gruptan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe Testi

uygulanmıştır. Bir değişkeninin diğer bir değişkenini etkileyip etkilemediğini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

3.6.2. Nitel Analiz

Araştırmanın nitel kısmında içerik analizinden yararlanılmıştır. “*İçerik analizi yazılı ve sözlü materyali sistemli bir analizi olup, söylenenin ya da yazılanın kodlanarak nicelleştirilmesidir*” (Yücel, 2011: 62). İçerik analizi içerisinde yer alan frekans analizi ile çözümlenmeler yapılmıştır. “*Frekans analizi en basit şekliyle öğelerin sayısal ve yüzdesel olarak görünme sıklığını ortaya koymaktır*” (Günbayı ve Yassıkaya, 2011: 20). Bu bağlamda görüşme esnasında katılımcıların vermiş olduğu cevaplar kendi içinde alt kategorilere ayrılarak kodlanmış yüzde ve frekans yöntemiyle de betimlenmiştir (Yücel, 2011: 62). Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak içinde araştırmacı tarafından kod şemaları geliştirilmiş, bu kod şemalarında iki uzman tarafından metinlere uygulanmıştır. Daha sonra yapılan kodlamalar karşılaştırılmış, farklılıkların olduğu yerde uzlaşma arayışına gidilmiştir (Yılmaz, 2015: 99). Ayrıca bu kapsamda araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman’ın (1994) önerdiği güvenlik formülü (Güvenilirlik = Görüş Birliği / Görüş Birliği + Görüş ayrılığı X 100) kullanılmıştır (Üçok ve Torun, 2015: 31). Miles ve Huberman (1994) güvenilirlik hesaplarının 0,70’in üzerinde çıkmasının araştırma için güvenilir kabul edildiğini belirtmektedir (Duban, 2010: 166). Uzmanlar tarafından gerçekleştirilen kodlamaların uyuma oranının 0,74 çıkması da bu araştırmanın güvenilir kabul edileceğinin bir göstergesidir. Utriainen ve Kyngas (2014) içerik analizinde inandırıcılığı arttırmak için veriler ve bulgular arasındaki ilişkileri göstermek için analiz edilen metinden doğrudan alıntılara yer vermenin önemine değinmektedir (Yılmaz, 2015: 101). Bu nedenle bulguların sonunda doğrudan alıntılara yer verilmektedir.

3.7. Bulgular ve Yorumlar

Bu çalışmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Bu yüzden ilk önce nicel veriden elde edilen bulgulara daha sonra nitel veriden elde edilen bulgulara yer verilecektir.

3.7.1. Nicel Veriden Elde Edilen Bulgular

Tablo 3.2 Katılımcıların Demografik Değişkenlerinin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Değişkenler		f	%	Toplam
Cinsiyet	Erkek	158	58,5	270
	Kadın	112	41,5	
Medeni Durum	Evli	131	48,5	270
	Bekar	139	51,5	
Yaş	25 yaş ve altı	73	27,0	270
	26-35 yaş	123	45,6	
	36-45 yaş ve üstü	74	27,4	
Eğitim Durumu	İlköğretim	43	15,9	270
	Lise	94	34,8	
	Üniversite ve üstü	133	49,3	
Aylık Gelir	1500 TL ve altı	87	32,2	270
	1501-2500	117	43,3	
	2501-3500	42	15,6	
	3501 TL ve üstü	24	8,9	
Çalışılan Departman	Önbüro	40	14,9	270
	Kat Hizmetleri	33	12,3	
	Yiyecek İçecek	60	22,4	
	Teknik Servis	25	9,3	
	Satış Pazarlama	20	7,5	
	İnsan Kaynakları	22	8,2	
	Muhasebe	20	7,5	
	Güvenlik	25	9,3	
	Misafir İlişkileri	23	8,6	
İşletme İçindeki Konum	Üst Kademe Yönetici	31	11,5	270
	Orta Kademe Yönetici	39	14,4	
	Alt Kademe Yönetici	41	15,2	
	İş Gören	159	58,9	
İşte Kişisel Günlük Ortalama İnternet ve Bilgisayar Kullanımı	30 dakikadan az	28	10,4	270
	30-60 dakika arası	54	20,0	
	1-3 saat arası	98	36,3	
	3 saat ve daha fazla	90	33,3	
İşte Kişisel İnternet Kullanımında Kullanılan Araçlar	Cep Telefonu	193	71,5	270
	Bilgisayar	77	28,5	

Tablo 3.2’de araştırmaya katılan otel çalışanlarının demografik değişkenlerinin yüzde ve frekans dağılımları yer almaktadır. Elde edilen verilere göre katılımcıların %58,5’i erkek (158), %41,5’i kadın (112) olup %48,5’i evli %51,5’i bekarıdır. Yaş gruplarına bakıldığında ankete katılanların %27’si 25 yaş ve altı, %45,6’sı 26-35 yaş arası ve %27,4’ü 36-45 yaş ve üstü katılımcılar olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumuna bakıldığında %15,9’u ilköğretim, %34,8’i lise, %49,3’ü de üniversite ve üstü mezunudur. Aylık gelir bakımından da

çalışanlar en fazla %43,3'lük bir oranla 1501-2500 TL arası gelire sahiptir. Onu da %32,2'lik bir oranla 1500 TL altı gelire sahip olanlar takip etmektedir. Otel çalışanları en fazla %22,4'lük bir oranla yiyecek içecek departmanında, %14,9'luk bir oranla önbüro departmanında, %12,3'lük bir oranla da kat hizmetleri departmanında çalışmaktadır. Çalışmada katılımcıların çalışılan pozisyon bakımından en fazla %58,9'luk bir oranla işgören, %15,2'lik bir oranla alt kademedeki yönetici pozisyonunda çalıştıkları görülmektedir. İşte kişisel günlük ortalama internet ve bilgisayar kullanımı en fazla %36,3'lük bir oranla en fazla 1-3 saat arası yapıldığı onuda %33,3'lük bir oranla 3 saat ve daha fazla zaman aralığı ve %20'lik bir oranla da 30-60 dakika arası zaman aralığı takip etmektedir. İşte kişisel internet kullanımında kullanılan araç %75'lik bir oranla cep telefonudur.

Araştırma ölçeğinde yer alan sanal kayıtlar faaliyetlerini ölçmeye yönelik 14 ifade faktör analizine tabi tutulmuş ve analiz sonuçları Tablo 3.3'de verilmektedir.

Tablo 3.3 Sanal Kaytarma Faaliyetlerine İlişkin İfadelerin Geneline ve Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Faktörler	İfadeler	Ortalama Değer	Standart Sapma	Faktör Ortalaması	Faktör St. S.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Faktör 1: Dinlenme Amaçlı Sanal Kaytarma Faaliyetleri	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme ve kontrol etme.	3,26	1,36	3,43	0,97	0,79	30,26
	İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, havale işlemleri gibi.)	3,43	1,43			0,76	
	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)	3,94	1,12			0,74	
	Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak.	3,09	1,29			0,42	
Faktör 2: Suistimale Açık Sanal Kaytarma Faaliyetleri	Eğlence amaçlı ve boş zaman doldurmak için oyun oynamak.	3,00	1,32	3,20	0,79	0,78	11,99
	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek.	3,13	1,33			0,74	
	Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi.).	2,71	1,37			0,55	
	İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak).	3,26	1,21			0,54	
	İnternet üzerinden müzik, video ve doküman indirmek.	3,13	1,23			0,46	
	Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)	4,01	1,04			0,42	
Faktör 3: Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma Faaliyetleri	Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki iletişimi sağlama platformu).	2,66	1,14	3,06	0,89	0,84	9,81
	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (Ekşi Sözlük gibi.).	3,07	1,25			0,74	
	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (you tube ve zapkolik gibi.)	3,46	1,07			0,54	
<i>Toplam Açıklanan Varyans</i>							52,06
<i>Kaiser-Meyer-Olkin ,788</i>							
<i>Bartlett Küresellik Testi: 864,426 P=0,000</i>							

Faktör analizi gerçekleştirilirken öncelikle örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve verilerin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla KMO analizine (0,788) ve Barlett küresellik testi sonuçlarına (864,426 $p=0,000$) bakılmıştır. Elde edilen değerlerden hareketle verilerin faktör analizine uygunluğuna bakılmıştır. İfadeler üzerinde gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizinde eş kökenliliği 0,5'in altında olan (Hair vd., 1998: 118) bir ifade (kişisel web sayfasıyla ilgilenmek) çıkarılmıştır. Böylece özdeğeri 1'den büyük ve eş kökenliliği 0,5'in üzerinde olan sanal kaytarma faaliyetlerinden 3 faktör (Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma Faaliyetleri, Suistimale Açık Sanal Kaytarma Faaliyetleri ve Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma Faaliyetleri) elde edilmiştir.

Bu faktörlerin toplam varyans açıklama oranı 52,06'dır. Açıklanan toplam varyans için bulunan oran bir modelin makul olarak kabul edilebilmesi için yeterli orandır. Scherer (1988), Altunışık vd., (2010) ve Tavşancıl (2010) faktör analizinde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranlarının ideal olarak kabul edildiğini belirtmişlerdir. Maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklamada faktör yük değerleri kullanılır (Büyüköztürk, 2002: 473). Alpar (2013:291) faktör yük değerlerinin en az 0,30 olması yönünde olduğu ve bu yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 350 olması gerektiği, 0,40'lık yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 200 olması gerektiği, 0,45'lik yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 150 olması gerektiği, 0,50'lik yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 120 olması gerektiği, 0,55'lik yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 100 olması gerektiği, 0,60'lık yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 85 olması gerektiği, 0,65'lik yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 70 olması gerektiği, 0,70'lik yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 60 olması gerektiği, 0,75'lik yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 50 olması gerektiğini belirtmektedirler. 0,30-0,59 arası yüksek değerine sahip olan maddeler orta, 0,60 ve üstü yük değerine sahip maddeler ise yüksek düzeyde büyüklük olarak ifade edilmektedir (Alp, 2016: 115).

Yapılan faktör analizinde faktör yüklerine bakıldığında 6 tanesinin 0,30-0,59 arası orta düzeyde faktör yük değerine sahip olduğu, 7 tanesinin de %60'ın üzerinde yüksek faktör değerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca ilgili sorulara güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha değeri sanal kaytarma faaliyetleri için 0,81 (oldukça güvenilir) olarak tespit edilmiştir (Albayrak vd., 2006: 405).

Tablo 3.4 Cinsiyete Göre Sanal Kaytarma Faaliyetleri

	Erkek		Kadın		P
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	
Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	3,31	1,00	3,59	0,89	0,02*
Suistimale Açık Sanal Kaytarma	3,23	0,80	3,17	0,78	0,56
Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	3,11	0,92	3,00	0,85	0,32

*p<0,05

Tablo 3.4’de sanal kaytarma faaliyetlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla t-testinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyet ile dinlence amaçlı sanal kaytarma faaliyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0,02). Cinsiyet ile suistimale açık sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Katılımcıların sanal kaytarma faaliyetleriyle ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması incelendiğinde genel olarak kadınların (3,59) erkeklere (3,31) göre daha fazla dinlence amaçlı sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu, suistimale açık sanal kaytarmayı da erkeklerin (3,23) kadınlara (3,17) göre daha fazla yaptığı, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmayı da erkeklerin (3,11) kadınlara (3,00) göre daha fazla yaptığı söylenebilir.

Tablo 3.5 Medeni Duruma Göre Sanal Kaytarma Faaliyetleri

	Evli		Bekar		P
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	
Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	3,45	0,98	3,42	0,96	0,80
Suistimale Açık Sanal Kaytarma	3,10	0,81	3,31	0,76	0,03*
Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	3,02	0,90	3,09	0,89	0,51

*p<0,05

Tablo 3.5’te sanal kaytarma faaliyetlerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla t-testinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda medeni durum ile suistimale açık sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır (0,03). Medeni durum ile dinlence amaçlı sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Katılımcıların sanal kaytarma faaliyetleriyle ilgili sorulara verdikleri yanıtların aritmetik ortalaması incelendiğinde genel olarak bekarların (3,31) evlilere (3,10) göre daha fazla suistimale açık sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu söylenebilir.

Tablo 3.6 Yaş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

	Yaş						F	P	Grup Farklılığı
	25 Yaş ve Altı (1)		26-35 Yaş (2)		36-45 Yaş ve Üstü (3)				
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	3,57	0,92	3,55	0,84	3,09	1,13	6,379	0,00*	1-3, 3-2
Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	3,18	0,90	3,13	0,85	2,84	0,92	3,385	0,04**	1-3

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 3.6’da otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetlerinin yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla varyans analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda yaş değişkeni ile dinlence amaçlı sanal kaytarma (p=0,00) ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma (0,04) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yaş ile suistimale açık sanal kaytarma arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Farklılığın hangi yaş grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre dinlence amaçlı sanal kaytarmanın 25 yaş altı (1) – 36-45 yaş ve üstü (3) ve 36-45 yaş ve üstü (3) – 26-35 yaş (2) gruplarına göre farklılık göstermekte olduğu bu farklılığında 25 yaş ve altı ve 26-35 yaş lehine olduğu, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmada ise 25 yaş ve altı (1) – 36-45 yaş ve üstü (3) gruplarına göre farklılık gösterdiği bu farklılığında 25 yaş ve altı grubun lehine olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.7 Eğitim Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

	Eğitim						F	P	Grup Farklılığı
	İlköğretim (1)		Lise (2)		Üniversite ve Üstü (3)				
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	2,62	1,02	3,39	1,07	3,72	0,68	5,214	0,00*	1-2, 1-3, 2-3
Suistimale Açık Sanal Kaytarma	2,82	0,77	3,23	0,80	3,31	0,76	6,670	0,00*	1-2, 1-3

*p<0,01

Tablo 3.7’de otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetlerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla varyans analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda eğitim durumu değişkeni ile dinlence amaçlı sanal kaytarma

($p=0,00$) ve suistimale açık sanal kaytarma ($p=0,00$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkeni ile eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Farklılığın eğitim durumunun hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre dinlence amaçlı sanal kaytarmanın ilköğretim (1) - lise (2), ilköğretim (1) – üniversite ve üstü (3) ve lise (2) – üniversite ve üstü (3) gruplarına göre farklılık göstermekte olduğu bu farklılığında lise, üniversite ve üniversite mezunlarının lehine olduğu suistimale açık sanal kaytarmada ise ilköğretim (1) – lise (2) ve ilköğretim (1) - üniversite ve üstü (3) gruplarına göre farklılık göstermekte olduğu bu farklılığında lise ve üniversite ve üstü mezunlarının lehine olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.8 Aylık Gelir Durumuna İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

	Aylık Gelir								F	P	Grup Farklığı
	1500 TL ve Altı (1)		1501-2500 (2)		2501-3500 (3)		3501 TL ve Üstü (4)				
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	3,05	1,12	3,56	0,85	3,55	0,86	3,95	0,63	8,397	0,00*	1-2, 1-3, 1-4
Suistimale Açık Sanal Kaytarma	3,12	0,84	3,18	0,75	3,38	0,70	3,65	0,81	4,204	0,01*	1-4, 2-4

* $p<0,05$

Tablo 3.8’de otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetlerinin gelir durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla varyans analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda gelir durumu değişkeni ile dinlence amaçlı sanal kaytarma ($p=0,00$) ve suistimale açık sanal kaytarma ($p=0,01$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Gelir durumu değişkeni ile eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Farklılığın gelir durumunun hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre dinlence amaçlı sanal kaytarmanın 1500 TL ve altı (1) – 1501-2500 TL (2), 1500 TL ve altı (1)-2501-3500 TL (3) ve 1500 TL ve altı (1) – 3501 TL ve üstü (4) gelir gruplarına göre farklılık göstermekte olduğu bu farklılığında 1501-2500 TL, 2501-3500 TL ve 3501 TL ve üstü gelire sahip olanlarının lehine olduğu, suistimale açık sanal kaytarmada ise 1500 TL ve altı - (1) 3501 TL ve üstü (4) ve 1501 – 2500 TL (2) - 3501 TL ve üstü (4) gelir gruplarına göre farklılık gösterdiği bu farklılığında 3500 TL ve üstü gelire sahip olanların lehine gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3.9 Çalışılan Konuma İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Tablosu

	Çalışılan Konum								F	P	Grup Farklılığı
	Üst Kademe Yönetici (1)		Orta Kademe Yönetici (2)		Alt Kademe Yönetici (3)		İşgören (4)				
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Suistimale Açık Sanal Kaytarma	3,62	0,81	3,27	0,74	2,87	0,70	3,19	0,79	5,581	0,00*	1-3, 1-4
Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	3,14	0,76	3,38	0,88	2,83	0,80	3,03	0,92	2,830	0,04**	2-3

*p<0,01 **p<0,05

Tablo 3.9’da otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışılan konuma göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla varyans analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda çalışılan konum değişkeni ile suistimale açık sanal kaytarma (p=0,00) ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma (0,04) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışılan konum ile dinlenme amaçlı sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Farklılığın çalışılan konumun hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre suistimale açık sanal kaytarmasının üst kademe yönetici (1) – alt kademe yönetici (3) ve üst kademe yönetici (1) – işgören (4) gruplarına göre farklılık gösterdiği bu farklılığında üst kademe yönetici konumunda çalışanlarının lehine olduğu, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmada ise orta kademe yönetici (2) – alt kademe yönetici (3) gruplarına göre farklılık gösterdiği bu farklılığında orta kademe yönetici pozisyonunda çalışanların lehine gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3.10 Çalışılan Departmana İlişkin Tek Yönlü Varyans Analiz Tablosu

Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	Departman										F	P	Grup Farklılığı
	Önbüro (1)		Kat Hizmetleri (2)		Yiyecek İçecek (3)		Teknik Servis (4)		Satış Pazarlama (5)				
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
	3,86	0,81	2,66	0,98	3,44	1,01	2,79	0,76	3,78	0,47	11,894	0,00*	
	İnsan Kaynakları (6)		Muhasebe (7)		Güvenlik (8)		Misafir İlişkileri (9)				1-2, 1-4, 1-8, 2-3, 2-5, 2-6, 2-7, 2-9, 3-4, 3-6, 4-5, 4-6, 4-7, 4-9, 5-8, 6-8, 7-8, 7-9, 9-8		
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
	4,19	0,38	3,89	0,47	2,83	1,14	3,71		0,69				
Suistimale Açık Sanal Kaytarma	Önbüro (1)		Kat Hizmetleri (2)		Yiyecek İçecek (3)		Teknik Servis (4)		Satış Pazarlama (5)		F	P	Grup Farklılığı
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
	3,02	0,74	2,64	0,67	3,08	0,87	3,25	0,75	3,35	0,77	8,588	0,00*	
	İnsan Kaynakları (6)		Muhasebe (7)		Güvenlik (8)		Misafir İlişkileri (9)				1-6, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7, 2-8, 3-6, 4-6, , 5-6, 6-9, 9-5		
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
	4,11	0,67	3,49	0,45	3,48	0,55	3,17		0,51				
Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	Önbüro (1)		Kat Hizmetleri (2)		Yiyecek İçecek (3)		Teknik Servis (4)		Satış Pazarlama (5)		F	P	Grup Farklılığı
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
	3,23	0,75	2,68	0,81	3,42	1,03	2,64	0,73	3,25	0,89	5,431	0,00*	
	İnsan Kaynakları (6)		Muhasebe (7)		Güvenlik (8)		Misafir İlişkileri (9)				1-7, 2-3, 3-4, 3-8, 5-7, 6-7, 7-8		
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
	3,23	0,48	2,42	0,67	3,35	0,88	2,90		0,80				

*p<0,01

Tablo 3.10’da otel çalışanlarının sanal kayıtma faaliyetlerinin çalışılan departmana göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla varyans analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda çalışılan departman değişkeni ile dinlence amaçlı sanal kayıtma ($p=0,00$ arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın çalışılan departmanın hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre dinlence amaçlı sanal kaytarmanın önbüro (1) – kat hizmetleri (2), önbüro (1) – teknik servis (4), önbüro (1) – güvenlik (8), kat hizmetleri (2) – yiyecek içecek (3), kat hizmetleri (2) – satış pazarlama (5), kat hizmetleri (2) – insan kaynakları (6), kat hizmetleri (2) – muhasebe (7), kat hizmetleri (2) – misafir ilişkileri (9), yiyecek içecek (3) – teknik servis (4), yiyecek içecek (3) – insan kaynakları (6), teknik servis (4) – satış pazarlama (5), teknik servis (4) – insan kaynakları (6), teknik servis (4) – muhasebe (7), teknik servis (4) – misafir ilişkileri (9), satış pazarlama (5) – güvenlik (8), insan kaynakları (6) – güvenlik (8), muhasebe (7) – misafir ilişkileri (9) ve misafir ilişkileri (9) – güvenlik (8) departmanlarına göre farklılık gösterdiği, bu farklılığında sırasıyla önbüro (1-2), önbüro (1-4), önbüro (1-8), yiyecek içecek (2-3), satış pazarlama (2-5), insan kaynakları (2-6), muhasebe (2-7) misafir ilişkileri (2-9), yiyecek içecek (3-4), insan kaynakları (3-6), satış pazarlama (4-5), insan kaynakları (4-6), insan kaynakları (4-7), insan kaynakları (4-9), satış pazarlama (5-8), insan kaynakları (6-8), muhasebe (7-8), muhasebe (7-9) ve misafir ilişkileri (9-8) departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu anlatılanların daha iyi anlaşılması için dinlence amaçlı sanal kaytarmanın hangi departmanda çalışanların lehine olduğunu göstermek için Tablo 3.11 oluşturulmuştur.

Tablo 3.11 Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarmanın Hangi Departmanlar Arasında Farklılık Gösterdiği

Önbüro (3,86)	Kat Hizmetleri (2,66) Teknik Servis (2,79) Güvenlik (2,83)
Yiyecek İçecek (3,44)	Kat Hizmetleri (2,66) Teknik Servis (2,79)
Satış Pazarlama (3,78)	Kat Hizmetleri (2,66) Teknik Servis (2,79) Güvenlik (2,83)
İnsan Kaynakları (4,19)	Kat Hizmetleri (2,66) Teknik Servis (2,79) Güvenlik (2,83) Yiyecek İçecek (3,44)
Muhasebe ((3,89)	Kat Hizmetleri (2,66) Teknik Servis (2,79) Güvenlik (2,83) Misafir İlişkileri (3,71)
Misafir İlişkileri (3,71)	Kat Hizmetleri (2,66) Teknik Servis (2,79) Güvenlik (2,83)

Tablo 3.11'e bakıldığında dinlence amaçlı sanal kaytarmanın önbüro, yiyecek içecek, satış pazarlama, insan kaynakları, muhasebe ve misafir ilişkileri departmanlarında çalışanların lehine gerçekleştiği görülmektedir.

Çalışılan departman değişkeni ile suistimale açık sanal kaytarma ($p=0,00$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın çalışılan departmanın hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre suistimale açık sanal kaytarmanın önbüro (1) – insan kaynakları (6), kat hizmetleri (2) – teknik servis (4), kat hizmetleri (2) – satış pazarlama (5), kat hizmetleri (2) – insan kaynakları (6), kat hizmetleri (2) – muhasebe (7), kat hizmetleri (2) – güvenlik (8), yiyecek içecek (3) – insan kaynakları (6), teknik servis (4) – insan kaynakları (6), satış pazarlama (5) – insan kaynakları (6), insan kaynakları (6) – misafir ilişkileri (9), misafir ilişkileri (9) – satış pazarlama (5) departmanlarına göre farklılık gösterdiği, bu farklılığında sırayla insan kaynakları (1-6), teknik servis (2-4), satış pazarlama (2-5), insan kaynakları (2-6), muhasebe (2-7), güvenlik (2-8), insan kaynakları (3-6), insan kaynakları (4-6), insan kaynakları (5-6), insan kaynakları (6-9), satış pazarlama (9-5) departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu anlatılanların daha iyi anlaşılması için suistimale açık sanal kaytarmanın hangi departmanda çalışanların lehine olduğunu göstermek için aşağıdaki Tablo 3.12 oluşturulmuştur.

Tablo 3.12 Suistimale Açık Sanal Kaytarmanın Hangi Departmanlar Arasında Farklılık Gösterdiği

İnsan Kaynakları (4,11)	Önbüro (3,02) Kat Hizmetleri (2,64) Yiyecek İçecek (3,08) Teknik Servis (3,25) Satış Pazarlama (3,35) Misafir İlişkileri (3,17)
Teknik Servis (3,25)	Kat Hizmetleri (2,64)
Satış Pazarlama (3,35)	Kat Hizmetleri (2,64) Misafir İlişkileri (3,17)
Muhasebe (3,49)	Kat Hizmetleri (2,64)
Güvenlik (3,48)	Kat Hizmetleri (2,64)

Tablo 3.12'ye bakıldığında suistimale açık sanal kaytarmanın insan kaynakları, teknik servis, satış pazarlama, muhasebe ve güvenlik departmanların da çalışanların lehine gerçekleştiği görülmektedir.

Çalışılan departman değişkeni ile eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma ($p=0,00$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın çalışılan departmanın hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre

eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın önbüro (1) – muhasebe (7), kat hizmetleri(2) – yiyecek içecek (3), yiyecek içecek (3) – teknik servis (4), yiyecek içecek (3) – güvenlik (8), satış pazarlama (5) – muhasebe (7), insan kaynakları (6) – muhasebe (7) ve muhasebe (7) – güvenlik (8) departmanlarına göre farklılık gösterdiği bu farklılığında sırasıyla önbüro (1-7), yiyecek içecek (2-3), yiyecek içecek (3-4), yiyecek içecek (3-8), satış pazarlama (5-7), insan kaynakları (6-7) ve güvenlik (7-8) departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu anlatılanların daha iyi anlaşılması için eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın hangi departmanda çalışanların lehine olduğunu göstermek için Tablo 3.13 oluşturulmuştur.

Tablo 3.13 Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarmanın Hangi Departmanlar Arasında Farklılık Gösterdiği

Önbüro (3,23)	Muhasebe (2,42)
Yiyecek İçecek (3,42)	Kat Hizmetleri (2,68) Teknik Servis (2,64) Güvenlik (3,35)
Satış Pazarlama (3,25)	Muhasebe (2,42)
Güvenlik (3,35)	Muhasebe (2,42)
İnsan Kaynakları (3,23)	Muhasebe (2,42)

Tablo 3.13'e bakıldığında eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın önbüro, yiyecek içecek, satış pazarlama, güvenlik ve insan kaynakları departmanlarında çalışanların lehine gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 3.14 İşte Kişisel Günlük Ortalama İnternet ve Bilgisayar Kullanımı Süresine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

	İşte Kişisel Günlük Ortalama İnternet ve Bilgisayar Kullanımı Süresi								F	P	Grup Farklılığı
	30 Dakikadan Az (1)		30-60 Dakika Arası (2)		1-3 Saat Arası (3)		3 Saat ve Daha Fazla(4)				
	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.	Ort.	SS.			
Dinlenme Amaçlı Sanal Kaytarma	2,08	0,69	3,35	0,91	3,62	0,89	3,69	0,80	28,324	0,00*	1-2, 1-3, 1-4
Suistimale Açık Sanal Kaytarma	2,25	0,60	3,05	0,88	3,25	0,69	3,54	0,63	25,041	0,00*	1-2, 1-3, 1-4, 2,4, 3-4
Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	2,18	0,81	2,91	0,84	3,24	0,90	3,23	0,77	13,767	0,00*	1-2, 1-3, 1-4

*p<0,01

Tablo 3.14’de otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetlerinin işte kişisel günlük ortalama internet ve bilgisayar kullanımı süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını test etmek amacıyla varyans analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda işte kişisel günlük ortalama internet ve bilgisayar kullanımı süresi değişkeni ile dinlence amaçlı sanal kaytarma ($p=0,00$), suistimale açık sanal kaytarma ($p=0,00$) ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma ($p=0,00$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın işte kişisel günlük ortalama internet ve bilgisayar kullanımı süresi değişkeninin hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre dinlence amaçlı sanal kaytarmanın 30 dakikadan az (1) – 30 -60 dakika arası (2), 30 dakikadan az (1) – 1-3 saat arası (3), 30 dakikadan az (1) – 3 saat ve daha fazlası (4) süreye göre farklılık gösterdiği bu farklılığında sırasıyla 30-60 dakika arası, 1-3 saat arası, 3 saat ve daha fazlası lehine olduğu, suistimale açık sanal kaytarmanın 30 dakikadan az (1) – 30-60 dakika arası (2), 30 dakikadan az (1) – 1-3 saat arası (3), 30 dakikadan az (1) – 3 saat ve daha fazlası (4), 30-60 dakika arası (2) – 3 saat ve daha fazla (4), 1-3 saat arası (3) – 3 saat ve daha fazla süreye göre farklılık gösterdiği bu farklılığında sırasıyla 30-60 dakika arası, 1-3 saat arası, 3 saat ve daha fazla, 3 saat ve daha fazla sürenin lehine olduğu, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın ise 30 dakikadan az (1) – 30 -60 dakika arası (2), 30 dakikadan az (1) – 1-3 saat arası (3), 30 dakikadan az (1) – 3 saat ve daha fazlası (4) süreye göre farklılık gösterdiği bu farklılığında sırasıyla 30-60 dakika arası, 1-3 saat arası ve 3 saat ve daha fazla sürenin lehine olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.15 Eğitim Durumu ile Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		B	Std.Hata	β	p
Eğitim Durumu	Sabit	1,40	0,20		0,00
	Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	0,31	0,05	0,38	0,00*
	Suistimale Açık Sanal Kaytarma	0,06	0,06	0,07	0,28
	Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	-0,10	0,05	-0,13	0,04**
	$R^2=0,162$ $F=17,093$ $p=0,00$				

* $p<0,01$ ** $p<0,05$

Tablo 3.15’de eğitim durumunun sanal kaytarma faaliyetleri üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişken eğitim durumu ile bağımsız değişken dinlence amaçlı sanal kaytarma arasında pozitif, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır ($R^2=0,162$ $F=17,093$ $p=0,00$). İki değişken birlikte eğitim durumu değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık olarak

%16 sını açıklamaktadır. Eğitim durumu ile suistimale açık sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 3.16 Çalışılan Departman ile Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		B	Std.Hata	β	p
Çalışılan Departman	Sabit	2,51	0,73		0,00
	Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	-0,09	0,18	-0,03	0,61
	Suistimale Açık Sanal Kaytarma	1,19	0,22	0,37	0,00*
	Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	-0,55	0,19	-0,19	0,00*
	R²=0,109 F=10,770 P=0,00				

*p<0,01

Tablo 3.16’da çalışılan departmanın sanal kaytarma faaliyetleri üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişken çalışılan departman ile bağımsız değişken suistimale açık sanal kaytarma arasında pozitif, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır ($R^2=0,109$ $F=10,770$ $P=0,00$). İki değişken birlikte çalışılan departman değişkenindeki toplam varyansın yaklaşık olarak %11’ini açıklamaktadır. Çalışılan departman ile dinlence amaçlı sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 3.17 Çalışılan Konum ile Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		B	Std.Hata	β	p
Çalışılan Konum	Sabit	4,02	0,31		0,00
	Dinlence Amaçlı Sanal Kaytarma	-0,12	0,08	-0,11	0,13*
	Suistimale Açık Sanal Kaytarma	-0,11	0,10	-0,08	0,27*
	Eğlenme ve Öğrenme Amaçlı Sanal Kaytarma	-0,02	0,08	-0,02	0,81
	R²=0,127 F=2,487 P=0,06				

*p<0,05

Tablo 3.17’de çalışılan konumun sanal kaytarma faaliyetleri üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişken çalışılan konum ile bağımsız değişken dinlence amaçlı sanal kaytarma ve suistimale açık sanal kaytarma arasında negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır ($R^2=0,127$ $F=2,487$ $P=0,06$). İki değişken birlikte çalışılan konum pozisyonu değişkenindeki toplam varyansın %13’ünü açıklamaktadır. Çalışılan konum ile eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

3.7.2. Nitel Verilerden Elde Edilen Bulgular

Tablo 3.18 Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Katılımcılar	Yaş	Eğitim Durumu	Departman	Görevi	Yabancı Dil	Otelde Çalışma Süresi	Toplam Çalışma Süresi
Ahmet	26	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	İngilizce Almanca	9 ay	7 yıl
Ayşe	24	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	İngilizce	6 ay	10 yıl
Narin	25	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	İngilizce	3 yıl	5 yıl
Mehmet	25	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	İngilizce	6 yıl	9 yıl
İsmet	28	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	Rusça İngilizce Almanca	3 yıl	12 yıl
Emre	26	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	İngilizce Rusça	6 ay	5 yıl
Gamze	21	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	İngilizce Rusça Almanca	6 ay	2 yıl
Fatma	21	Lisans	Önbüro	Resepsiyonist	İngilizce Fransızca	1,5 yıl	3,5 yıl

Tablo 3.18 incelendiğinde katılımcıların 21-28 yaş aralığında olduğu, tüm katılımcıların lisans mezunu olduğu, hepsinin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalıştıkları görülmektedir. Resepsiyonistlerin yabancı dil olarak hepsinin İngilizce dilini bildiği onuda Almanca, Rusça ve Fransızcanın takip ettiği, katılımcıların otelde çalışma süresinin 6 ay ile 6 yıl arasında değiştiği, toplam çalışma süresinde 2 yıl ile 12 yıl arasında değiştiği anlaşılmaktadır.

3.7.2.1. Çalışanların Sanal Kaytarmaya İlişkin Algıları

Bu probleme cevap bulabilmek amacıyla, önbüroda resepsiyonist olarak çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin görüşleri ile ilgili frekans ve % dağılımı belirlenmiştir. Tablo 3.17'de elde edilen veriler görülmektedir.

Tablo 3.19 Katılımcıların Sanal Kaytarmaya İlişkin Algıları Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarmaya İlişkin Algılar		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Bilgi akışı	✓								1	12,5
2-)	İletişim						✓			2	25
3-)	Boş vakti değerlendirme							✓		2	25
4-)	Kişinin ilgi alanları		✓					✓		2	25
5-)	Sosyal medya kullanımı			✓	✓					2	25
6-)	Personelin bilinçlendirilmesi					✓				1	12,5
7-)	İşi önemsememe							✓		1	12,5
8-)	İş dışı internet kullanımı								✓	1	12,5

Tablo 3.19’da görüldüğü gibi genel olarak otellerinde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarmaya ilişkin algılarını yorumlarsak; %25 ile iletişim, boş vakti değerlendirme, kişinin ilgi alanları ve sosyal medya kullanımıdır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının mecburiyetten kullanıldığını düşünüyorum. Acil bir durum olabilir aileden, eş-dosttan gelen onla alakalı veya facebook gibi yerden haber gelebilir. Bu yüzden haber almak için iş saatleri içerisinde kullanılabilir. (Emre 1, 2 – Ahmet 1, 2)

Beş yıldızlı yerlerde de üç yıldızlı yerlerde de çalıştım. Her yerde gözlemlediğim aynı. Kullandığımız boş vakitlerde facebook olsun, twitter olsun boş vakti değerlendirmek amacıyla bir göz atıyoruz. Yaklaşık olarak bu da bir zaman alıyor. Fakat kendi kanaatimce bu işi olumsuz etkilemiyor. (Ahmet 1, 3 – Gül 1, 3)

Kişinin o anda başka ilgilenmek istediği sosyal medyadır, köşe yazılarıdır veya takip etmek istediği haberler şeklinde kullanımlar olabilir. Aynı zamanda internet üzerinden farklı işlerini yürütebilir (Ayşe 1, 4 – Gül 1, 4)

Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı dediğimiz zaman, mesai saatleri içerisinde daha çok sosyal medya, yine kişinin kendine ait olan sosyal medya hesaplarını aktif olarak kullandığı ancak iş akdinde sekteye uğratan aktiviteler olarak nitelendiriyorum. (Mehmet 1, 5 – Sevgi 1, 5)

Daha sonra %12,5 ile bilgi akışı, personelin bilinçlendirilmesi, işi önemsememe ve iş dışı internet kullanımı gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Müdürler olsun, resepsiyon olsun, ben önbüroda çok fazla çalıştım. Burada yapacağımız ilk şeyler bilgi akışını sağlamak. Genelde yöneticiler whatsapp grupları olsun, facebook olsun aktif kullanılmaktadır. Bundan dolayı buralardan bilgi akışını sağlıyoruz. İlk olarak herhangi bir önbüroda eksiklikten kaynaklı bu bilgi akışını belirtip en kısa sürede olumsuz olan bir şeyi olumluya çevirebiliyoruz (Ahmet 1, 1)

Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı çok acil olmadıkça kullanılmaması gereken ve personelin de bu konuda bilinçli olması gereken bir durumdur. (İsmet 1, 6)

Çalışanların işi olduğu halde işini önemsememesidir. (Gül 1, 7)

Mesai saatleri içinde iş dışında internet kullanmaktır. Ben resepsiyonda çalışıyorum. Rezervasyonla ilgili otelin doluluk, boşluk gibi şeylerle ilgilenmek yerine daha farklı şeylerle ilgilenmek. Haber sitelerine girmek, moda sitelerine girmek ya da alışveriş sitelerinden indirimleri felan takip etmek mesai saatleri içerisinde girmek çok uygun değil. (Demet 1, 8)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin algılarını genel olarak yorumladığımızda, resepsiyonistlerin ilgi alanları doğrultusunda boş vaktini değerlendirdiği, iletişim kurduğu, bilgi akışını sağladığı, işini önemsemeyen çalışanların iş dışı internet kullanımı yaptığı ve bu konuda çalışanların bilinçlendirilmesi gerektiği görüşlerinden anlaşılmaktadır.

3.7.2.2. Sanal Kaytarma Yapma Sıklığı

Tablo 3.20 Sanal Kaytarma Yapma Sıklığına İlişkin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarma Yapma Sıklığı		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Az				✓					1	12,5
2-)	15 dakika		✓							1	12,5
3-)	30-50 dakika arası					✓		✓	✓	3	37,5
4-)	2 saat			✓			✓			2	25
5-)	Sık sık	✓								1	12,5

Tablo 3.20’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarma yapma sıklığını yorumlarsak; %37,5 ile 30-50 dakika arası zaman aralığının ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ortalama olarak günde 8 saat çalışıyorsam bunun yarım saati veya kırkbeş dakikası internette ekrana bakarak vaktimi geçiriyorum. (İsmet 2, 3 – Gül 2, 3 – Demet 2, 3)

Daha sonra %25 ile 2 saat gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sabah 8’de mesaiye başladığımyı akşam 4’e kadar çalıştığımı da düşünürsek 8 ile 4 arasında yaklaşık olarak 2 saatimi kişisel internet kullanımı alıyor. (Sevgi 2, 4 – Emre 2, 4).

Resepsiyonistlerin sanal kaytarma yapma sıklığının az, 15 dakika ve sık sık olmak üzere %12,5 oranında etkili olduğu görülmüştür. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Açıkçası ben mesai saatleri içerisinde tesis kurallarına son derece disiplinli bir şekilde riayet etmeyi kendime ilke edinmiş biri olarak çok az kişisel internet kullanımı yapıyorum. (Mehmet 2, 1)

Yaklaşık olarak 15 dakikamı ayırabiliyorum mesai saatleri içerisinde (Ayşe, 2, 2)

Şimdi ben interneti kullanmayı seviyorum. Bu yüzden ben ne yalan söyleyim çok fazla kullanıyorum interneti. İş esnasında interneti çok fazla kullanıyorum. (Ahmet, 2, 5)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal yapma sıklıklarını genel olarak yorumladığımızda, resepsiyonistlerin sanal kaytarma yapma sıklığı bakımından ilk sırada 30-50 dakika aralığının bulunduğu onuda 2 saatin takip ettiği görülmektedir.

3.7.2.2.1. Sanal Kaytarma Yapmak İçin Gerekli Koşullar

Tablo 3.21 Sanal Kaytarma Yapmak İçin Gerekli Olan Koşulların Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarma Yapmak İçin Gerekli Koşullar		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Boş zamanın olması	✓	✓			✓				3	37,5
2-)	İyi arkadaşlık ilişkilerinin olması	✓								1	12,5
3-)	İş yoğunluğunun az olması			✓		✓	✓	✓	✓	5	62,5
4-)	Otelin sosyal medyaya bakış açısı				✓					1	12,5
5-)	Gizliliğin olması					✓				1	12,5

Tablo 3.21’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarma yapmak için gerekli olan koşulları yorumlarsak; %62,5 ile iş yoğunluğunun az olmasının ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Otelin yoğunluğuna göre değişiyor. Otel çok yoğunsa hiç giremiyorsun. Ama otel yoğun değilse girebiliyorsun. (Sevgi 2.1, 3 -İsmet 2.1, 3 - Emre 2.1, 3 - Gül 2.1, 3 - Demet 2.1, 3)

Daha sonra %37,5 ile boş zamanın olması gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir.

İlk olarak işe odaklı istenilen her şeyi tamamladıktan sonra belirli vakitler var bazen 10 dakika oluyor bazen 1 saat zamanın oluyor. Bu zamanda hiçbir şey yapmıyorsun. Bende bu zamanda boş boş duracağıma telefonu açıyorum ve bilgisayarımı kullanıyorum. (Ahmet 2.1, 1 - Ayşe 2.1, 1 – İsmet 2.1, 1)

%12,5 ile en son sırada da iyi arkadaşlık ilişkilerinin olması, otelin sosyal medyaya olumlu bakması ve gizliliğin olması yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir.

Bellboy olsun veya diğer resepsiyonist arkadaşlar olsun hani aramızda şakalaşıyoruz, sen çık artık sıra bana geldi ben facebook’a gireyim diye. Böyle şeyler oluyor. (Ahmet 2.1, 2)

Çalıştığımız işletmenin sosyal medya hesaplarının 24 saat aktif olma zorunluluğu nedeniyle bizlerde, otelin kendi sosyal medya hesaplarının şifresini bildiğimiz için ve zaman zaman paylaşımlarda bulunmamız gerektiği için bu hesaplarda paylaşımlarda bulunuyoruz. (Mehmet 2.1, 4)

Otel içinde yasak olduğu için bunu elimizden geldiğince müdürlerimize, üst kademelere göstermeden yapmaya çalışıyoruz. Ama kendi işimizi de aksatmamız gerekiyor. Bu konuda bununda dengesini sağlamamız lazım. Elimizden geldiğince kaçak göçek giriyoruz. (Emre 2.1, 5)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal kaytarma yapmak için gerekli olan koşullarını genel olarak yorumlarsak iş yoğunluğunun az olmasının sanal kaytarma yapmak için önemli bir koşul olduğu, bununla birlikte boş zamanın olması ve iyi arkadaşlık ilişkilerinin bulunması gerektiği ayrıca otelin sosyal medyaya bakış açısının olumlu veya olumsuz olmasının sanal kaytarma faaliyetlerine girişilmesinde belirleyici bir role sahip olduğu, otelde kişisel internet kullanımının yasak olmasının çalışanların gizli bir şekilde bu işlerini yapmasına sebep olduğu ve sanal kaytarma yapmak için gizliliğin arandığı konusunda görüş bildirmişlerdir.

3.7.2.2.2. Sanal Kaytarma Faaliyetleri

Tablo 3.22 Sanal Kaytarma Faaliyetlerine İlişkin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarma Faaliyetleri		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Facebook	✓		✓		✓		✓		4	50
2-)	Whatsapp	✓								1	12,5
3-)	Oyun oynamak	✓								1	12,5
4-)	Bahis sitelerinde oyun oynamak	✓								1	12,5
5-)	Sosyal medyayı kullanmak		✓		✓		✓			3	37,5
6-)	Bankacılık işlemleri yapmak		✓							1	12,5
7-)	Haber sitelerini takip etmek		✓				✓			2	25
8-)	E-mailleri kontrol etmek		✓							1	12,5
9-)	Swarm			✓						1	12,5
10-)	Snap Chat			✓						1	12,5
11-)	Instagram			✓			✓		✓	3	37,5
12-)	Twitter					✓	✓		✓	3	37,5
13-)	Video izlemek					✓				1	12,5
14-)	Alışveriş sitelerinde gezmek							✓	✓	2	25
15-)	Film izlemek	✓								1	12,5
16-)	Cinsel içerikli video izlemek					✓				1	12,5

Tablo 3.22’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarma faaliyetlerini yorumlarsak; %50 ile Facebook

kullanımının ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Genelde Facebook açık oluyor, hızlı bir şekilde bildirimlere bakıyorum. (İsmet 2.2, 1 – Ahmet 2.2, 1 – Sevgi 2.2, 1 – Gül 2.2, 1)

Daha sonra %37,5 ile sosyal medya kullanma, intagram ve twitter kullanma yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mesai saatleri içerisinde şöyle öncelikle çalıştığım otel Alanya Turistik İşletmeciler Derneği üyesi bir firma. Alanya Turistik İşletmeciler Derneği yönetimi kendi üyesi olan turizm işletmelerine başta konaklama işletmeleri olmak üzere, sektörün geçen yıllarda yaşamış olduğu ve bu yıl doruk noktasına ulaşan terör olayları nedeniyle bölgemizin içerisinde bulunduğu olumsuz imajı yıkmak adına bir takım projeler geliştirmiştir. Bu projelerin en başında da turizm işletmelerinin aktif bir sosyal medya kullanımını teşvik ettiğini görüyoruz. Bunu şöyle açıklayabilirim. Otel içerisinde örneğin havuz başında misafirin kokteyini içerken ki mutluluğu, sabah 8’de misafirin odasının penceresini açtığındaki gülüşü ve bunun gibi güzel anların sosyal medyada paylaşımının ayrıca otel personelinin içerisinde olacağı fotoğraf çekimlerinin sosyal medyada paylaşımını Alanya Turistik İşletmeciler Derneği bu negatif algıyı yıkacağı kanaatine vardığını öğrendik. Bizlerde gerek ülkemizin gerek bölgemizin bu olumsuz imajını yıkmaya adına bizlerde otel personeli olarak misafirlerle olan güzel anlarımızı iş esnasında zaman zaman kendi kişisel sosyal medya hesaplarımızdan paylaşıyoruz. (Mehmet 2.2, 5 – Ayşe 2.2, 5 – Emre 2.2, 5)

Mesai saatleri içerisinde instagram kullanıyorum. (Emre 2.2, 11 – Sevgi 2.2, 11 – Demet 2.2, 11).

Twitter’den vazgeçemiyorum açıkçası. Haber sitelerinden önce ilk sırada benim için twitter gelir. (Emre 2.2, 2.2, 12 – İsmet 2.2, 12 – Demet 2.2, 12)

%25 ile haberlerini sitelerini takip etme yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Genellikle mesai saatleri içerisinde benim internet kullanımım haber okumak üzerine. Haber okumayı seviyorum en çok kullandığım yönü o’dur. (Ayşe 2.2, 7 – Emre 2.2, 7)

Alışveriş sitelerine bakıyorum. Zaten mesaj geliyor indirim var diye oradan gelince internette bakıyorum. (Demet 2.2, 14 - Gül 2.2, 14)

En son sırada ise %12,5 ile whatsapp kullanmak, oyun oynamak, bahis sitelerinde oyun oynamak, bankacılık işlemleri yapmak, e- mailleri kontrol etmek, swarm, snap chat, video izlemek, film izlemek ve cinsel içerikli video izlemek yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Telefondan otelin internetine bağlanarak whatsapp kullanıyorum. (Ahmet 2.2, 2)

Otel bilgisayarından ise bazen oyun oynadığım oluyor. (Ahmet 2.2, 3)

Arkadaşlarda oluyor, mesela bizim bellboy arkadaş vardı bir otelde çalışırken. O arkadaş ceza alarak gelmiş. Kendisi Danimarkalıydı. Danimarka'da bahis sitelerinde çok fazla oyun oynadığı için ailesi ona çalışma şartı koymuş. Türkiye'ye yollamış bir otelle anlaşmış bellboy olarak, o da bizim otele denk gelmiş. Burda bile kendi ülkesindeki yasaklı sitelerin şifresini felan alıp burdada bizim otelin bilgisayarını kullanarak bahis oynuyordu. (Ahmet 2.2, 4)

O an iş yapmam gereken bankacılık işlemleri varsa onları yapabiliyorum. Çünkü hem zamanım kısıtlı çalıştığım için hem de vaktimi o yönde değerlendiriyorum. (Ayşe 2.2, 6)

Birde önemli maillerim varsa onlara bakıyorum. (Ayşe 2.2, 8)

Öncelikle ben otele vardığımda swarm'ı kullanıyorum. Swarm'da check in yapıyorum. (Sevgi 2.2, 9)

Şu sıralar şöyle bir şey moda oldu otel çalışanları arasında. Otel yeni yıl ya da christmas vs gibi şeylerde otel süsleniyor ya o fotoğrafları güncel bir şekilde takipçilerimize ya da daha önceden çalıştığımız otelden farklı bir misafirimiz varsa şuan bu oteldeyim, bakın bu otelde böyle hizmetler var, bu otel bu şekilde süsleniyor mesajını vermek için biz bu fotoğrafları kullanıyoruz. Hemen hemen herkesin kendi oteliyle ilgili paylaşımı vardır. 29 Ekim'de mesala Türk bayrağını asmıştık eski otelde girişe hemen Türk bayrağı, cumhuriyet bayramınız kutlu olsun, 30 Ağustos Zafer Bayramında havuzun çevresinde tüm personeller kırmızı, beyaz tişört ve beyaz pantolon giymişti ve herkesin elinde ay yıldızlı bayrak vardı. Onu anlık olarak takipçilerimize, snap chatten arkadaşlarımıza, ailelerimize hani bakın bizim otelde böyle oluyor mesajını vermek için snap chatten iletiyoruz. (Sevgi 2.2, 10)

Bizim iş içerisinde kullandığımız, ben resepsiyonda çalıştığım için deskin içerisinde kullanılan bilgisayarların hopörleri yok. Sesli bir video izleme imkanımız yok ama, yine de videolar açılıp acaba ne olmuş olabilir diye kısa kısa videolardan merak ettiğimiz şeylere bakılabiliyor. (İsmet, 2.2, 13)

Gece shiftinde çalışanlar, ben staj zamanımda gece shiftinde çalışmıştım. Önbüroda film izliyordum. Bütün raporlarımı her şeyleri hazırlıyorum gün sonunu almadan sistemin o kalan 4 saat boş vaktim var ve misafirlerin geliş-gidiş süreleri belli. Ondan dolayı da benim yapacak hiçbir şeyim yok. Boş boş bekleyim mi? Ne yapayım? İnterneti açıp film açıyordum. Öyle vakit geçiyordu. Bundan dolayı da kendimi öyle ayakta tutuyordum. Uykusuzluğu ancak böyle giderebiliyordum. (Ahmet 2.2, 15)

Farklı sitelere giren, farklı uygulamalar yapan ya da farklı içerikli sitelere giren insanlar oluyor. Bizim müdürün bilgisayarından bir yerlere girilmiş. Bu tespit ediliyor. Tabi bizim bilgi işlem departmanından baktığın zaman normalde bir yere giriyorsun o girdiğin yer belli olmasın diye tarayıcının üzerinden geçmişi sil yapıyorsun. Geçmişi sil yapıyorsun ama ana bilgisayara senin girdiğin her yerin linki aslında düşüyor. Sen sadece o bilgisayarda girmiş olduğun yeri temizlemiş oluyorsun. Onlarda devamlı kontrol ediliyor bilgi işlem departmanı tarafından. Bilgi işlem departmanı tarafından bir bakılıyor bir bilgisayardan farklı içerikli sitelere girilmiş. açık saçık şeylere, +18 şeylere girmiş. Şimdi o hangi bilgisayardan girilmiş tespit ediliyor. Ve müdürün bilgisayarından girildiği ortaya çıkıyor. Müdürün bilgisayarından hangi saatte girildiğine bakıldığında akşam saatinde girildiği görülüyor. Tabi bunu kim yaptı? Orası muallakta. (İsmet 2.2, 16)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların yapmış oldukları sanal kaytarma faaliyetlerini yorumlarsak facebook kullanımının ilk sırayı aldığı görülmektedir. Yapılan görüşmelerde kimi katılımcılar sosyal medya araçlarının genelini kullandıklarını belirtirken kimileride ağırlıklı olarak kullanmış oldukları sosyal medya araçları türlerine değinmiştir. Bunun sonucunda da kodlama yapılırken hem sosyal medya kullanımı kodu kullanılmış hem de sosyal medya araçları türlerini kapsayan kodlar kullanılmıştır. İkinci sırayıda sosyal medya kullanımı, twitter ve instagram paylaşmaktadır. Haber sitelerini takip etmek ve alışveriş sitelerinde gezinmek ise üçüncü sırada yer almaktadır. Sanal kaytarma faaliyetleri katılımcılara göre farklılık göstermektedir. Kimi katılımcılar kendi sergilemiş oldukları sanal kaytarma faaliyetleriyle birlikte iş arkadaşlarının sergilemiş olduğu ve otelde yaşanmış olan sanal kaytarma faaliyetlerini anlatmıştır. Bu kapsamda bahis sitelerinde oyun oynandığı ve cinsel içerikli sitelere girildiği ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcıların whatsapp kullanma, oyun oynama, e-mail kontrol etme, swarm kullanma, snap chat kullanma, video izleme ve film izleme gibi faaliyetlerde bulunduğu konusunda görüş bildirmişlerdir.

3.7.2.2.3. Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan Araçlar

Tablo 3.23 Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan Araçlara İlişkin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan Araçlar		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Bilgisayar							✓		1	12,5
2-)	Cep telefonu		✓	✓	✓		✓		✓	5	62,5
3-)	Bilgisayar ve cep telefonu	✓				✓				2	25

Tablo 3.23’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kayıtma yaparken kullanmış oldukları araçları yorumlarsak; %62,5 ile cep telefonu ilk sırayı almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şöyledir:

Genellikle biz çalışanlar cep telefonlarını tercih ediyoruz. (Ayşe 2.3, 2 – Sevgi 2.3, 2 – Mehmet 2.3, 2 – Emre 2.3, 2 – Demet 2.3, 2)

Daha sonra ise %25 ile bilgisayar ve cep telefonu kullanımı yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şöyledir:

İş yeri bilgisayarını kullanıyoruz. Deskin içerisinde cep telefonu çıkarmada oluyor. Onu yapan arkadaşlarda var. Ama ben kesin olarak onu yapmıyorum. (İsmet, 2.3, 3 – Ahmet, 2.3, 3)

%12,5 ile en son sırada bilgisayar kullanımı yer almaktadır. Katılımcının bu konudaki görüşü şöyledir:

İşyerindeki bilgisayarı kullanıyorum. (Gül 2.3, 1)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal kayıtma yaparken kullanmış oldukları araçları yorumlarsak katılımcıların en fazla cep telefonunu tercih ettiği, ikinci olarak hem işyeri bilgisayarını hem de kendi cep telefonlarını kullandığı, en az rağbetin ise iş yeri bilgisayarı kullanımında olduğu görülmektedir.

3.7.2.2.3.1. Sanal Kayıtma Yaparken Kullanılan Araçların Tercih Edilme Sebebi

Tablo 3.24 Sanal Kayıtma Yaparken Kullanılan Araçların Tercih Edilme Sebebine İlişkin Frekans ve % Dağılımı

	Sanal Kayıtma Yaparken Kullanılan Araçların Tercih Edilme Sebebi	Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Yöneticilere çalışmıyor izlenimi vermemek	✓								1	12,5
2-)	Kullanım rahatlığı	✓			✓			✓		3	37,5
3-)	Çalışanın kişisel tercihi		✓				✓			2	25
4-)	İnternet kısıtlaması			✓					✓	2	25

Tablo 3.24’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kayıtma yaparken kullandıkları araçları tercih etme sebebini yorumlarsak; %37,5 ile kullanım rahatlığı ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

İnterneti bilgisayardan kullanınca karşı taraftan iş yapılıyormuş gibi gözüküyor. O yüzden de rahat rahat gezebiliyorsun. Hiçbir sıkıntı olmuyor. (Ahmet 2.3.1, 2 – Mehmet 2.3.1, 2 – Gül 2.3.1, 2)

Daha sonra %25 ile çalışanın kişisel tercihi ve internet kısıtlaması gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Genellikle otelin bilgisayarlarında şirket programlarını kullanıyoruz. Aslında internet kısıtlaması yok. Bazı şirketlere göre kısıtlamalar değişebiliyor. Şuan çalıştığım otelde, çalıştığım bölümde internet kısıtlaması yok. Ama yinede kendi telefonumu tercih ediyorum. (Ayşe 2.3.1, 3 – Emre 2.3.1, 3)

Daha önce çalıştığım otelde resepsiyonda çalıştığım için resepsiyondaki bilgisayarı kullanabiliyordum. Ama şuan çoğu otelde şöyle bir uygulama yapılıyor. Facebook, twitter gibi sosyal ağları kapatıyorlar, IT departmanı tarafından gizlilik yapılıyor. Bazı otellerde resepsiyon, misafir ilişkileri bilgisayar kullanan departmanlar insan kaynakları gibi departmanlar bilgisayar üzerinden sosyal ağlara giremiyorlar. Bunu gizlediler. Ama bu bazı otellerde var. Daha önceki çalıştığım otelde bilgisayarı kullanıyordum ama şuan çalıştığım otelde telefonumla idare ediyorum. (Sevgi 2.3.1, 4 – Demet 2.3.1, 4)

%12,5 ile son sırada yöneticilere çalışmıyor izlenimi vermemek yer almaktadır. Katılımcının bu konudaki görüşü şöyledir:

Yönetici olan kişiler etrafta dolandıkları için senin elinde telefonu görürse hiç çalışmamış gibi görüneceğin için ağırlıklı olarak bilgisayarı kullanıyorum. (Ahmet 2.3.1, 1)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal kaytarma yaparken kullandıkları araçları tercih etme sebebini yorumlarsak ilk sırada kullanım rahatlığı yer almakta onuda çalışanın kişisel tercihi ve internet kısıtlaması takip etmektedir. En son sırada ise yöneticilere çalışmıyor izlenimi vermemek bulunmaktadır.

3.7.2.2.3.2. Cep Telefonuyla Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan İnternet Ağı

Tablo 3.25 Cep Telefonuyla Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan İnternet Ağına İlişkin Frekans ve % Dağılımı

Cep Telefonuyla Sanal Kaytarma Yaparken Kullanılan İnternet Ağı		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Mobil veri						✓			1	12,5
2-)	Wifi	✓	✓		✓	✓		✓	✓	6	75
3-)	Mobil veri - wifi			✓						1	12,5

Tablo 3.25’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların cep telefonuyla sanal kaytarma yaparken kullandıkları internet ağını

yorumlarsak; %75 ile wifi ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Otelin içinde 24 saat kesintisiz olarak ve son derece yüksek hızda internet bağlantısı mevcut. Biz çalışanlarda ortak ağdan bağlanıyoruz. (Mehmet 2.3.2, 2 – Ahmet 2.3.2, 2 – Ayşe 2.3.2 – 2, İsmet – Gül 2.3.2, 2 – Demet 2.3.2, 2)

Daha sonra %12,5 ile mobil veri ve hem mobil veri hem de wifi kullanılmaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Genelde kendi mobil verimi kullanıyorum. Ama çalıştığım yerin ortak wifi'si varsa ondan da yararlanıyorum. Şuan çalıştığım otelde kendi internetimi kullanıyorum. Çünkü wifi'de bazen sorun olabiliyor. Açıkçası internetten kopmak istemiyorum. (Emre 2.3.2, 1)

Kendi internetimden bağlanıyorum ama otele gittiğim zaman otelin zaten lobi wifi'side personellerle paylaşıldığı için ve ben bir resepsiyon personeli olarak wifi şifresini bildiğim için tabi ordanda bağlandığım oluyor. (Sevgi 2.3.2, 3)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların cep telefonuyla sanal kaytarma yaparken kullandıkları internet ağını yorumlarsak katılımcıların ağırlıklı olarak wifi'yi kullanmayı tercih ettiği, kimisinin wifi'de yaşanan kopukluktan dolayı mobil veri kullandığı kimisininde hem mobil veri hem de wifi kullandığı görülmektedir.

3.7.2.3. Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapılan Departmanlar

Tablo 3.26 Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapılan Departmanlara İlişkin Frekans ve % Dağılımı

Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapılan Departmanlar		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Önbüro	✓	✓	✓				✓		4	50
2-)	Muhasebe	✓				✓	✓		✓	4	50
3-)	Misafir ilişkileri		✓	✓	✓					3	37,5
4-)	Housekeping			✓			✓			2	25
5-)	F&B				✓				✓	2	25
6-)	İnsan Kaynakları								✓	1	12,5

Tablo 3.26'da görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların otelde sanal kaytarmanın en çok hangi departmanlar'da yapıldığı görüşünü yorumlarsak; %50 ile önbüro ve muhasebe departmanı ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

F&B departmanında çok fazla kullanıldığını düşünmüyorum. Çünkü çok fazla çalışıyorlar. Eğer yanlarında misafir yoksa bile chefleri mutlaka var. Ve bildiğim kadarıyla şuan çalıştığım otelde telefon kullanımı bu departmanlarda yasak. Biz ise resepsiyonda telefonu çekmecelerimize koyuyoruz. Karşımızda misafir olmadığı zaman bakabiliyoruz. (Sevgi 3, 1 – Ahmet 3,1 – Ayşe 3, 1 – Gül 3, 1)

Muhasebe'de çok oluyor. Muhasebe'ye genelde mail order kullanmak için gidiliyor. Bazı şeylere rastlıyorum. Çünkü yarım bırakılıp benim sorunumla ilgilenilmiyor. Önce bilgisayar'daki işi tamamlanıyor. Artık bir şey mi oynuyor bir şey mi okuyor bir saniye bakacam diyor. Ben orda oturuyorum zaten ben işinin bitmesini bekliyorum. Burada ben sosyal medya'da facebook ile bağlantılıp oynanan oyunlardan bile gördüm. (Demet 3, 2 – Ahmet 3, 2 – İsmet 3, 2 – Emre 3, 2)

Daha sonra %37,5 ile misafir ilişkileri departmanı yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Misafir ilişkileride sürekli oturduğu için sorunu olan, problemi olan misafiri beklediği için veya misafir ilişkileri personeli otelin etrafını gezdiği için onların daha fazla oyalandığını düşünüyorum. (Sevgi 3, 3 – Ayşe 3, 3 – Mehmet 3, 3)

Housekeping ve F & B departmanı %25 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Housekeping çalışanları, biraz back ofis kısmında olan kişilerin çok fazla oyalandığını düşünüyorum. Hatta önbürodan daha fazla oyalandıklarını düşünüyorum. Çünkü otelde çok fazla oda tipi var. Odanın bir tanesine giriyorlar balayı konsepti hazırlıyorlar. Güller papatyalar yerde ya da havlulardan kaz ördek gibi şekiller yapıyorlar. Onun fotoğrafını çekip paylaşıyorlar. Ondan sonrada odanın manzarasını paylaşıyorlar. Bizde sürekli aynı yerde resepsiyonda olduğumuz için ancak otele giriş anında dolaştığımız anda fotoğraf çekip yayınlatabiliyoruz. Ama onlar sürekli otelin her tarafında olduğu için, birde meydancılar oteli sürekli gezdikleri için nerde bir etkinlik var fotoğrafını çekiyorlar. (Sevgi 3, 4 – Emre 3, 4)

F & B departmanında da antreli çalıştıkları için yemek saatleri dışında arkada kaşık, bıçak siliyorlar o sırada rahatlar kimse olmadığı için kişisel internet kullanımı yapıyorlar. (Demet 3, 5 – Mehmet 3, 5)

%12,5 ile en son sırada insan kaynakları departmanı yer almaktadır. Katılımcının bu konudaki görüşü aşağıda verilmiştir:

Ben birde insan kaynakları diye düşünüyorum. Çünkü otelin alt katında bulunuyor konumu. Genel olarak işe alımlar ya da sigortalarla ilgili ve birde bu yıl İşkur var. İşkur

denetçileri geliyor onlarında pek umrunda değil telefonla oynanması vs. Önbüro müdürü veya genel müdür hiçbir zaman aşağıya inmiyor. Hep misafirlerle iletişim içindeler ya da ofisindeler. Ofisin konumundan dolayı böyle düşünüyorum. Çünkü personel yemekhanesinin hemen yanında bulunmakta. Personel görse zaten bir şey söylemez. Genelde insan kaynakları departmanında hep haber siteleri açık olduğunu görüyorum. (Demet 3, 6)

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal kaytarmanın en fazla yapıldığını düşündüğü departmana ilişkin görüşlerini yorumlarsak katılımcıların yoğunlaştığı departmanlar önbüro ve muhasebe olmaktadır. Onuda misafir ilişkileri departmanı takip etmektedir. Üçüncü sırada ise Housekeping ve F & B departmanı bulunmaktadır. Bu iki departmanda da katılımcılar arasında görüş farkı bulunmaktadır. Kimi katılımcılar bu departmanlarda iş yoğunlundan dolayı sanal kaytarma yapılmadığını ifade ederken kimi katılımcılarda tam aksi şekilde görüş bildirmektedir. En son sırada ise insan kaynakları departmanı yer almaktadır. İnsan kaynakları departman hakkında dikkat çekici bir nokta ise görüşme esnasında katılımcıların bu departman hakkında görüş bildirmekten kaçındıkları, bildiklerini anlatmadıkları farkedilmiştir. Sanırım bu durumun insan kaynakları departmanının işe alım işten çıkarma gibi yetkilerinin olmasından kaynaklandığı bu yüzden bu departmana karşı yorum yapmaktan korku duyulduğu düşünülmektedir.

3.7.2.3.1. Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapan Kişiler

Tablo 3.27 Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapan Kişilere İlişkin Frekans ve % Dağılımı

Otelde En Fazla Sanal Kaytarma Yapan Kişiler		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Yönetici				✓	✓	✓		✓	4	50
2-)	Çalışan	✓	✓	✓				✓		4	50

Tablo 3.27’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarmayı otelde en fazla yaptığını düşündüğü kişilere ilişkin görüşlerini yorumlarsak; %50 ile hem yöneticiler hem de çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yöneticilerin daha çok yaptığını düşünüyorum. Çünkü kişisel ofisleri var. Onları rahatsız edecek kimse yok. Zaten eve gittiğimizde görüyoruz iş saatinde paylaştıkları şeyleri. (Demet 3.1, 1 – Mehmet 3.1, 1 – İsmet 3.1, 1 – Emre 3.1, 1)

Çalışanların daha çok interneti kullandığını düşünüyorum. Yöneticiler ise daha yoğun iş odaklı, raporlar olsun, sözleşmeler olsun çok aktif olduğu için kişisel interneti kullanımı yapmaktalar. (Ahmet 3.1, 2 – Ayşe 3.1, 2 – Sevgi 3.1, 2 – Gül 3.1, 2)

Katılımcıların sanal kaytarmayı otelde en fazla yaptığını düşündüğü kişilere ilişkin görüşlerini incelediğimizde ikiye ayrıldığını görmekteyiz. Kimi katılımcılar yöneticilerin iş odaklı çalıştığını sanal kaytarmayı fazla yapmadıklarını çalışanların sanal kaytarmayı daha fazla yaptığını ifade ederken kimi katılımcılarda yöneticilerin kendilerine ait ofislerinin olduğunu ve onlara karşı sınırlamanın az olduğu için yöneticilerin daha fazla sanal kaytarma yapığını belirtmektedir.

3.7.2.3.2. Sanal Kaytarma Yapmak İçin En Uygun Shift

Tablo 3.28 Sanal Kaytarma Yapmak İçin En Uygun Olan Shift'in Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarma Yapmak İçin En Uygun Shift		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Akşam shifti		✓						✓	2	25
2-)	Gece shifti	✓			✓		✓			3	37,5
3-)	Akşam – gece shifti			✓		✓		✓		3	37,5

Tablo 3.28'de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarma yapmak için en uygun olan shift hakkındaki görüşlerini yorumlarsak; %37,5 ile gece shifti ve akşam-gece shiftinin ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir.;

Akşam shiftinde B shiftinde 4-12 shiftinde 6'dan sonra yoğunluk azalıyor. Bu aralıkta internette vakit geçirilebiliyor. Birde gece shifti var. Gece 12'den sabah 8'e kadar olan shiftte burda işte genellikle mesaide 8 saatin neredeyse 5-6 saati internette dolaşılıyor. Çünkü bazen ben bakıyorum bilgisayarın arama geçmişini inceliyorum. Bakıyorum 2-3 tane dizi izleyen bile oluyor. (Gül 3.2, 3 – Sevgi 3.2, 3 – İsmet 3.2, 3)

Gece çalışanları için 12-8 olanlar için internet kullanımının kesinlikle vazgeçilmez olduğunu düşünüyorum. Çünkü gece sıkıcı olduğu için daha fazla kişisel internet kullanımı oluyor. (Emre 3.2, 2 – Ahmet 3.2, 2 – Mehmet 3.2, 2)

Daha sonra %25 ile akşam shifti yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bizim departmanımız için girişler sabah oluyor genelde. Oteli daha iyi kullanabilmek için sabah çok erkenden geliyorlar. 8 ile 4 arasında çalışırsam eğer bazen su içmeye bile vaktim olmuyor. Çünkü girişler oluyor. Çıkış saati 12 o sırada yemek molası bile veremediğimiz durumlar oluyor. O sırada, telefonu interneti unutuyoruz. Ama 4-12 her şey sakinleşiyor. En kötüsü saat 8'e kadar yoğunluk oluyor. Daha sonra herkes yemek yemeye, eğlenmeye gidiyor. Kimse uğramıyor. Müdür çıkış saatleri de akşam olduğu için kimse kalmıyor. O zaman rahat oluyor. (Demet 3.2, 1 – Ayşe 3.2, 1)

Katılımcıların sanal kaytarma yapmak için en uygun shiftte ilişkin görüşlerini incelediğimizde ikiye ayrıldığını görmekteyiz. Kimi katılımcılar sanal kaytarma yapmak için en uygun olan shiftin gece shifti olduğunu ifade ederken kimi katılımcılarda hem akşam hem de gece shifti olduğu ifade etmektedir. Sanal kaytarma yapmak için sadece akşam shiftinin uygun olduğunu söyleyen katılımcılarda bulunmaktadır. Sabah shiftinde ise katılımcılar otelden çıkışların saat 12'de girişlerinde saat 2'ye kadar olması gerektiği için sabah shiftinin çok yoğun olduğunu bu yüzden mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının fazla yapılamadığını belirtmişlerdir.

3.7.2.4. Sanal Kaytarma Yapmanın Nedenleri

Tablo 3.29 Sanal Kaytarma Yapma Nedenlerine İlişkin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarma Yapmanın Nedenleri		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Can sıkıntısı	✓		✓						2	25
2-)	İnternet kullanma alışkanlığı	✓	✓	✓				✓		4	50
3-)	Boş vakti değerlendirme	✓								1	12,5
4-)	İş arkadaşlarıyla anlaşp-anlaşmama durumu		✓						✓	2	25
5-)	İşletmenin yönetim tarzı		✓							1	12,5
6-)	İnternet kısıtlaması		✓	✓		✓				3	37,5
7-)	İş stresi		✓	✓					✓	3	37,5
8-)	İşin yapısı		✓						✓	2	25
9-)	Gündemi takip etmek			✓						1	12,5
10-)	Mobbing			✓						1	12,5
11-)	Aile			✓	✓					2	25
12-)	Özel yaşam				✓				✓	2	25
13-)	Sosyal medya			✓		✓				2	25
14-)	Sürekli mesajlaşma isteği					✓				1	12,5

Sanal Kaytarma Yapmanın Nedenleri		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
15-)	Araştırma yapmak					✓				1	12,5
16-)	İnternette indirme yapmak					✓				1	12,5
17-)	Rahatlama isteği						✓	✓		2	25
18-)	Yöneticileri sevmeme						✓			1	12,5
19-)	Kişisel işleri halletmek							✓		1	12,5
20-)	Personelin fazla olması							✓		1	12,5
21-)	Çalışılan shift							✓		1	12,5
22-)	İşe önem vermeme							✓		1	12,5
23-)	İş disiplinine sahip olmama							✓		1	12,5
24-)	Yabancı dil problemi								✓	1	12,5
25-)	İş yoğunluğunun az olması								✓	1	12,5

Tablo 3.29’da görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarma yapma nedenlerini yorumlarsak; %50 ile internet kullanma alışkanlığının ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Artık o bir ihtiyaç gibi geliyor. Hani evet şuan su içmem gerekiyor gibi. 2 saat sonra bir telefona bakayım. Artık şöyle bir şey var. Telefon ekranında herhangi bir bildirim olmasa bile telefonumun şu ortasına basıp en azından bir ekrana baktığıma görüyorum. Hani seslide, bir bildirim gelse duyacam ama o an ihtiyaç hissediyorsunuz. Acaba bir şey gelmiş mi?, mesaj atan olmuş mu?, acaba şu nerde, bu nerde? , ailem bir fotoğraf atmış mı? Gibi. (Sevgi 4, 2 – Ahmet 4, 2 – Ayşe 4, 2 – Gül 4, 2)

Daha Sonra %37,5 ile internet kısıtlaması ve iş stresi gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

En çok internet kısıtlamalarında otel yönetiminin veya çalışılan departmanın personeline uyguladığı kısıtlamalarda personelin en çok zorlandığı şeylerden bir tanesi bu. Ben Rusçacı bir resepsiyonistim. Ama Rusçayı perfect konuşamıyorum. Konuşma arasında bilmediği kelimeler oluyor. Sonuçta Türkiye’de doğdum ve Türkiye’de yetiştim. Misafir bir şey söylediği zaman ordaki kelimeyi alıp google translate’den veya herhangi bir şeyden çevirip acaba tam olarak ne demek istiyor veya ben bir şey söylemek istediğim zaman onları kullanmak istediğim zaman ne oluyor? O da kısıtlamanın içine girmiş olduğu için, google translate açamadığım için o zaman

bu senin iş kalitene de yansıyor. Buna benzer durumlar ve iş dışı sebeplerde senin telefon üzerinden internet kullanmana sebep oluyor. (İsmet 4, 6 – Ayşe 4, 6 – Sevgi 4, 6)

İş stresiyle olabiliyor. İşin stresinden kendi düşüncelerini biraz daha dinlendirmek için internet kullanımına kaçabiliyorsunuz. (Ayşe 4, 7 – Sevgi 4, 7 – Demet 4, 7)

Can sıkıntısı, iş arkadaşlarıyla anlaşıp anlaşamama durumu, işin yapısı, aile, özel yaşam ,rahatlama isteği ve sosyal medya sanal kaytarma nedenlerinde %25 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ben genelde canım sıkıldığı zaman iş saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı yapıyorum. (Sevgi 4, 1 – Ahmet 4, 1)

Bu yanınızdaki kişilerden çok kaynaklanıyor iş arkadaşlarınızdan. Sohbet edemiyorsak, bir şey paylaşamıyorsak, zaman geçmiyorsa zaman geçsin diye sürekli başka şeylerle oyalanıyoruz. Yanımdaki kişiyle çok iyi anlaşıyorsam zaten sohbet ettiğim için internet'e bakmak hiç aklıma gelmiyor. (Demet 4, 4 – Ayşe 4, 4)

İşin kendi yapısıyla da biraz alakalı. İşten sıkılma durumuna göre internet kullanımı yapabiliyorsunuz. (Ayşe 4, 8 – Demet 4, 8)

Ben ailemden uzak yaşıyorum onları sürekli takip etme ihtiyacım var o yüzden sürekli bakıyorum. (Sevgi 4, 11 – Mehmet 4, 11)

Çalışanın özel hayatında yaşamış olduğu sıkıntılar, kız arkadaşından ayrıldığında, eşi askerde olduğunda vs bu durumlar kişisel internet kullanımına zemin hazırlamakta. (Mehmet 4, 12 – Demet 4, 12)

O gün çok yüksek tempoda çalışmışsındır ve biran önce kendini rahatlatmak isteyebilirsin. Bir internete bakayım ne var? Diye kontrol etmek isteyebilirsin. Temiz bir hava almaktansa internet bizi daha fazla rahatlatıyor. (Emre 4, 18 – Gül 4, 18)

Ben sosyal medyayı çok takip ediyorum. Bu durumda çok etkili oluyor. (Sevgi 4, 13 – İsmet 4, 13)

Boş vakti değerlendirme, işletmenin yönetim tarzı, gündemi takip etmek, mobbing, sürekli mesajlaşma isteği, araştırma yapmak, internetten indirme yapmak, yöneticileri sevmeme, kişisel işleri halletmek, personelin fazla olması, çalışılan shift, işe önem vermeme, iş disiplinine sahip olmama, yabancı dil problemi ve iş yoğunluğunun az olması sanal kaytarma nedenlerinde %12,5 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalışırken belli boşluklar oluyor. Bu boşlukları da değerlendirebilecek bir tek internet var. Bu sebeple eğlence aktivitesi olarak interneti kullanıyorum. (Ahmet 4, 3)

Bir önceki çalıştığım otelde daha sert bir yönetim tarzı vardı. Bu durumda insanı internet kullanımına sevkiyordu. (Ayşe 4, 5)

Ben her gün turizm gazetesini okuyorum. Bir turizmci olarak bence turizm gazetesini okumak önemli. Gündemde olan şeyleri sürekli takip etmemiz lazım. Anlık bir şeyler olabiliyor. Bir örnek vereyim. Geçen sene ocak ayında galiba, İstanbul Sultan Ahmet'de olan patlamada yaklaşık 10-15 Alman turist ölmüştü ve Alman turistlerin en fazla bize gelmiş olduğu ay aralık, ocak ve şubattır. Ben onu anlık olarak takip ettiğim için turizm gazetesine haber hemen düştü. Bu turizmi etkileyen olaylardan bir tanesi. Misafirlerden duymak yerine benden duymaları çok daha iyi oluyor. Düşünsenize resepsiyondasınız misafir geliyor ve kendi milleti Sultan Ahmet'de bomba patlamış şu kadar kişi ölmüş dediğinde ve ben duyduğumda şok olmamam gerekiyor, bundan haberdar olmam gerekiyor. O yüzden yabancı kalmamak için sürekli takip ediyorum. (Sevgi 4, 9)

Mobbing'den bahsetmek istiyorum size. Mesela ben supervisor'la, şefimle, önbüro müdürümle tartıştığım da kendimi nedense telefonun başında buluyorum. Önce biriyle dertleşip daha sonra hemen facebook'ta imalı yazılar yazdığımı görüyorum ya da farklı farklı yazıları okuduğumu görüyorum. Kendimi direkt telefonda yani sosyal medya kullanırken görüyorum diyebilirim. (Sevgi 4, 10)

Devamlı olarak mesajlaşma zaten günümüz çağında hep internet olduğu için iletişim aracında onun haricinde bir mesaj bekliyor olmanız sizi iş saatleri içerisinde internet kullanımına itebiliyor. (İsmet 4, 14)

Bir anda aklınıza iş esnasında bir şey geliyor onu araştırmak isteyebiliyorsunuz veya çalıştığınız iş yerinde ihtiyacınız olan bir bilgi çıkıyor onu internetde araştırmak zorunda kalabiliyorsunuz. (İsmet 4, 15)

İnternet kullanımında aşırı indirme yapan, gereğinden fazla indirme yapan personeller oluyor. Nasıl olsa bedava buldum indirebildiğim kadar indireyim düşüncesiyle indirenler oluyor. (İsmet 4, 16)

Çalıştığın yerde üstlerinden sevmediğin kişiler olabilir, rahatsız edici durumlar olabilir. Böyle durumlarda açıkçası kendimizi internete atıyoruz. (Emre 4, 18)

Bir personelin işi olur bir e-mail göndermesi lazım veya kişinin kendine göre bazı önemli sebepleri olabiliyor bunlar içinde interneti kullanabiliyor. (Gül 4, 19)

Personelin çok fazla olması da buna çok itiyor. Bir shiftte fazla personel olduğunda çok fazla boş kalınıyor. (Gül 4, 20)

3-)	Morali düzeltme			✓	✓				✓	3	37,5
4-)	Motivasyonun artması						✓			1	12,5
5-)	Dikkat eksikliğini giderme							✓		1	12,5
6-)	İşe odaklanmayı sağlama							✓		1	12,5

Tablo 3.30’da görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarmanın çalışana olumlu etkisini yorumlarsak; %37,5 ile morali düzeltme, dinlenme ve rahatlamamanın ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Benim moralimi düzeltiyor. Az öncede söylediğim gibi ailemden uzak yaşıyorum. O yüzden bir haber alma isteği oluyor. Şimdi ses duymaktan çok görüntü görmek var. O yüzden ben yeğenlerimin büyüdüğünü oradan görebiliyorum, babamı oradan görebiliyorum, konuşamayacak durumda oluyorsunuz, o beş dakikada ne yapabilirsiniz ki? Alo baba nasılsın? Nerdesin? yerine fotoğrafını açıp fotoğrafına bakıyorum, paylaşım yapmasa bile bunu yapıyorum. Sürekli bir adını aratıyorum ya da gündemdeki kişileri aratıyorum, instagramdan takip ediyorum ünlü olan birini işte herhangi bir modeli, yazarı takip edip ne paylaşımlar yapmış, bu konu hakkında ne söylemiş, düşüncesi ne diyerek sürekli bakıyorum. (Sevgi 5.1, 3 – Mehmet 5.1, 3 – Demet 5.1, 3)

Daha sonra %25 ile eksik bilgiyi tamamlayabilme ve işte verimliliğin artması gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Benim stajım bitti. Bir otelde çalışıyordum. İlk senemdi. Böyle bilinçli olarak çalışıyorum. Gece vardiyasındayım yine. Önbüro müdürümüz bana herhangi bir saatte arayabilirsin çekinme demişti. Bir misafir geldi. Benimde faturalandırma yapmam gerekiyor. Bu faturalandırmayı yaparken herhangi bir aksama durumunda sabah muhasebeyle sorun olacak. O yüzden yapamamıştım. Müdürü aramıştım gece iki buçuk, üç gibiydi. Aradım müdürüm böyle böyle demiştim. O da bana fotoğraflarını çek whatsapp’den yolla demişti. Fotoğraflarını çekip yolladım. Baktı böyle dedi ki işte şurdakini görüyor musun? Orayı böyle yap, şurayı dolar değil TL’ye çevir, buradan fiyatlandırmaya gir ve oluştur de oluşsun. Yaptım aynı şekilde oluştu. Kaydettim ve işlem bitmiş oldu. Bu da işte internet kullanımının gayet iyi olduğunu göstermektedir. (Ahmet 5.1, 1 – İsmet 5.1, 1)

Sürekli iş yaptığınızda bir zaman sonra sıkılıyorsunuz. Bu sıkılma iş verimliliğinize yansiyabiliyor. Bu yüzden kafanızı boşaltmak için kendinize zaman ayırıyorsunuz. Bu zamanınızda internet, sosyal medya gibi şeylerle değerlendiriyorsunuz. Böyle olunca işe tekrar başladığınızda daha verimli olabiliyoruz. Verimlilik artıyor. (Ayşe 5.1, 2 – Ahmet 5.1, 2)

Motivasyonun artması, dikkat eksikliğini giderme ve işe odaklanmayı sağlama sanal kaytarmanın çalışanlara olumlu etkisinde %12,5 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ben mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı yaptığım için iş motivasyonum düşmüyor. İşimi de aksattığımı düşünmüyorum. İşimi yaptıktan sonra kalan vakitlerde vaktimi internette geçiriyorum. Benim motivasyonumu açıkçası yükseltiyor. O gün internet kullanmadığımı varsayarsak; mesai saatleri içerisinde mobil paket verim bitmiş olabilir, wifi'de sorun olup internete giremezsem kendimi biraz kötü hissedirim. Hani benim bir tweet okumam lazım. O an bir tweet yazmam gerekebilir. Açıkçası beni motive ediyor işimi aksatmadan yaptığım için. Ben internet kullanımını olumlu olarak değerlendiriyorum. (Emre 5.1, 4)

Sürekli 8 saat boyunca tabii işimizi sürekli yapmak zorundayız ama sürekli çalışıyorsunuz ve bir insan ihtiyaç duyuyor kafasını boşaltmak için. Ona giriyorsunuz mesela biraz vakit geçirdikten sonra kafanızı biraz dağıtılıyorsunuz. İşe tekrar devam ettiğinizde dikkat eksikliğini biraz önlüyor. Sürekli ben işe bak bak bir süre sonra insan gerçekten beyin olarak yoruluyor. Dikkat azalması yaşıyor. (Gül 5.1, 5)

Sürekli işle ilgili bilgisayara baktığınızda bazı önemli noktaları kafanız yoğun olduğu için kaçırabiliyorsunuz. İnternet kullanımından sonra kafanızı toparlayıp işinize daha iyi odaklanabiliyorsunuz. (Gül 5.1, 6)

Katılımcıların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın çalışanlara olumlu etkisinin morali düzeltmede yoğunlaştığı onuda eksik bilgiyi tamamlayabilme ve işte verimliliğin artmasının takip ettiği görülmektedir. Ayrıca sanal kaytarmanın motivasyonu arttırdığı, dikkat eksikliğini giderdiği ve işe odaklanmayı sağladığı ifade edilmiştir.

3.7.2.5.2. Sanal Kaytarmanın Çalışana Olumsuz Etkisi

Tablo 3.31 Sanal Kaytarmanın Çalışana Olumsuz Etkisinin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarmanın Çalışana Olumsuz Etkisi		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	İşten uzaklaşma	✓								1	12,5
2-)	Yöneticiler tarafından çalışmıyor gibi görünmek	✓								1	12,5
3-)	Konsantrasyon eksikliği		✓						✓	2	25
4-)	Çalışanın işten çıkarılması					✓				1	12,5
5-)	Aynı title'da olanlar arasında adaletsizlik algısının oluşması					✓				1	12,5

6-)	İşi aksatma	✓		✓	✓	✓		✓	✓	6	75
7-)	İş arkadaşına fazla iş yükü yükleme							✓		1	12,5
8-)	İş erteleme								✓	1	12,5
9-)	Misafire yalan söylemek zorunda kalmak								✓	1	12,5

Tablo 3.31’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarmanın çalışan üzerinde bırakmış olduğu olumsuz etkisini yorumlarsak; %75 ile işi aksatmanın ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bizim programda yazıyı not etme bölümü var. Bizde çalışan Ukraynalı bir kız vardı. Çok komik bir şey yazmıştı nota. Odanın içine tıkladığınız zaman odayla ilgili yazılan not mevcut. Misafir deniz manzaralı oda ister gibi veya misafirin herhangi bir şikayeti olduğunda biz onların içine not yazarız. Ukraynalı arkadaşımızın da Türkçesi çok iyi değildi. Çok komik bir şey yazmıştı. Türk arkadaşımızda bu yazıyı okudu. Türk arkadaşımız bunu okuduğunda buna bir güldü daha sonra fotoğrafını çekmek için yeltendi. Yazının fotoğrafını çekerken bir misafire yakalandı. Daha sonra bir şikayet neden telefonlar kullanılıyor diye. Akıllı telefonun desk telefonu olarak kullanılmadığını biliyorlar. Genelde resepsiyonun diğer departmanlarla birlikte iletişim aracı olarak kullandığı telefonlar eski nokia'nın, samsung'un kamerasız olan telefonları kullanıldığı için onun arkadaşımızın şahsi telefonu olduğunu anladı. Neden benimle ilgilenmiyorsunuz diye müşteri kızmaya başladı. Süpervisor'ı çağırdı. Ben burada bir şeyler söylemeye, anlatmaya çalışıyorum. Arkadaşınız geldi telefonla bir şeyler çekti. Bana cevap vermek yerine diye konuştu. Bu esnada arkadaşımız müşteri tarafından azarlanmıştı. (Sevgi 5.2, 6 – Ahmet 5.2, 6 – Mehmet 5.2, 6 – İsmet 5.2, 6 – Gül 5.2, 6 – Demet 5.2, 6)

Daha sonra %25 ile konsantrasyon eksikliği gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bazen gerçekten bir şey okurken ona odaklanıyoruz ve karşımıza işle ilgili bir şey geliyor. Mesela 8'de çok önemli bir kişinin girişi vardı ama senin aklın orda olmadığı için saatin 8 olduğunu unutuyorsun. Konsantrasyonun bozulabiliyor. (Demet 5.2, 3 - Ayşe 5.2, 3)

İşten uzaklaşma, yöneticiler tarafından çalışmıyor gibi görünmek, çalışanın işten çıkarılması, aynı title'da olanlar arasında adaletsizlik algısının oluşması, iş arkadaşlarına fazla iş yükü yükleme, iş erteleme ve misafire yalan söylemek zorunda kalma sanal kaytarmanın çalışana olumsuz etkisinde %12,5 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Alanya'da bir otelde çalışırken bizim bir resepsiyon şefimiz vardı. Ben onun yanına ne zaman gitsem eli bir anda bilgisayara gidiyordu. Arka tarafında ayna olduğunu unutmuştu bir ara. Kendisi hamileydi, çocuğuna bebek giysileri felan bakıyordu. İnterneti çok aktif bir şekilde kullanıyordu. Ama iş odaklı değil, boş odaklı. Genellikle çok gereksiz, incik cıncık gibi şeylere bakıyordu. (Ahmet 5.2, 1)

Yöneticilerin bizi herhangi bir internet kullanımında kişileri tamamen kötü görüp, kişileri hiç çalışmamış gibi görüp, direkt düz bakmak diyoruz biz buna. Böyle gözlük takıp sadece çalışmıyor görmesini ben olumsuz olarak görüyorum. (Ahmet 5.2, 2)

Bizim otelin patronunu Facebook üzerinden başka birine şikayet ediyorlar, yazıyorlar. Arkadaşına şikayet ediyor. Facebook'a girmiş. Orda heralde patronla ilgili bir sıkıntı yaşamış. Patrona facebook'tan saydırıyor. Bunu işyerindeki bilgisayardan yapıyor. Bunu kendi özel bilgisayarından veya cep telefonundan yapmıyor. Onu tespit edemezler. Ama iş bilgisayarlarının hepsi genel bilgisayara bağlı olmuş olduğu için belki bilmiyor bunu kendi bilmiyorum. İşyeri bilgisayarı üzerinden Facebook'u açmış. Facebook'tan arkadaşlarıyla konuşuyor. Mesajlaşmada orda yaşadığı bir sorunu küfürlü olarak anlatıyor. Tabi sonra geçmişi felan silip bilgisayardan çıkıyor. Bu görünmez zannediyor. IT Manager genel bilgisayardan kontrol ettiği zaman tüm mesajlaşmalar dahi hepsi çıkıyor. Zaten bu otelin kendi yasal hakkı. Kendi interneti sonuçta, kendi adına. Dolayısıyla yapılan işlemleri kendi görebilir. Ordan o yazışmalar görülünce kişinin işine son veriliyor. Çünkü kişinin girdiği bilgisayar belli, saat kaçta girdiği belli olduğundan kişi tespit ediliyor. (İsmet 5.2, 4)

Ben kişisel internet kullanımında genelde adalete önem veririm. Benim aynı tittle'da olan aynı dönemimde olan insanların ben nasıl internet kullanıyorsam onların da aynı şekilde internet kullanmasını isterim. Şimdi ben çalışırken harıl harıl çalışıyorum, iş yoğunluğu varsa ve çalışma arkadaşım gidip orda internette yazışıyorsa ben ondan huy kaparım. (İsmet 5.2, 5)

Santral ofisimizde iki tane bayan çalışıyordu. Biri çok iyi çalışıyordu. İşini gerçekten çok güzel yapıyordu. Diğeri internet'de çok fazla takılıyordu. Bu yüzden ikisinin ortak yapması gereken işlerde diğerine daha fazla iş yükü düşüyordu. Kendi bunu üzerinden atıyordu. (Gül 5.2, 7)

Benim şefim var. Galatasaraylı, çok seviyor. Şefim erkek. 4-12 mesaisindeydik. Daha sonra maç vardı. Back ofisteki bilgisayardan maça girdi. Bende sorun yaşadım önde. Misafir odasını değiştirmek istiyor ve sorun yaratıyor. Benimde o saatte oda değiştirmek için yetkim yok. Odayı temizleyecek hazırlayacak kimse yok. Ancak temiz odalardan rezervasyonlu odalardan birini verebilirim. Şefimi arıyorum deksten açmıyor. Misafire bir saniye bekler misiniz?

Diyorum. Arkaya gidip şefim böyle böyle oldu diyorum sonra gelsin diyor. Maçtan sonra gelsin diyor. (Demet 5.2, 8)

Misafire sonra şefimiz toplantıda bir yarım saat sonra gelin diye gönderdim. (Demet 5.2, 9)

Katılımcıların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın çalışana olumsuz etkisinin işi aksatmada yoğunlaştığı onu ise konsantrasyon eksikliği takip ettiği görülmektedir. Ayrıca katılımcılar işten uzaklaşma, iş arkadaşına fazla iş yükü yükleme, yöntemler tarafından çalışmıyor gibi görünmek, aynı title olanlar arasında adaletsizlik algısının oluşmasına sebebiyet vermesi, işten uzaklaşma, işi erteleme ve işi ertelerken diğer çalışma arkadaşını yalan söylemeye sevk etmek gibi olumsuz durumlardan söz etmişlerdir.

3.7.2.6. Sanal Kaytarmanın İşletmeye Etkisi

3.7.2.6.1. Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumlu Etkisi

Tablo 3.32 Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumlu Etkisinin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumlu Etkisi		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Müşteri portföyünü arttırma	✓		✓						2	25
2-)	Otelin reklamını yapma	✓		✓	✓	✓				4	50
3-)	Çalışanın rahatlamasını sağlaması						✓	✓	✓	3	37,5

Tablo 3.32’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarmanın işletmeye olumlu etkisini yorumlarsak; %50 ile otelin reklamını yapmanın ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bir yandan iyi aslında. Bazıları işini aksatıyor olabilir. Ona bir şey dediğim yok. Onla çok fazla zaman geçiren çalışanlarda oluyor. Ama bir bakıma iyi. Şöyle bir şey var. Artık otellere sosyal medya uzmanları alınır oldu. Otelin kendi bir telefonu oluyor. Bunu belekteki otelimiz snap chatle yapıyor şuan çalıştığım otel. Fotoğrafları çekiyor bugün Türk gecesi yaptık diye. Daha önce otelde konaklamış olan misafirler otelin snap chatinden kullanıcı adından buluyor ve odalara da snap chatimiz şudur diye yazıyoruz. O telefonda ondan sonra snap chat kullanıcısından herkes paylaşım yapabiliyor. Otelin en güzel bölümünü, işte otelimize bakın yeni şu yapıldı, işte jakuzili havuzumuz ve yeni temalarla herkes paylaşım yapabiliyor. Bu güzel bir şey. Daha önce çalıştığım otellerden birinde misafir ilişkileri departmanında çalışırken çoğu

misafir benden memnun kaldığı için beni facebook vs. beni ekliyordu. Daha sonra tekrar gelicez sizden çok memnun olduk bende bunları otelde anlık paylaştığım zaman bunları hemen görüyorlar. Ve otelde şu yapılmış diyerek biraz daha akıllarında otelin kalma süresini artırıyor açıkçası. (Sevgi 6.1, 2 – Ahmet 6.1, 2 - Mehmet 6.1, 2 – İsmet 6.1, 2)

Daha sonra %37,5 ile çalışanı rahatlamasını sağlaması gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalışıyorum biranda bunalmış olabilirim, kendimi biran önce o kafa yapısından kurtarmak için kendimi internete atıyorum. Böyle olunca rahatlıyorum. Bu yüzden mesai saatleri içerisinde internet kullanımını olumlu olarak düşünüyorum. Ama bunun belli bir seviyesi olması gerekir. Bir müşterinin yanında telefonu çıkarıpta ne bileyim bir you tube'dan bir komik video izleyim, snap izlemek gibi şeylerin yapılmaması gerekir. (Emre 6.1, 3 – Gül 6.1, 3 – Demet 6.1, 3)

Müşteri portföyünü artırma sanal kaytarmanın işletmeye olumlu etkisinde %25 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bizim önbüro müdürümüz olsun genel müdürümüz olsun bunlar misafir portföyü için aktif kullanıyor. Facebook'u yöneticiler çok aktif kullanıyor. Müşterilerle facebook'tan normal arkadaş gibi ekliyorlar, sohbet ediyorlar ve bunlar gelecek için mesala otelden rezervasyon değilde müdüre de direkt yazabiliyor. Artık arkadaş gibiler ya, hani böyle oda var mı? Ben geleceğim de sizin otele rezervasyon yaptıracağım denilebiliyor. Bu yönde de internetin olumlu yönleri olabiliyor ileriye dönük olarak. (Ahmet 6.1, 1 – Sevgi 6.1, 1)

Katılımcıların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın işletmeye olumlu etkisinde otelin reklamını yapmada yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Onuda çalışanın rahatlaması takip etmektedir. Bunun yanı sıra katılımcılar müşteri portföyünü artırma gibi sanal kaytarmanın işletmeye olumlu bir etkisinin de olduğunu ifade etmiştir.

3.7.2.6.2. Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumsuz Etkisi

Tablo 3.33 Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumsuz Etkisinin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarmanın İşletmeye Olumsuz Etkisi		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Misafire kötü amaçlı yaklaşım	✓								1	12,5
2-)	Çalışanın görevini yerine getirmemesi	✓								1	12,5
3-)	Örgütsel imajın olumsuz yönde etkilenmesi		✓					✓	✓	3	37,5
4-)	Mola sürelerinin uzaması			✓			✓			2	25

5-)	İş kalitesinin düşmesi				✓					1	12,5
6-)	Maddi kayıp					✓				1	12,5
7-)	Otelde yaşananlara yabancı kalmak					✓				1	12,5
8-)	Oteldeki işlerin aksaması	✓						✓		2	25

Tablo 3.33’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarmanın işletmeye olumsuz etkisini yorumlarsak; %37,5 ile örgütsel imajın olumsuz yönde etkilenmesinin ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Otelde bir hizmet işletmesi olduğu için etrafta sürekli zaten misafirler oluyor. Misafirler çalışanı telefonda, internet’de gördüğü zaman onları da olumsuz yönde etkiler. Kafalarında bir soru işareti oluşturur. Oteli disiplinsiz, otoritesiz bir yer olduğunu düşünebilirler. (Gül 6.2, 3 – Ayşe 6.2, 3 – Demet 6.2, 3)

Daha sonra %25 ile mola sürelerinin uzaması ve oteldeki işlerin aksaması gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Lara’da bir otelde stajerdim. Yine resepsiyondaydım. Moladan anladıkları şuydu; kahve içeceksen, sigara içeceksen molaya çıkabilirsin. Ama telefonda konuşacaksan neden telefonla çıkıyorsun?, neden mola istiyorsun? Deniliyordu. Onu dinlenme ihtiyacı olarak görmüyorlardı. Daha sonra insanlar şunu söyler oldu. Ben kahve içmeye gidiyorum, dinlenmeye gidiyorum diyerek telefonlarını alarak mola sürelerini de uzatarak bunu suistimal ediyorlardı. Soranlara da çalışanlar çay, kahve, sigara içiyorum diyorlardı. Ama ben telefonla konuşuyorum vs. dediğinizde sanki o molayı suistimal etmiş gibi oluyorsunuz ama işin aslı çok farklı. Bunu çok fazla uzatıyorlardı. 15-20 dakikayı aşan çok oluyordu ve çok azar işitenler olmuştu. (Sevgi 6.2, 4 – Emre 6.2, 4)

Alanya’da bir otelde çalışırken bizim bir resepsiyon şefimiz vardı. Otelin rezervasyon bölümü yoktu. Rezervasyon işlemlerini resepsiyon şefi hallediyordu. Kendisi İnterneti çok aktif bir şekilde kullanıyordu. Bu durumdan ötürü odaların rezervasyonunu direkt alıp, odanın ne amaçla yapıldığı, odanın balayı odası mı? Deniz manzaralı mı? Olacağı gibi durumlarda aksatmalar çok oluyordu. Bu yüzden çok sıkıntı yaşıyorduk. Her seferinde resepsiyon şefine uğramak durumunda kalıyorduk. Neden böyle oldu felan gibisinden. (Ahmet 6.2, 8 – Gül 6.2, 8)

Misafire kötü amaçlı yaklaşım, çalışanın görevi yerine getirmemesi, iş kalitesinin düşmesi, maddi kayıp ve otelde yaşananlara yabancı kalmak sanal kaytarmanın işletmeye olumsuz etkisinde %12,5 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalışanlar misafirle genelde ilgilenmek istiyor. Genelde Akdeniz bölgesinde böyle şeyler çok oluyor. Bayanlara sözlü taciz yapıyorlar. Facebook üzerinden olsun, instagram üzerinden olsun çok fazla oluyor. Misafiri kandırma amaçlı, parasını yeme amaçlı çok fazla şeyler var. Bu yüzden otelin kaybı açısından çok büyük zararlara uğratabilir bu internet kullanımı. Örnek vermek gerekirse, bir arkadaşımız vardı. Genelde olaylar gece oluyor. Çünkü gece müdür olmadığı vakit bellboy olsun, resepsiyon olsun çok rahat davranıyor. Gece olayları sıkıntı oluyor. Bellboy bir misafirle resepsiyonu dinlemeden gidiyor. Nereye gidiyor belli değil. Otel içinde gidiyor. Belki odasına gidiyor. Lavaboya gidecem diye gidiyor. Fakat misafirle gidiyor. Misafirin peşinden gidiyor. Bu arkadaş misafirle iletişim kurmak için interneti kullanıyor ve misafir geliyor. O da ondan kaynaklı lavaboya gidiyorum diye misafirle çıkıp gidiyor. İş esnasında interneti kullanıp misafirle iletişime geçiyor. İnterneti kötü amaçlı kullanıyor. (Ahmet 6.2, 1)

Misafirin peşinden giden bellboy arkadaşımız ortada yok yeni bir oda geliyor. Gece 2-3 tane bellboy olmuyor. Bir tane bellboy oluyor. Resepsiyonda tek kaldım. Check in yaptım. Misafirlerin bavulu duruyor. Bellboy'u bekliyoruz gelmedi. Beş dakika, on dakika geçti hala gelmedi. Misafir gece uyumak istiyor, rahatsız oluyor, odasına çıkmak istiyor. Bende resepsiyon odasını kitledim. Bavulları alıp odasına bıraktım. Bende daha sonra resepsiyona geldim. (Ahmet 6.2, 2)

Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı fazla yapıldığında iş kalitesinin düşmesine sebep oluyor. Çünkü iş yaparken aklının bir kısmı internet uğraştıklarında kalıyor. (Mehmet 6.2, 5)

Otelin genelde açık wifi'si oluyor. Açık wifi'den çalışanlar bağlanıyorlar. Özellikle bir şey indirmek istedikleri zaman evde kotaları yoksa otelden tamamlamak için indiriyorlar. Otelden kullanıp telefonlarına indiriyorlar. Ve indirdikleri şeyleri eve gidip seyrediyorlar. Bu durumda da işletmeye gelen misafir 5 gb internet kullanacaksa bu personelle birlikte 10-15 gb yükseliyor. Ve maddi açıdan kayıp sağlanıyor. (İsmet 6.2, 6)

Kişisel iletişim olarak çalışanlar arasında mesela sen boş zamanın olduğu zaman yanındakiyle konuşmuyorsun ve onunla bilgi paylaşımında bulunmuyorsun, internette yazıyorsun ve çevrendeki olayların dışında kalmış oluyorsun. Herkes bireysel olarak çevredeki olayların dışında kalınca çok büyük bir olay olduğu zaman veya bir şey döndüğü zaman onu algılayamayabiliyorsun veya geç algılayabiliyorsun. (İsmet 6.2, 7)

Katılımcıların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın işletmeye olumsuz etkisinin örgütsel imajın olumsuz yönde etkilenmesi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Onuda mola

sürelerinin uzaması ve oteldeki işlerin aksaması takip etmektedir. Ayrıca katılımcılar misafire kötü amaçlı yaklaşım, çalışanın görevi yerine getirmemesi, iş kalitesinin düşmesi, maddi kayıp ve otelde yaşananlara yabancı kalmak gibi sanal kaytarmanın işletmeye olumsuz bir etkisinin de olduğunu ifade etmiştir.

3.7.2.7. Sanal Kaytarmanın Bireysel – Özel / Aile ve Sosyal Yaşama Etkileri

Tablo 3.34 Sanal Kaytarmanın Bireysel – Özel / Aile ve Sosyal Yaşama Etkilerinin Frekans ve % Dağılımı

Sanal Kaytarmanın Bireysel – Özel / Aile ve Sosyal Yaşama Etkileri		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Departman müdürünün işi aksatmasının cezasını alt kademedeki personelin çekmesi	✓								1	12,5
2-)	Bir sonraki shifte daha fazla iş yükü yükleme		✓							1	12,5
3-)	Mesaiye kalma		✓	✓				✓		3	37,5
4-)	Strese girme		✓							1	12,5
5-)	Çalışma verimliliğinin olumsuz yönde etkilenmesi		✓							1	12,5
6-)	Moral bozukluğu			✓						1	12,5
7-)	Tutanak tutulma				✓					1	12,5
8-)	Müdür tarafından azarlanma					✓				1	12,5
9-)	Çalışanın arkadaşlık ilişkilerinde sorun yaşanmasına sebebiyet verme						✓			1	12,5
10-)	Aileyle daha az vakit geçirme							✓		1	12,5
11-)	Çalışanın motive olması								✓	1	12,5

Tablo 3.34’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların sanal kaytarmanın bireysel – özel / aile ve sosyal yaşama etkilerini yorumlarsak; %37,5 ile mesaiye kalmanın ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Belekteki otelde çalışırken bütün çalışma arkadaşlarımla, şefimle aram çok iyiydi. Otelin yeni açıldığı esnada çok fazla arrival, check in yapacağımız kişi yoktu. Daha yeniydik ve benim o sıralarda Antalya’daki evimden taşınmam gerekiyordu. Yaklaşık olarak son 3-4 günüm kalmıştı ve ben ev bakamıyordum. Bunun nedeni de şuydu. Sabah çalışıyordum, beni sürekli sabah shiftinde istiyorlardı. Sabah 8 akşam 4 mesaisinde yani A shift’inde çalıştığımndan Antalya’ya gelme saatimin 1 saat olduğunu katarsam akşam saat 5’te evde oluyordum. Dolayısıyla çevredeki yerlere bakma imkanım olmuyordu. Emlakçılar zaten 1 saat sonra kapanacak, gittiğim

yer var satılık, kiralık vs. ev buldum bulamıcam. Neyse resepsiyondayım telefonumda çantamda arka tarafta bir yerde. Bilgisayar kullanıp ordanda sahibinden.com bakayım dedim. Bunu yaparken şefim yanıma geldi. şefimde beni arkadaşı olarak gören biridir. Ne yapıyorsun dedi? Şefim böyle böyle dedim. Evden çıkacam, ev bulamıyorum en azından buradan bakayım araştırayım bana uygun bir yer var mı? Yok mu? 3-4 gün sonra evden çıkmam gerekiyor dedim. Bana sayfayı kapattırdı. O gün beni mesaiye bıraktı. 3 saat mesaiye kaldım sırf bunun için. (Sevgi 7, 3 – Ayşe 7, 3 – Gül 7, 3)

Departman müdürünün işi aksatmasının cezasını alt kademedeki personelin çekmesi, bir sonraki shiftte daha fazla iş yükü yükleme, strese girme, çalışan verimliliğinin olumsuz yönde etkilenmesi, moral bozukluğu, müdür tarafından azarlanma, çalışanın arkadaşlık ilişkilerinde sorun yaşanmasına sebebiyet verme, aileyle daha az vakit geçirme ve çalışanın motive olmasının katılımcıların sanal kaytarmanın bireysel – özel / aile ve sosyal yaşama etkilerini açıklamada %12,5 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Biz bazı durumlar yaşıyorduk polis raporunda. Polis raporunda sistem bazen hata veriyordu. Bu nedenle polis raporunu gönderemediğimizden dolayı internetten excelden bütün listeyi çıkartmak zorundayız. Misafirin isim, soyisim gibi kişisel bilgilerini. Bunu da yapmak için bazen uğraşıyoruz. Biz yapamıyoruz yine önbüro müdürünü aramak durumundayız. O da fazla ilgisiz kalıyordu bu durumlara. Her şeyi bizim üstümüze yükleyip gidiyordu. Bundan dolayı bizde sıkıntı yaşarsak sorun ona patlıcağı. Çünkü polis raporunu göndermeyince cezası oluyor. Arıyoruz gece vakti. Bu sefer o uyanıyor. Bilgisayarını açıyor ordan bizim bilgisayara bağlanıp ordan işlemlerini yani gece 2'de uyandırsak bir, bir buçuk saat onla uğraşıyordu. Bundan dolayı uykusu bozuluyordu. O da sıkıntı yaşıyordu. Ailesinden kaynaklı bir durum var mıdır? Bilemem. Çünkü çok rahat davranıyordu. Bu kişi zaten internet kullanımında çok aktifti. Misafirlerle ilgilide düşünüyorum. Misafirlerle de aynı normal çalışanlar gibi internet üzerinden anlaşıp yüzmeye felan gidiyordu. Bu önbüro müdürüydü. İnternetle çok içli dışlıydı. Facebook olsun, instagram olsun çok kullanıyordu. Misafirlerle çok içli dışlıydı. Hatta facebook'tan çok iletişime geçip, misafirlerle gezip tozuyordu. Bundan dolayı da gece olsun, gün ortası olsun aksaklıklar oluyordu. Otel müdüre bir şey sorduğunda hep bizi öne atıp, bizim azar işitmemizi sağlıyordu. Mesela polis raporu sorunu ondan kaynaklı. Çünkü biz polis raporunu hazırlamak zorunda değiliz. Bu sistemden kaynaklıdır. Sistemi gün içerisinde onlar kontrol etse; bu sıkıntı yaşanıyor mu? Yaşanmıyor mu? Diye bir incelese hiçbir sıkıntı yaşamayacağız. Mesela başka çalıştığım otelde polis raporu saat 12'ye doğru kaydedilip öyle devrediliyordu. Fakat bu

müdürümüzün fazla rahatlığından, milletle internette çok içli dışlı olduğundan dolayı, sağda-solda gzmelerinden dolayı sorun yaşamamıza sebep oluyordu. (Ahmet 7, 1)

Bir önceki shifte çalışan kişi mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı sebebiyle işlerini aksatabiliyor ve bir sonraki shifte daha fazla iş bırakabiliyor. Bu da diğer shiftteki çalışma arkadaşlarına yansiyabiliyor. (Ayşe 7, 2)

Mesai saatleri içerisinde internet kullanımından dolayı çalışan işlerini yetiştiremiyebiliyor. Bu da çalışanı stres altında bırakıyor. (Ayşe 7, 4)

Stres altında kalmakta çalışanın verimliliğini etkiliyor. (Ayşe 7, 5)

İş saatleri içerisinde sahibinden.com sitesine girerek internet kullanımını Suistimal etmişimde, işimi aksatmışımda hani bana ceza veriyorlarmış gibi yaptılar. Benim bu ağrıma gitmişti. Maalesef sosyal yaşantımı etkiledi. Ben evden çok zor çıktım. 3 gün sonra evet çıktım. Ama hiç sevmediğim bir eve çıktım. Çünkü çıkmak zorundaydım. Belki o gün olmasaydı gerçekten bana biraz zaman verilmiş olsaydı başka yerle anlaşacaktım. Belki bu kadar fazla kira vermiyor olacaktım. O gün gerçekten moralim çok bozuk geçirdim. Bunu misafirlere de yansıttığımı düşünüyorum. (Sevgi 7, 6)

Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımında aşırıya gidenler hakkında tutanak tutulma oluyor. Örneğin ilk uyarıyı çalışan dikkate almadığında ikinci uyarıda tip cezası kesiliyor, izinden kesme oluyor. 3. uyarıda da işten kovulma oluyor. (Mehmet 7, 7)

Bir dönem bizim resepsiyon deksinde tüm bilgisayarlar internete bağlıyordu. Biz dekste üç kişiydik. Bir grup girişimiz vardı ve onu bekliyorduk. 50-60 odalı bir otele grup bekliyorduk. Ama kış dönemiymi. Otel boştu kimsede uğramıyordu. Grup gelecek işlerini halledip işimiz bitecekti. Bilgisayarların hepside internet kullanımına açık olduğu için biz bir yandan beklerken bir yandan da internete giriyorduk. Üç arkadaşta aynı şekilde bilgisayardan kafamızı kaldırmıyoruz. Adamlar burnumuzun dibine kadar gelmişler bizim haberimiz yok. O sırada müdürümüz geliyor. Genelde müdürler hep böyle şeylerin üzerine gelirler. Bizim durumumuzu fark eden müdür ilk başta bir şey yapmadı. Önce misafirleri dekse dağıttı. Bizi çalıştırmaya başladı. Tabi iş bitince bizi güzel bir şekilde azarladı. (İsmet 7, 8)

Kız arkadaşım var. Şöyle durumlar olabiliyor aramızda. Mesela whatsapp'da bireysel internet kullanımı. Mesai saatleri içerisinde whatsapp'a girdiğim zaman bu konuda bana bu yüzden trip atabiliyor. Sen mesaide değil misin?, çalışmıyor musun?, nasıl whatsapp'a, facebook'a girdin? Gibisinden durumlar olabiliyor. Hani bana etkisi bu yönde oluyor. O son görülme durumları, işte sen nasıl whatsapp'a yazdın?, nasıl tweet attın? Gibi geri dönüşler olabiliyor. (Emre 7, 9)

İşte internet kullanmından dolayı mesaiye kaldığımızda evimize geç kalabiliyoruz. Ben şuan evli değilim. Ama evli olsam eşimle oturup bir akşam yemeği yiyemicem ya da çocuğum

olsa çocuğumla ilgilenemeyeceğim. Çocuğumla daha az vakit geçirmiş olacağım. Tabi ki bunlarda aile yaşantısını olumsuz yönde etkileyecektir işini aksattığından dolayı. (Gül 7, 10)

Bizim misafir ilişkileri deksimiz resepsiyonun tam karşısında. Misafir ilişkileri müdürümüz yeni baba oldu. Çocuğunu merak ediyor. İzinde olmadığı için görüntülü arıyor, fotoğraflarına bakıyor. Her gün görüşüyor belli saatlerde. Eşiyle ve çocuğuyla iş saatinde görüşüyor. Bu onu motive ediyor. Telefonu kapattığında işini severek yapıyor daha mutlu oluyor. Herkese böyle olumlu enerji veriyor. Belki görmese acaba ne yaptı?, nasıl? Diye sürekli aklı orada kalacak. Ama görüp rahatlıyor. Mesela uyuduğunu görüyor kapatıyor. Bunu herkes görüyor çünkü ortada. (Demet 7, 11)

Katılımcıların sanal kaytarmanın bireysel – özel / aile ve sosyal yaşama etkilerine ilişkin görüşlerini incelediğimizde mesaiye kalma üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu konu üzerinde katılımcılar birbirinden farklı konulara değinmiştir. Genellikle katılımcılar sanal kaytarmanın departman müdürünün işi aksatmasının cezasını alt kademedeki personele çektirmesi, bir sonraki shiftte daha fazla iş yükü yükleme bu yüzden strese girerek iş verimliliğinin olumsuz yönde etkilenmesi,, müdür tarafından azarlanma, moral bozukluğu, aileyle daha az vakit geçirme, çalışanın arkadaşlık ilişkilerinde sorun yaşaması ve tutanak tutulma gibi olumsuzluklar üzerinde durulurken sadece bir kişi çalışanın işte motive olmasını sağladığı konusunda görüş bildirmiştir.

3.7.2.8. Çalışanların Algısına Göre Otellerin Sanal Kaytarmaya Bakış Açısı

Tablo 3.35 Çalışanların Algısına Göre Otellerin Sanal Kaytarmaya Bakış Açısının Frekans ve % Dağılımı

Çalışanların Algısına Göre Otellerin Sanal Kaytarmaya Bakış Açısı		Ahmet	Ayşe	Sevgi	Mehmet	İsmet	Emre	Gül	Demet	F	%
1-)	Departman müdürünün ılımlı yaklaşması	✓								1	12,5
2-)	Otel yönetiminin ılımlı yaklaşması						✓	✓	✓	3	37,5
3-)	Müdür yardımcısının sert yaklaşması								✓	1	12,5
4-)	Otel yönetiminin sert yaklaşması	✓		✓		✓				3	37,5
5-)	Otellerin çalışanlardan iş odaklı internet kullanımı istemesi	✓			✓					2	25
6-)	Otel yönetimin iş aksatmadıkça hoşgörülü olması		✓							1	12,5
7-)	Otel müdürünün tüm departmanların aynı şekilde ve şartlarda çalışmasını istemesi			✓						1	12,5
8-)	İş esnasında telefon kullanımının yasaklanması			✓		✓				1	25
9-)	Otelin içine telefon sokulması halinde güvenliğin tutanak tutma yetkisi					✓				1	12,5
10-)	Çalışılan departmana göre telefon					✓				1	12,5

	kullanımının yasaklanması										
11-)	Çalışanın kamerayla izlenmesi					✓				1	12,5
12-)	Aşırı internet kullanımında çalışanın uyarılıp internetinin kesilmesi							✓		1	12,5
13-)	Yapılan uyarı dikkate alınmadığında çalışanın işten çıkarılması							✓		1	12,5

Tablo 3.35’de görüldüğü gibi genel olarak otellerin önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışan katılımcıların aktardığı otelin sanal kaytarmaya bakış açısını yorumlarsak; %37,5 ile otel müdürünün ılımlı yaklaşması ve otel yönetiminin sert yaklaşmasının ilk sırayı aldığı görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalıştığım otel mesai saatleri içerisinde internet kullanmayın derken mecbur kalınmadıkça sosyal ağlar vs. için internet kullanmamamızı gerektiğini düşündüğünü biliyorum. Ama bu konuda otelimizin herhangi bir uygulaması yok. İnternet kısıtlaması yapmıyor veya telefonlarınız şurda duracak gibisinden bir yaptırımı yok. Açıkçası bana göre mantıklı. Kısıtlama getirirler çalışanlar telefonu şuraya koyacak vs. gibi uygulamalar yapmaları bence yanlış olur. Çünkü bu durum benim iş motivasyonumu düşürebilir. Açıkçası ben ona karşıyım. (Emre 8, 2 – Gül 8, 2 – Demet 8, 2)

Eski çalıştığım otelimde bu kadar çok kısıtlama yoktu. Ben çalıştığım mesai saatleri içerisinde de fotoğrafımı sosyal medyaya attığım oldu. İşte kendi fotoğrafımı arkadaşşıma çektirip profil fotoğrafımı değiştirdiğim bile olmuştu. Resepsiyondaki arkadaşlarımda, önbürodaki arkadaşlarımda hepsi bende ekliydi. Bunu görmelerine rağmen sen çalışıyorsun çalışma saatlerinde telefonunu kullanma diye hiçbir cevap almadım. Ama şuan çalıştığım otelde bu tarz şeylerle karşılaşıyorum maalesef. Mesala bizim otele ünlüler çok geliyor. Onlarla çektiğimiz fotoğrafları iş saatleri içerisinde internette paylaştığımızda sıkıntı oluyor. (Sevgi 8, 4 – Ahmet 8, 4 – İsmet 8, 4)

Daha sonra %25 ile otellerin çalışanlardan iş odaklı internet kullanımı istemesi ve iş esnasında telefon kullanımının yasaklanması gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Oteller ilk olarak iş odaklı kullanılmasını tercih ediyor. Hiçbir şekilde demiyor ki siz facebook’a girin, instagram’da gezin, twitter kullanın demez. İnsanlara kötü örnek olacağını düşünür. Bu da hiçbir sorun yaşatmıyor. Fakat her türlü çalışanlar gizli olsun, açık olsun, çalışanlar kendi aralarında anlaştıktan sonra yöneticiler hiçbir şekilde bu düzene karışamaz. Her türlü bu internet kullanılır. (Ahmet 8, 5 – Mehmet 8, 5)

Otelin bakış açısına göre herkesin elinde telefon hoş görülüyor. Şimdi şöyle örnek vereyim. Bazı oteller öyle resmi ki misafirin o telefonu elinizde çalışırken görmesi onlara karşı sanki bir saygısızlık, onlarla ilgilenmiyorsunuz, telefonda başka işiniz gücünüz yokmuş gibi düşünülüp bir saygısızlık olarak nitelendiriliyor. Arka tarafta molada bak ama misafirin önünde telefonla asla ilgilenme. Şunu söyleyen oteller var bildiğim kadarıyla resepsiyonun çekmecesine telefonu bırakmıyorsunuz. Bizim back ofis dediğimiz yerde çantaların içinde olmalı telefonlar. Erkeklerin pantolonun cebinden telefonun görünmesini istemiyorlar. Bazı oteller şirket telefonundan başka telefonun misafir tarafından görünmesini istemiyor maalesef. Sanki işinizi umursamıyor, telefonla sürekli uğraşiyor, otel hayatından başka bir hayatınız varmış gibi görünüyor mesai saatleri içerisinde. Bu yüzden istemiyorlar maalesef. Ama ben bazende yararlı görüyorum. Açıkçası personelin motivasyonu alakalı. Ben eğer otelde çok fazla kişiyi samimi görmezsem benim yaşadığım sıkıntıyı benim anlatabileceğim bir kişi varsa o da telefonun diğer ucunda. O yüzden telefonu, interneti kullanma ihtiyacı duyuyorsun. Whatsap, görüntülü arama o an onu görmek istiyorsun. Onu kullanman lazımki morelin yerine gelsin. Otel tarafından olumsuz görünüyor ama bana göre personeli gerçekten olumlu etkiliyor diyebilirim. (Sevgi 8, 8 – İsmet 8, 8)

Departman müdürünün ılımlı yaklaşması, müdür yardımcısının sert yaklaşması, otel yönetimin iş aksatmadıkça hoşgörülü olması, otel müdürünün tüm departmanların aynı şekilde ve şartlarda çalışmasını istemesi, İş esnasında telefon kullanımının yasaklanması, otelin içine telefon sokulması halinde güvenliğin tutanak tutma yetkisi, çalışılan departmana göre telefon kullanımının yasaklanması, çalışanın kamerayla izlenmesi, aşırı internet kullanımında çalışanın uyarılıp internetinin kesilmesi ve yapılan uyarı dikkate alınmadığında çalışanın işten çıkarılması gibi durumların otelin sanal kaytarmaya bakış açısını açıklamada %12,5 oranında etkili olmuştur. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Önbüro müdürümüz vardı. Zaten ben alışık olduğumdan boş vaktimde yine facebook'da dolanırken arkadan beni görmüş. Fakat hiç belli etmiyor, beni izliyormuş. Bende video izliyorum kendi kendime gülüyorum. Tabi ön taraftan görünmüyor ya o yüzden bende kimse görmüyor sanıyorum. Fakat arkadan izleniliyormuş. En sonunda 3-4 dakika sonra Ahmet dedi bende güldüm. Bir anda şok oldum. Beni facebook'tan ekle dedi. (Ahmet 8, 1)

Müdür yardımcımız biraz baskın, otoriter bir insan. Onun geldiği otel farklı bir otel çünkü. Bizim genel müdürle müdür yardımcısının yönetim yaklaşımı çok farklı. Müdür yardımcımız telefonları gördüğünde kaldırın o telefonları bir daha burada telefon

kullanılmayacak diyor. Ama ertesi gün o telefon yine aynı yerde olduğunda hiçbir yaptırımı yok. (Gül 8, 3)

Çalıştığım otel internet kullanımında herhangi bir kısıtlama getirmiyor. Eğer işleriniz yolundaysa bunu gözardı edebiliyorlar. Kendi yönetimin bu konuda aşırı tepkisi olmadı hiçbir zaman. Eğer o anki rutin işlerinizi tamamlamışsanız onun için bir sorun teşkil etmiyor. (Ayşe 8, 6)

Bir olay yaşamıştım. Otel tam açılmamıştı. Otel personelleri topluyordu ve personellere önbüroda kullanacakları programın eğitimi veriliyordu. Yaklaşık 60-70 kişiydik. Kızların yapamayacağı erkeklerin yapacağı bir iş vardı. Onları otel tarafına götürdüler biz golf tarafındaydık. Golf tarafında bayanlar beklerken erkeklerde diğer tarafta çalışıyordu. Biz bayanlarla bir fotoğraf çektirdik. Daha sonra aradan bir saat zaman geçti. Mesai saatimiz bitti. Eğitimimizi tamamladık, servise bindik. Antalya'ya geliyoruz. Bu sırada arkadaşımız o fotoğrafı paylaştı. Supervisorlar'da Facebook'tan daha önce hepimizi eklemişti. Daha sonra arkadaşımın bir telefonu çaldı. Arkadaşlar o fotoğrafı kaldırabilir misiniz dedi. Ondan sonra arkadaşımız kaldırırız ama ne oldu ki dedi. Aslında fotoğrafın altınada bir açıklama yazılmamıştı. Açıklama şu oldu "otel müdürü tüm departmanların aynı şekilde, her bireyin aynı şekilde çalışmasını ve buraya katkı sağlamasını istiyor" o yüzden sizin fotoğrafınızı görürse bir kısmınızın çalıştığını düşünür. O yüzden sizin bu yaptığınız etik değil. Lütfen o fotoğrafı kaldırır mısınız? Diye bir uyarıda bulundu. O yüzden bizde o fotoğrafı kaldırmıştık. (Sevgi 8, 7)

Geçerken üst araması olmuyor. Geçirmek isteyen telefonu geçiriyor. Ama çıkarken üst araması oluyor. Eğer çıkarken üstünüzde telefon olursa tutanak tutabilirler öyle yetkileri var. (İsmet 8, 9)

Her departmanda uygulanmıyor. Bizim üzerimizde telefon vs. var mı? Diye bakmıyorlar. Mesela garsonlara, HK alt kademedede olanlara, eğitim durumu daha düşük olan çalışanlara bunları uyguluyorlar. Bunları bize uygulamıyorlar. Normalde telefon geçirmek yasak. (İsmet 8, 10)

Bir çalıştığım otel vardı. Alanya'da çalıştığım bir otel, bir şey yapmıyorlardı ama çok fazla psikolojik baskı yapıyorlardı. Mesela devamlı kameradan seyrediyorlardı. 15-20 dakikada bir uyarıyorlardı. Çünkü resepsiyonlarda güvenlik amacıyla 2 veya 3 tane sağlı sollu kamera olur. Bu ofislerde de var. Ofisteki bilgisayara da bağlı. Müdürlerin bilgisayarında da var. Bütün her yer kamerayla izleniyor. İşte böyle normal güvenlik kamerası şeklinde. Orda resepsiyonda, resepsiyonla alakalı olan kameraları ekrana yansıtıp müdür arkada böyle seni seyrediyor. Bakıyor sen ne yapıyorsun diye? Sen arkada müdürün seni seyrettiğini bilmiyorsan cep telefonu

çıkartıp bir şeyler yapabilirsin. Ama psikolojik baskı kısmında şöyle oluyor. Mesela sen yapmıyorsun ama sen yapıyormuş gibi devamlı sanki sadece sen yapıyormuş gibi psikolojik baskılar yapılabiliyor. (İsmet 8, 11)

İnsan sürekli göze battığında da onun üstüne gerçektende çok katı bir şekilde gidiliyor. Uyarılıp, interneti kesiliyor. (Gül 8, 12)

İnternet kullanımını abartanlar müdürlerin gözüne battığı için onları özel olarak odasına çağırıp uyarıyorlar. Ya da devam ederlerse işten çıkarılmalar oluyor bu yüzden. Çalışanı o anda işten çıkaramazlarsa turizm işletmeleri genelde sezonluk oluyor. Sezon bittiğinde bunlar müdürün kafasına yazılmış oluyor. Şöyle şöyle yaptı interneti çok kullandı vs. diye işten çıkarmalar başladığında ilk olarak o çalışanı gözden çıkarabiliyorlar. (Gül 8, 13)

Katılımcıların işletmelerin sanal kaytarmaya bakış açılarını içeren görüşlerini incelediğimizde otel yönetimlerinin bazıları bu konuya ılımlı yaklaşırken bazıları ise daha sert yaklaştığı hatta otel müdürü ılımlı yaklaşırken müdür yardımcısının bu konuda daha sert olduğunu bu durumda otellerin bir internet kullanım politikasının olmadığını göstermektedir. Uygulamaların duruma göre, kişiden kişiye değiştiği görülmektedir. Bu kapsamda işletmelerin bakış açılarını yansıtan göstergeler ise otel yönetimin iş aksatmadıkça hoşgörülü olması, otel müdürünün tüm departmanların aynı şekilde ve şartlarda çalışmasını istemesi, İş esnasında telefon kullanımının yasaklanması, otelin içine telefon sokulması halinde güvenliğin tutanak tutma yetkisi, çalışılan departmana göre telefon kullanımının yasaklanması, çalışanın kamerayla izlenmesi, aşırı internet kullanımında çalışanın uyarılıp internetinin kesilmesi ve yapılan uyarı dikkatte alınmadığında çalışanın işten çıkarılmasıdır.

SONUÇ

Bu çalışmada karma araştırma deseni uygulandığı için nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Nicel araştırmada otel çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetleri gösterip göstermemeleri demografik değişkenlere bağlı olarak incelenmiştir.

Yapılan araştırmada katılımcıların %36,3'ü 1-3 saat arası, %33,3'ü 3 saat ve daha fazla ve %20'sinin 30-60 dakika arası işte kişisel günlük internet ve bilgisayar kullanımı yapmaktadır. Bu da çalışanların mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı yaptığının göstergelerindedir. Çalışanların yaptığı sanal kaytarma faaliyetleri yapılan faktör analizi sonucunda 3 grup altında toplanmıştır. Bunlar ise dinlence amaçlı sanal kaytarma faaliyetleri, suistimale açık sanal kaytarma faaliyetleri ve eğlence ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma faaliyetleri olarak adlandırılmıştır. Dinlence amaçlı sanal kaytarma faaliyetleri kapsamında 4 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerin ortalamasına baktığımızda en büyük ortalamaya internet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (3,94) sahiptir. Onu internet üzerinden bankacılık işlemlerini yapma (3,43) takip etmektedir. Daha sonra ise iş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme, kontrol etme (3,26) ve kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak (3,09) gelmektedir.

Suistimale açık sanal kaytarma faaliyetlerine ilişkin 6 ifadenin ortalamasına baktığımızda en büyük ortalamaya sosyal içerikli ağlara katılma (4,01) sahiptir. Onuda iş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etme (3,26), internet üzerinden video doküman indirmek (3,13), internet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek (3,13), eğlence amaçlı ve boş zaman doldurmak için oyun oynamak (3,00), yatırımla ilgili finans, borsa gibi web sitelerini ziyaret etmek (2,71) takip etmektedir.

Eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma faaliyetlerine ilişkin 3 ifadenin ortalamasına baktığımızda you tube, zapkolik gibi web sitelerinden eğlence amaçlı video seyretmek (3,46) en büyük ortalamaya sahiptir. Daha sonra ise internet üzerinden oluşmuş olan sanal toplulukları (ekşi sözlük vs.) ziyaret etmek (3,07), blogları okumak (2,66) gelmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre cinsiyet değişkeni ile dinlence amaçlı sanal kaytarma faaliyetleri istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermiştir. Genel olarak kadınların (3,59) erkeklere (3,31) göre daha fazla dinlence amaçlı sanal kaytarma yaptığı söylenebilir. Kalaycı (2010: 49)'nın öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışma ile bu durum kısmi olarak benzerlik göstermektedir. Yalnızca bu çalışmada erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha fazla dinlence amaçlı sanal kaytarma yaptığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu farklılığında

araştırmanın öğrenciler ve çalışanlar olmak üzere iki ayrı grup üzerinde yapıldığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Cinsiyet ile suistimale açık sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçta bazı araştırmaların sonuçları ile kısmi tutarlılık göstermektedir (Anandarajan vd., 2000: 78; Lee vd., 2004: 39; Ugrin vd., 2008: 86; Örucü ve Yıldız, 2014: 107; Çelik, 2014: 177; Cavusoğlu vd., 2014: 161; Askew, 2014: 514; Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 26-34; Ünal ve Tekdemir, 2015: 107). Sanal kaytarma faaliyetlerinin ortalamalarına bakıldığında dinlence amaçlı sanal kaytarma sadece kadınlarda yüksek çıkmıştır. Suistimale açık sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmada ise erkeklerin ortalaması yüksek çıkmıştır. Bu durumda erkeklerin sanal kaytarmaya daha fazla zaman ayırdığını ve sanal kaytarma eğilimine daha fazla sahip olduğunu göstermektedir (Garrett ve Danziger, 2008: 947; Vitak vd., 2011: 1756; Lim ve Chen, 2012: 346; Akca, 2013: 53; Karaoğlan Yılmaz vd., 2015: 293).

Çalışanların suistimale açık sanal kaytarma faaliyetleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bekar çalışanlar (3,31) evli çalışanlara (3,10) göre daha fazla suistimale açık sanal kaytarma yapmaktadır. Bu durum Örucü ve Yıldız'ın (2014: 110) çalışmasıyla tutarlıdır. Çünkü evli olan çalışanların bekar olan çalışanlara göre sorumluluklarının daha fazla olması farklı beklentiler içerisine girmesine sebep olmaktadır. Ayrıca bekar çalışanların yaşamsal anlamda daha geniş zamana sahip olmaları ihtiyaçlarını zenginleştirmektedir (Özkalp vd., 2012: 27). Bu ihtiyaçları karşılayacak en etkili araçta internet ve bilgisayar teknolojisi olması medeni durum bakımından evli ve bekar çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığın olmasına neden olabilmektedir (Örucü ve Yıldız, 2014: 105).

Yaş değişkeni ile dinlence amaçlı sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu suistimale açık sanal kaytarma ile anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde yaş grubu arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinin düştüğü görülmektedir. Bu durumda genç çalışanların daha fazla sanal kaytarma yaptığını göstermektedir. Yapılan araştırmalarda bunu desteklemektedir (Garrett ve Danziger, 2008: 947; Vitak vd., 2011: 1751). Kraut ve arkadaşları (1998) tarafından yapılan bir araştırmada yaşın artması ile internet kullanımının azaldığı, Matanda ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan araştırmada ise gençlerin interneti eğlenme amaçlı kullandıkları saptanmıştır (Örucü ve Yıldız, 2014: 105).

Eğitim durumu ile dinlence amaçlı sanal kaytarma ve suistimale açık sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma

ile anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde eğitim durumu arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığı görülmektedir. Bu durumu yapılan araştırmalarda desteklemektedir (Atkin vd., 1998: 484; Örucü ve Yıldız, 2014: 111; Ünal ve Tekdemir, 2015: 108).

Gelir durumu ile dinlence amaçlı sanal kaytarma ve suistimale açık sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma ile anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde gelir durumu arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığı görülmektedir. Bu durumu Garrett ve Dangizer (2008: 288-290) tarafından yapılan araştırmada desteklemektedir.

Çalışılan konum ile suistimale açık sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu dinlence amaçlı sanal kaytarmada ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın çalışılan konumun hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testinin sonucuna göre suistimale açık sanal kaytarmanın üst kademe yönetici (3,62) ile alt kademe yönetici (2,87) ve üst kademe yönetici (3,62) ile işgören (3,19) gruplarına göre farklılık gösterdiği bu farklılığında üst kademe yönetici konumunda çalışanlarının lehine olduğu, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmada ise orta kademe yönetici (3,38) ile alt kademe yönetici (2,83) gruplarına göre farklılık gösterdiği bu farklılığında orta kademe yönetici pozisyonunda çalışanların lehine gerçekleştiği sonucu çıkmıştır. Bu durumda üst düzeyde çalışanların daha çok sanal kaytarma faaliyetlerinde bulduklarını göstermektedir. Ayrıca bu durum Ugrin ve arkadaşları (2007: 86) ve Garrett ve Danziger (2008: 291) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile benzerdir.

Çalışılan departman ile dinlence amaçlı sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde dinlence amaçlı sanal kaytarmanın en fazla yapıldığı departmandan en az yapıldığı departmana göre sıralandığında bu sıralama şu şekildedir; insan kaynakları (4,19), muhasebe (3,89), önbüro (3,86), satış pazarlama (3,76), misafir ilişkileri (3,71), yiyecek içecek (3,44), güvenlik (2,83), teknik servis (2,79) ve kat hizmetleri (2,66) şeklindedir. Çalışılan departmanın hangi grubunda farklılığın olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testinin sonucuna göre dinlence amaçlı sanal kaytarmanın önbüro (3,86) ile kat hizmetleri (2,66), teknik servis (2,79), ve güvenlik (2,83) departmanları arasında farklılığın olduğu bu farklılığında önbüro departmanında çalışanlar lehine gerçekleştiği, yiyecek içecek (3,44) ile kat hizmetleri (2,66), teknik servis (2,79) arasında farklılık olduğu bu farklılığında yiyecek içecek departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği, insan kaynakları (4,19) ile kat hizmetleri (2,66), teknik servis (2,79), güvenlik (2,83), yiyecek içecek (3,44)

arasında farklılık olduğu bu farklılığında insan kaynakları departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği, muhasebe (3,89) ile kat hizmetleri (2,66), teknik servis (2,79), güvenlik (2,83), misafir ilişkileri (3,71) arasında farklılık olduğu bu farklılığında misafir ilişkileri departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Çalışılan departman ile suistimale açık sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde dinlence amaçlı sanal kaytarmanın en fazla yapıldığı departmandan en az yapıldığı departmana göre sıralandığında bu sıralama şu şekildedir; insan kaynakları (4,11), muhasebe (3,49), güvenlik (3,48), satış pazarlama (3,35), teknik servis (3,25), misafir ilişkileri (3,17), yiyecek içecek (3,08), önbüro (3,02), kat hizmetleri (2,64) şeklindedir. Farklılığın çalışılan departmanın hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testinin sonucuna göre suistimale açık sanal kaytarmanın insan kaynakları (4,11) ile önbüro (3,02), kat hizmetleri (2,64), yiyecek içecek (3,08), teknik servis (3,25), satış pazarlama (3,35), misafir ilişkileri (3,17) arasında farklılığın olduğu bu farklılığında insan kaynakları departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği, teknik servis (3,25) ile kat hizmetleri (2,64), muhasebe (3,49) ile kat hizmetleri (2,64), güvenlik (3,48) ile kat hizmetleri (2,64) arasında farklılığın olduğu bu farklılığında teknik, servis, muhasebe ve güvenlik departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği, satış pazarlama (3,35) ile kat hizmetleri (2,64) ve misafir ilişkileri (3,17) arasında farklılığın olduğu bu farklılığın ise satış pazarlama departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Çalışılan departman ile eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın en fazla yapıldığı departmandan en az yapıldığı departmana göre sıralandığında bu sıralama şu şekildedir; yiyecek içecek (3,42), güvenlik (3,35), satış pazarlama (3,25), insan kaynakları (3,23), önbüro (3,23), misafir ilişkileri (2,90), kat hizmetleri (2,68), teknik servis (2,64), muhasebe (2,42) şeklindedir. Farklılığın çalışılan departmanın hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testinin sonucuna göre eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın yiyecek içecek (3,42) ile kat hizmetleri (2,68), teknik servis (2,64) ve güvenlik (3,35) arasında farklılığın olduğu bu farklılığında yiyecek içecek departmanında çalışanların lehine gerçekleştiği, önbüro (3,23) ile muhasebe (2,42), satış pazarlama (3,25) ile muhasebe (2,42), insan kaynakları (3,23) ile muhasebe (2,42), güvenlik (3,35) ile muhasebe (2,42) arasında farklılığın olduğu bu farklılığında önbüro, satış pazarlama, insan kaynakları ve güvenlik departmanlarında çalışanların lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir.

İşte kişisel günlük ortalama internet ve bilgisayar kullanımı süresi ile dinlence amaçlı sanal kaytarma, suistimale açık sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın işte kişisel günlük ortalama internet ve bilgisayar kullanım süresinin hangi grubunda olduğunu belirlemek için yapılan scheffe testinin sonucuna göre dinlence amaçlı sanal kaytarmanın 30 dakikadan az (2,08) ile 30-60 dakika arası (3,35), 30 dakikadan az (2,08) ile 3 saat ve daha fazla (3,69) süre arasında farklılığın olduğu bu farklılığında sırasıyla 30-60 dakika arası, 1-3 saat arası ve 3 saat ve daha fazla süre işte kişisel günlük internet bilgisayar kullanımı yapanların lehine gerçekleştiği, suistimale açık sanal kaytarmanın 30 dakikadan az (2,25) ile 30-60 dakika arası (3,05), 30 dakikadan az (2,25) ile 1-3 saat arası (3,25), 30 dakikadan az (2,25) ile 3 saat ve daha fazla (3,54), 30 – 60 dakika arası (3,05) ile 3 saat ve daha fazla (3,54) ve 1-3 saat arası (3,25) ile 3 saat ve daha fazla (3,54) süre arasında farklılığın olduğu bu farklılığında sırasıyla 30-60 dakika arası, 1-3 saat arası, 3 saat ve daha fazla (+2) süre ile işte kişisel günlük internet ve bilgisayar kullanımı yapanların lehine gerçekleştiği, eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın da 30 dakikadan az (2,18) ile 30-60 dakika arası (2,91), 30 dakikadan az (2,18) ile 1-3 saat arası (3,24) ve 30 dakikadan az (2,18) ile 3 saat ve daha fazla (3,23) süre arasında farklılığın olduğu bu farklılığında sırasıyla 30-60 dakika arası, 1-3 saat arası ve 3 saat ve daha fazla süre işte kişisel günlük internet ve bilgisayar kullanımı yapanların lehine gerçekleştiği sonucu çıkmıştır. Çalışanların kişisel günlük internet ve bilgisayar kullanım süresi arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinde arttığı görülmektedir. Mastrangelo ve arkadaşları (2006: 738), Vitak ve arkadaşları (2006: 20-21) , Edip ve Örucü (2014: 110) tarafından yapılan araştırmalarda bu durumu desteklemektedir.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, 0,01 anlamlılık düzeyinde dinlence amaçlı sanal kaytarma ile suistimale açık sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında, suistimale açık sanal kaytarma ile eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Dinlence amaçlı sanal kaytarma beraberinde suistimale açık sanal kaytarmayı ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmayı getirmektedir. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse dinlence amaçlı sanal kaytarma faaliyetlerine göz yumulması suistimale açık ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarmanın önünü açmaktadır. Mastrangelo ve arkadaşları (2006: 738-739), Kaplan ve Öğüt (2012: 594) ve Edip ve Örucü (2014: 110) tarafından yapılan araştırmalarla bu durum benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmanın nitel kısmında, çalışanların sanal kaytarmaya ilişkin algıları, sanal kaytarma yapma sıklıkları, sanal kaytarma yapmak için gerekli olan koşullar, sanal kaytarma

faaliyetleri, sanal kayıtma yaparken kullanılan araçlar, sanal kayıtma yaparken kullanılan araçların tercih edilme sebebi, cep telefonuyla sanal kayıtma yaparken kullanılan internet ağı, otelde en fazla sanal kayıtma yapılan departmanlar, otelde en fazla sanal kayıtma yapan kişiler, sanal kayıtma yapmak için en uygun shift, sanal kayıtma yapmanın nedenleri, sanal kayıtmanın çalışana etkisi (sanal kayıtmanın çalışana olumlu etkisi – sanal kayıtmanın çalışana olumsuz etkisi), sanal kayıtmanın işletmeye etkisi (sanal kayıtmanın işletmeye olumlu etkisi – sanal kayıtmanın işletmeye olumsuz etkisi), sanal kayıtmanın bireysel – özel / aile ve sosyal yaşama etkileri, işletmelerin sanal kayıtmaya bakış açısı nitel araştırmalar içerisinde yer alan frekans analizi ve betimsel analiz yöntemiyle ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal kayıtmaya ilişkin algılarını genel olarak yorumladığımızda, resepsiyonistlerin ilgi alanları doğrultusunda boş vaktini değerlendirdiği, iletişim kurduğu, bilgi akışını sağladığı, işini önemsemeyen çalışanların iş dışı internet kullanımı yaptığı ve bu konuda çalışanların bilinçlendirilmesi gerektiği görüşlerinden anlaşılmaktadır.

Çalışanların sanal yapma sıklıklarını genel olarak yorumladığımızda, resepsiyonistlerin sanal kayıtma yapma sıklığı bakımından ilk sırada 30-50 dakika aralığının bulunduğu onuda 2 saatin takip ettiği görülmektedir. Çalışmanın nicel kısmında ve yapılan araştırmalar iş dışı internet ve bilgisayar kullanım süresi arttıkça sanal kayıtma faaliyetlerinde arttığını göstermektedir (Mastrangelo vd., 2006: 738; Vitak vd., 2011: 20-21; Edip ve Örucü, 2014: 110).

Katılımcıların sanal kayıtma yapmak için gerekli olan koşullarını genel olarak yorumlarsak iş yoğunluğunun az olmasının sanal kayıtma yapmak için önemli bir koşul olduğu, bununla birlikte boş zamanın olması ve iyi arkadaşlık ilişkilerinin bulunması gerektiği ayrıca otelin sosyal medyaya bakış açısının olumlu veya olumsuz olmasının sanal kayıtma faaliyetlerine girişilmesinde belirleyici bir role sahip olduğu, otelde kişisel internet kullanımının yasak olmasının çalışanların gizli bir şekilde bu işlerini yapmasına sebep olduğu ve sanal kayıtma yapmak için gizliliğin arandığı konusunda görüş bildirmişlerdir.

Otelde önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların yapmış oldukları sanal kayıtma faaliyetlerini yorumlarsak facebook kullanımının ilk sırayı aldığı görülmektedir. Yapılan görüşmelerde kimi katılımcılar sosyal medya araçlarının genelini kullandıklarını belirtirken kimileride ağırlıklı olarak kullanmış oldukları sosyal medya araçları türlerine değinmiştir. Bunun sonucunda da kodlama yapılırken hem sosyal medya kullanımı kodu kullanılmış hem de sosyal medya araçları türlerini kapsayan kodlar kullanılmıştır. İkinci sırayıda sosyal medya kullanımı, twitter ve instagram paylaşmaktadır. Haber sitelerini takip etmek ve alış

veriş sitelerinde gezinmek ise üçüncü sırada yer almaktadır. Sanal kaytarma faaliyetleri katılımcılara göre farklılık göstermektedir. Kimi katılımcılar kendi sergilemiş oldukları sanal kaytarma faaliyetleriyle birlikte iş arkadaşlarının sergilemiş olduğu ve otelede yaşanmış olan sanal kaytarma faaliyetlerini anlatmıştır. Bu kapsamda bahis sitelerinde oyun oynandığı ve cinsel içerikli sitelere girildiği ifade edilmiştir. Ayrıca katılımcıların whatsapp kullanma, oyun oynama, e-mail kontrol etme, swarm kullanma, snap chat kullanma, video izleme ve film izleme gibi faaliyetlerde bulunduğu konusunda görüş bildirmişlerdir. Araştırmanın nicel kısmında da sanal kaytarma faaliyetlerinden en fazla facebook, twitter gibi sosyal içerikli ağlara katılmak (4,01) ve internet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (3,94) yapılmaktadır. Bu bağlamda nitel araştırmadan elde edilen bulgularla nicel araştırmadan elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir.

Çalışanların sanal kaytarma yaparken kullanmış oldukları araçları yorumlarsak katılımcıların en fazla cep telefonunu tercih ettiği, ikinci olarak hem işyeri bilgisayarını hem de kendi cep telefonlarını kullandığı, en az rağbetin ise iş yeri bilgisayarı kullanımında olduğu görülmektedir. Araştırmanın nicel kısmında da sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunulurken %71,5 ile cep telefonu %28,5'lik bir oranla da bilgisayar kullanıldığı saptanmıştır. Her iki araştırmada da sanal kaytarma yapılırken en fazla cep telefonu kullanılmaktadır.

Katılımcıların sanal kaytarma yaparken kullandıkları araçları tercih etme sebebini yorumlarsak ilk sırada kullanım rahatlığı yer almakta onuda çalışanın kişisel tercihi ve internet kısıtlaması takip etmektedir. En son sırada ise yöneticilere çalışmıyor izlenimi vermemek bulunmaktadır. Bu durumlara göre çalışanlar hangi araçları kullanacaklarının kararını vermektedir.

Otelede önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların cep telefonu ile sanal kaytarma yaparken kullandıkları internet ağını yorumlarsak katılımcıların ağırlıklı olarak wifi'yi kullanmayı tercih ettiği, kimisinin wifi'de yaşanan kopukluktan dolayı mobil veri kullandığı kimisininde hem mobil veri hem de wifi kullandığı görülmektedir. Wifi kullanımını fırsat bilen çalışanlar internetten şarkı, film indirerek otelin internet ağına yavaşlamasına neden olabilmektedir (Varoğlu ve Sığı, 2013: 627).

Otelede önbüro departmanında resepsiyonist olarak çalışanların sanal kaytarmanın en fazla yapıldığını düşündüğü departmana ilişkin görüşlerini yorumlarsak katılımcıların yoğunlaştığı departmanlar önbüro ve muhasebe olmaktadır. Onuda misafir ilişkileri departmanı takip etmektedir. Üçüncü sırada ise Housekeeping ve F & B departmanı bulunmaktadır. Bu iki departmanda da katılımcılar arasında görüş farkı bulunmaktadır. Kimi katılımcılar bu

departmanlarda iş yoğunlundan dolayı sanal kaytarma yapılmadığını ifade ederken kimi katılımcılarda tam aksi şekilde görüş bildirmektedir. En son sırada ise insan kaynakları departmanı yer almaktadır. İnsan kaynakları departman hakkında dikkat çekici bir nokta ise görüşme esnasında katılımcıların bu departman hakkında görüş bildirmekten kaçındıkları, bildiklerini anlatmadıkları farkedilmiştir. Sanırım bu durumun insan kaynakları departmanının işe alım işten çıkarma gibi yetkilerinin olmasından kaynaklandığı bu yüzden bu departmana karşı yorum yapmaktan korku duyulduğu düşünülmektedir. Araştırmanın nicel kısmında bu durumu desteklemektedir. Çünkü yapılan araştırmaya göre insan kaynakları departmanında sanal kaytarma faaliyetleri ortalamaları yüksek çıkmıştır. Houkeping departmanında çalışanların ise sanal kaytarma faaliyetlerinde fazla bulunmadıkları bu durumda nitel araştırmada iş yoğunlundan dolayı Housekeping departmanında çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunamadıkları konusunda görüş bildirenlerin lehine gerçekleştiği ortaya çıkmıştır.

Nicel araştırmada F & B departmanında çalışanların daha çok dinlence amaçlı sanal kaytarma ve eğlenme ve öğrenme amaçlı sanal kaytarma faaliyetlerinde buldukları ortaya çıkmıştır. Araştırmanın nitel kısmında da kimi katılımcılar F & B departmanında çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmadıklarını kimileri de bulduklarını iddia etmiştir. Bu durumu sorgulamak içinde F & B departmanında çalışan bir kişiyle 24 / 12 / 2016 tarihinde 19: 07 dakikalık bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşme yazılı hale getirilmiştir. Yazılı hale getirilen görüşme notu 5 sayfa çıkmış olup 1854 kelimedenden oluşmaktadır. Katılımcı ismini kullanmayı tercih etmiştir. Mesut adlı katılımcının görüşü şu şekildedir:

“İş esnasında kısmen kişisel internet kullanımı yapılmaktadır. Bunların bir kısmı iş amaçlı bir kısımda zevk amaçlı olabilmektedir. Zevk amaçlı kullanım şu şekilde gerçekleşmektedir; mesela bir içecek siparişi alınıyor o sırada bardak dolana kadar telefona kısa sürelerle bakılıyor veya telefon düşkününü, sosyal medya düşkününü çalışanlarda en ufak vakitlerini değerlendiriyor. Bir alt kata inerken bile eline telefonu alıyor bunu merdivenlerde kullanabiliyor. İş amaçlı kullanımda şu şekilde gerçekleşiyor. Misafir bir koktey istiyor, misafir tarafından istenen o kokteyde bizim otelimizde olmuyor. Bizde o kokteyi yapabilmek için internete bakıyoruz. You tube 'dan koktey yapılışı videolarını izliyoruz.”

Sonuç olarak nicel araştırmadan elde edilen bulgularla görüşmeden elde edilen bulgular örtüşmektedir. Katılımcılar önbüro departmanı ve muhasebe departmanında sanal kaytarmanın yapıldığına yoğunlaşmışlardır. Bu durumda nicel araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların sanal kaytarmayı otelde en fazla yaptığını düşündüğü kişilere ilişkin görüşlerini incelediğimizde ikiye ayrıldığını görmekteyiz. Kimi katılımcılar yöneticilerin iş odaklı çalıştığını sanal kaytarmayı fazla yapmadıklarını çalışanların sanal kaytarmayı daha fazla yaptığını ifade ederken kimi katılımcılarda yöneticilerin kendilerine ait ofislerinin olduğunu ve

onlara karşı sınırlamanın az olduğu için yöneticilerin daha fazla sanal kaytarma yapışını belirtmektedir. Araştırmanın nicel kısmında da üst düzeyde çalışanların daha çok sanal kaytarma faaliyetlerinde bulduklarını ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu durum Ugrin ve arkadaşları (2007: 86) ve Garrett ve Danziger (2008: 291) tarafından yapılan çalışmaların sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Çalışanların sanal kaytarma yapmak için en uygun shiftte ilişkin görüşlerini incelediğimizde ikiye ayrıldığını görmekteyiz. Kimi katılımcılar sanal kaytarma yapmak için en uygun olan shiftin gece shifti olduğunu ifade ederken kimi katılımcılarda hem akşam hem de gece shifti olduğu ifade etmektedir. Sanal kaytarma yapmak için sadece akşam shiftinin uygun olduğunu söyleyen katılımcılarda bulunmaktadır. Sabah shiftinde ise katılımcılar otelden çıkışların saat 12'de girişlerinde saat 2'ye kadar olması gerektiği için sabah shiftinin çok yoğun olduğunu bu yüzden mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının fazla yapılamadığını belirtmişlerdir. Sonuç olarak sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmak için çalışılan shift önem teşkil etmektedir.

Katılımcılarının görüşlerini incelersek sanal kaytarma yapmanın nedenleri kişiden kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Katılımcılar bu konuda en fazla internet kullanma alışkanlığına odaklanmıştır. Burada iş stresi ve internet kısıtlaması takip etmektedir. Çalışanlar rahatlamak istediklerinde, iş arkadaşlarıyla anlaşamadıklarında, aile ve özel yaşamlarında sorunlar olduğunda, işte canları sıkıldığında ve işin yapısından kaynaklı olarak sanal kaytarmaya başvurabilmektedirler. Ayrıca çalışanların iş esnasında boş vakitleri olduğunda boş vakitlerini değerlendirmek için, mobbing'e maruz kalma, sosyal medyayla çok içli dışlı olma, günlük hayatta internet üzerinden sürekli mesajlaşmanın neticesinde iş esnasında da bu durumu sürdürme isteği, işte araştırma yapma gereği duyulması, internette indirilmesi gerekenleri otel ağının internetini kullanarak yapmak istenmesi, çalışanın rahatlamak istemesi, yöneticilerin sevilmemesi, kişisel işlerini internet üzerinden halletmek istemesi, personel sayısının fazla olmasından dolayı boş kalınması, çalışılan shift farklılığına göre iş yoğunluğunun değişmesi, iş yoğunluğunun az olması, işine önem vermeme ve iş disiplini sahip olmama gibi durumlar çalışanların iş esnasında kişisel internet kullanımını yapmasına sebep olabilmektedir.

Lim ve Teo (2005: 1082) internet politikalarının çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerini etkilediğini, Woon ve Pee (2004: 83) çalışma arkadaşları ve yöneticilerin sanal kaytarmaya yönelik algılarının olumlu olmasının çalışana sanal kaytarmaya yönelttiği, Liberman vd. (2011: 2197) sanal kaytarmanın sinir bozucu eylemlere tepki olarak çıkabildiği, Garrett ve Danziger (2008: 942) örgütlerine duygusal olarak bağlı çalışanların işle ilgili olmayan kişisel internet

kullanımına yöneleceğini, Woon ve Pee (2004: 83) işle ilgili olmayan internet kullanımının stresi azalttığı, Henle ve Blachard (2008: 393) işgörenin düşük iş yüküne sahip olmasının sanal kaytarma faaliyetleriyle uğraşma olasılığını yükselttiği buna sebep olan etkenin ise işgörenin sahip olduğu boş zamanın olduğu, Polzer - Debruyne (2008: 71–74) işgörenler yüksek iş yüküne sahip olmasından dolayı yorulabilmekte ve dinlenmek için kendilerini toparlamak için sanal kaytarma faaliyetleriyle uğraşabildiğini belirtmektedir. Polzer – Debruyne (2002) yaptığı çalışmada işyerindeki çalışanların %19'unun can sıkıntısından dolayı kişisel internet kullanımı yaptığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bilgiler ışığında sanal kaytarmanın nedenleriyle ilgili katılımcılardan elde edilen bilgilerin literatürle örtüştüğü görülmektedir.

Katılımcıların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın çalışana olumlu etkisinin morali düzeltmede yoğunlaştığı onuda eksik bilgiyi tamamlayabilme ve işte verimliliğin artmasının takip ettiği görülmektedir. Ayrıca sanal kaytarmanın motivasyonu arttırdığı, dikkat eksikliğini giderdiği ve işe odaklanmayı sağladığı ifade edilmiştir. Stanton (2002) sık sık internet kullanan çalışanların daha az sıklıkta internet kullananlara göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu, Garrett ve Danziger (2008) ise internetin sağlamış olduğu üretkenlik faydaları ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir (Vitak vd., 2011: 1752). Lim ve Chen (2012: 343) işte kişisel amaçlarla web sitelerinde gezmenin verimliliği arttırmaya yardımcı olabileceği sonucunu bulurken Keklik ve arkadaşları (2014: 765) önemli sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme yeteneğini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Çalışanların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın çalışana olumsuz etkisinin işi aksatmada yoğunlaştığı onu ise konsantrasyon eksikliği takip ettiği görülmektedir. Ayrıca katılımcılar işten uzaklaşma, iş arkadaşına fazla iş yükü yükleme, yöntemler tarafından çalışmıyor gibi görünmek, aynı title olanlar arasında adaletsizlik algısının oluşmasına sebebiyet vermesi, işten uzaklaşma, işi erteleme ve işi ertelerken diğer çalışma arkadaşını yalan söylemeye sevk etmek gibi olumsuz durumlardan söz etmişlerdir. Liberman ve arkadaşları (2011: 2193) sanal kaytarmanın verimliliğin azalmasına ve ağ kaynaklarının verimsiz kullanılmasına sebep olduğu, Bock ve Ho (2009) ve Li ve Chung (2006) e-posta kullanımının ve çevrimiçi sohbetin bağımlılık yapması ve çalışanlar tarafından çok rağbet görmesi sebebiyle iş verimliliği ile negatif bir ilişki içerisinde olduğunu (Akca, 2013: 35), Özler ve Polat (2012: 5) sanal kaytarmanın bilgi güvenliğinde sorunlar yaşanmasına sebep olabileceğini, Friedman (2000: 1562) ise çalışanın iş esnasında kişisel internet kullanımıyla meşgul olmasının iş problemlerinin çözülmesi esnasında çalışanın dikkatinin azalmasına sebep olabileceği, çalışanın zamanını kötüye kullanması;

çalışanın sorumluluktan kaçması, işçi ve işveren sözleşmesinin ihlali ile ilgili olarak ahlaki sorunlara yol açabileceğini belirtmiştir.

Katılımcıların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın işletmeye olumlu etkisinde otelin reklamını yapmada yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Onuda çalışanın rahatlaması takip etmektedir. Bunun yanı sıra katılımcılar müşteri portföyünü artırma gibi sanal kaytarmanın işletmeye olumlu bir etkisinin de olduğunu ifade etmiştir. Araştırmacılarda sanal kaytarmanın kişisel gelişim fırsatlarına, üretkenlik artışına ve eşsiz öğrenme fırsatlarına imkan sağladığını vurgulamaktadır (Block, 2001: 226; Stanton, 2002: 57; Greenfield ve Davis, 2002: 347; Anandarajan ve Simmers, 2004: 3; Blachard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012: 291; RunningSawitri, 2012: 320; Yaşar ve Yurdugül, 2013: 601; Keklik vd., 2014: 768; Keklik vd., 2015: 138). Örucü ve Yıldız (2014: 100) internetin çalışanlara eşsiz öğrenme fırsatları sunduğunu, çalışanlara bilgi ortamı sağladığı ve çalışanların iş hayatı içerisinde daha yaratıcı ve değişimin hızına ayak uydurmalarını sağladığını belirtirken Anandarajan vd. (2004: 70-72) çalışanların forum vs. gibi yerlere üye olarak buralardan örgüt hakkında rekabetçi bilgiler toplamaya çalışmasının öğrenmeyi artırıcı bir sanal kaytarma davranışı olduğunu ifade ederken, Oravec (2002: 61-62)'de sanal kaytarmanın işyerinde özgürlüğü destekleyen bir kültürün oluşumuna katkı sağladığını, çalışanları üretken olmaya ve sosyal çabalara teşvik etmeye yönlendirdiğini ifade etmiştir.

Katılımcıların görüşlerini incelediğimizde sanal kaytarmanın işletmeye olumsuz etkisinin örgütsel imajın olumsuz yönde etkilenmesi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Onuda mola sürelerinin uzaması ve oteldeki işlerin aksaması takip etmektedir. Ayrıca katılımcılar misafire kötü amaçlı yaklaşım, çalışanın görevi yerine getirmemesi, iş kalitesinin düşmesi, maddi kayıp ve otelde yaşananlara yabancı kalmak gibi sanal kaytarmanın işletmeye olumsuz bir etkisinin de olduğunu ifade etmiştir. Sunoo (1996: 55) ve Block (2001: 226) sanal kaytarmanın örgütlerde yaşanmaması gereken bir durum olarak görürken, sanal kaytarmanın örgütlerin verimliliğini düşürdüğü, örgütleri zarara uğrattığı, örgütün ağ sistemlerinde aşırı yüklenmelerin yaşanmasına sebep olduğu ve örgütün hukuki ve cezai yaptırımlarla karşılaşmasına sebep olabileceği hakkında görüş bildirmiştir. Ayrıca sanal kaytarmayı işlevsel olmayan iş yeri davranışlarının (uzun telefon görüşmeleri yapma, boş zaman geçirme gibi.) başka bir çeşidi olarak değerlendirmektedir. Friedman (2000: 1562) ise şirket kaynaklarının planlandığı gibi kullanılmamasından dolayı işverinin ek masraflara maruz kalabileceğini belirtmiştir

Çalışanların sanal kaytarmanın bireysel – özel / aile ve sosyal yaşama etkilerine ilişkin görüşlerini incelediğimizde mesaiye kalma üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu konu

üzerinde katılımcılar birbirinden farklı konulara değinmiştir. Genellikle katılımcılar sanal kaytarmanın departman müdürünün işi aksatmasının cezasını alt kademedeki personele çektirmesi, bir sonraki shiftte daha fazla iş yükü yükleme bu yüzden strese girerek iş verimliliğinin olumsuz yönde etkilenmesi,, müdür tarafından azarlanma, moral bozukluğu, aileyle daha az vakit geçirme, çalışanın arkadaşlık ilişkilerinde sorun yaşaması ve tutanak tutulma gibi olumsuzluklar üzerinde durulurken sadece bir kişi çalışanın işte motive olmasını sağladığı konusunda görüş bildirmiştir. Çalışanın işte gerçekleştirmiş olduğu sanal kaytarma faaliyetinin bireysel – özel / aile ve sosyal yaşama etkileri bu şekildedir.

İşte internet kullanımının iyi bir şekilde yönetilmemesi çalışanların mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımında bulunmasına olanaklı hale getirmekte ve bu doğrultuda internette ciddi zamanlar harcayabilmektedir (Whitty ve Carr, 2006: 237; Wheatherbee, 2010: 36; Kaplan ve Çetinkaya, 2013: 557). Bundan dolayı da çalışanlar işte yapması gereken işleri tamamlayamamakta, online bağlanma yoluyla iş dışı saatlerde işlerini tamamlamak için uğraşmaktadır (Richardson ve Benbunan – Fich, 2011: 157). Çalışanın böyle bir durumla karşılaşmasında aile yaşantısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Flynn, 2001: 5-9).

Katılımcıların işletmelerin sanal kaytarmaya bakış açılarını içeren görüşlerini incelediğimizde otel yönetimlerinin bazıları bu konuya ılımlı yaklaşırken bazıların ise daha sert yaklaştığı hatta otel müdürü ılımlı yaklaşırken müdür yardımcısının bu konuda daha sert olduğunu bu durumda otellerin bir internet kullanım politikasının olmadığını göstermektedir. Uygulamaların duruma göre, kişiden kişiye değiştiği görülmektedir. Bu kapsamda işletmelerin bakış açılarını yansıtan göstergeler ise otel yönetimin iş aksatmadıkça hoşgörülü olması, otel müdürünün tüm departmanların aynı şekilde ve şartlarda çalışmasını istemesi, İş esnasında telefon kullanımının yasaklanması, otelin içine telefon sokulması halinde güvenliğin tutanak tutma yetkisi, çalışılan departmana göre telefon kullanımının yasaklanması, çalışanın kamerayla izlenmesi, aşırı internet kullanımında çalışanın uyarılıp internetinin kesilmesi ve yapılan uyarı dikkatte alınmadığında çalışanın işten çıkarılmasıdır.

Robbinson ve Bennett (1995: 595)'in yapmış olduğu işyerinde sapkın davranışlar tipolojisinde sanal kaytarma önemsiz ve örgütsel sapkın davranışları ifade eden üretim karşıtı / üretim sapkınlığı içerisinde yer alan kaynakların boşa tüketildiği davranışlar olarak gösterilmiştir (Lim ve Teo, 2005: 1083; Ahmadi vd., 2011: 105; Zoghbi Manrique de Lara vd., 2006: 450; Zoghbi Manrique de Lara, 2007: 464; Zoghbi Manrique de Lara, 2008: 188; Weatherbee, 2010: 36; Vitak vd., 2011: 1752; Kim ve Byrene, 2011: 2272; Restubog vd., 2011: 248; Özkalp vd., 2012: 22; Klotz ve Buckley, 2013: 116; Jia vd., 2013: 358; Kutanis vd., 2014:

50; Çavuşoğlu vd., 2014: 150; Yıldız vd., 2014: 171; Keklik vd., 2015: 130; Ünal ve Tekdemir, 2015: 98; Yıldız ve Yıldız, 2015: 130). Literatürde sapma davranışı genel olarak olumsuz özellikleriyle ifade edilmiştir. Ancak olumlu sonuçlar doğuran pozitif sapma (Spreitzer ve Sonenshein, 2004: 829) veya yaratıcı sapma (Mainemelis, 2010: 558) da bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının örgüte sağlamış olduğu yararların sonuçları itibariyle yapıcı sapkın işyeri davranışlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Örgütün norm ve kurallarının kasıtlı ve gönüllü olarak örgüte yarar sağlamak amacıyla ihlal edilmesine yapıcı iş yeri sapkın davranışları denilmektedir (Keklik vd., 2015: 131). Örneğin bir konu hakkında yetersiz olduğu düşünülen amirleri eleştirmek olumlu sonuçlar doğuruyorsa bu yapıcı sapkın işyeri davranışı olarak adlandırılmaktadır (Bayın ve Terekli Yeşilaydın, 2014: 86). Ancak sanal kaytarma davranışlarının kasıtlı olarak yapılmaması daha açık bir ifadeyle eylemin yapıldıktan sonra ortaya çıkması yapıcı sapkın işyeri davranışlarından sanal kaytarma davranışlarının farklılaştığını göstermektedir. Ayrıca yapıcı sapkın işyeri davranışlarını örgütsel vatandaşlık gibi pasif prososyal davranışlardan ayıran en temel özellik bu davranışların gönüllülük, kasıtlılık ve bilerek yapmak gibi aktif yönünün bulunmasıdır. Bu bağlamda sanal kaytarma davranışları yapıcı sapkın işyeri davranışlarına göre daha pasif bir yapıya sahiptir (Keklik vd., 2015: 131).

Sanal kaytarma kaytarma davranışlarının yararları ve zararları konusunda literatürde iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının yararları yapıcı sapkın işyeri davranışlarına göre daha pasif bir durumda olması, bu kapsamda sanal kaytarma davranışlarından farklılaştığını gösterirken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da olumsuz durumlara odaklanması sanal kaytarma davranışlarının da sadece olumsuz veya olumlu sonuçlar doğurmayıp iki özelliğide bir arada barındırması sanal kaytarma davranışlarının tamamen üretkenlik karşıtı iş davranışları kapsamında değerlendirmenin doğru olmayacağını göstermektedir. Bu kapsamda sanal kaytarmanın ancak kısmi olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarının özelliklerini barındırdığı söylenebilir.

Örgütte çalışanları sanal kaytarmaya iten çevresel ve kişisel nedenleri ortadan kaldıracak çalışmalar yapılmalıdır. Bu kapsamda da herkesin kabul edebileceği bir internet politikası geliştirilmelidir. Lim ve Teo (2005: 1082) internet politikalarının çalışanların sanal kaytarma davranışlarını düzenlemede önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta ise sanal kaytarma davranışlarına karşı sıfır hoşgörü göstermek çalışanlarda güvensizlik yaratacak olmasıdır. Hiçbir önlem almamak ise örgütün kayıplarının artması demektir. Bu yüzden örgüt hangi tür sanal kaytarma davranışlarına ne ölçüde anlayış gösterebileceğine karar vermelidir. Bunun yanı sıra örgütler işyerinde internet kullanımını,

çalışanın değerleri ile örgütün misyonu ve değerleri arasında dengelemesini bilmesini gerektirmektedir. Bunu en iyi şekilde gerçekleştirmenin yolu da çeşitli kesimlerce işte internet kullanımının çalışanlara ne ifade ettiğinin belirlenmesi ve tutumlarda, davranışlarda buna yönelik dönüştürme çabalarına girişmektir (Varoğlu ve Sığırı, 2013: 633-644).

Araştırmanın nitel kısmında da kimi otellerin bu konuya çok sert yaklaştığı görülmektedir. Oteller çalışanların işyeri bilgisayarında kişisel internet kullanımını engellemeye çalışmalarının yanı sıra telefon üzerinden internete bağlanmalarını da engellemeye çalışmaktadır. İsmet adlı katılımcının bu konu hakkındaki görüşü şu şekildedir:

“Geçmişte çalıştığım otellerle şimdiki otelime baktığımda aslında durum hemen hemen aynı. Hepsi aslında sıfır tolerans yanlısı. Ama hayat şartları sebebiyle %100 uygulayamıyorlar. Ellerinden geldiğince de uygulamaya çalışıyorlar. Her türlü teknolojik verilerden yararlanarak en kısıtlı bir şekilde interneti nasıl kullandırabiliriz? Veya nasıl kullandırmayabiliriz peşindeler devamlı. Otelin bakış açısı bu. Otelin genel olarak internet kullanımına bakışını katı buluyor, aşırı katı buluyorum. Artık en sonunda bizim içeriye getirdiğimiz telefonların içinde IP numaraları felan var ya onu alacaklarını düşünüyorum bazen. Böyle şeyler yapabilirler diye düşünüyorum. Acaba orda kim ne yaptı? Kim ne kadar indirmiş? Gibisinden. Zaten bizim otelde normal şartlarda telefon geçirmek yasak. Diğer otellerde de durum hemen hemen aynı. Bizim otelde telefon geçirmek yasaklanmış bir durum. Mesela patron, müdürler otelin içinde dolaşırken bir-iki çalışanı köşeye geçip telefonla uğraşırken görüyor. Orda iki- üç tane boş bardak duruyor onu almıyor da telefonla ilgileniyor işini aksatıyor diye bu gerekçeyle telefon kullanımı yasak. Otele geçerken telefonu güvenliğe bırakıyorsunuz, numara alıyorsunuz, çıkarken o numarayı veriyorsunuz. Çıkarken güvenlik telefonunuzu geri veriyor. Bu da tüm departmanların çalışanlarına uygulanmıyor. Bizim üzerimizde telefon vs. var mı? Diye bakmıyorlar. Mesela garsonlara, HK alt kademedeki olanlara, eğitim durumu daha düşük olan çalışanlara bunları uyguluyorlar.” (İsmet)

Resepsiyonist olarak çalışan İsmet adlı katılımcının ileride olur mu? Diye düşündüğü telefonların IP numarasının alınmasının F & B departmanında çalışan Mustafa adlı katılımcının çalıştığı otelde gerçekleştiği görülmektedir. İsmet ve Mustafa adlı katılımcıların çalıştıkları otellerin işte cep telefonu kullanılmasına ilişkin otel yönetiminin sergilemiş olduğu tavır benzerlik göstermektedir. Bu konuyla ilgili Mesut adlı katılımcının görüşü şu şekildedir:

“Otelimiz bu duruma karşı. Şöyle söyleyim. Alt taraftaki personellerin telefonlarının toplatılmasını istiyor. Çünkü yönetim personellerin ihtiyaç dışında kullandığını düşünüyor. Bazen gerçektende haklı olabiliyorlar. İddia siteleri, oyun oynama, sosyal medya vs. gibi keyfi takılmalar buna örnek gösterilebilir. Dolayısıyla işletmenin politikası alt kademedeki çalışanlardan telefonu toplamak mesai saatleri içerisinde vardiya sonunda tekrar vermek. Ama üst kademedeki chefler olsun, yönetim olsun onlarda telefon kalıyor. Acil bir durum olduğunda ya o cheflerden ihtiyaçlarımızı giderebiliyoruz ya da ailelerimize otelin telefonunu veriyoruz. Acil bir durum olduğunda o numaradan oteli arayabiliyorlar. Fakat bu yüzden işini bırakan bile oldu. Birkaç arkadaşımız bu telefon toplatılmasından dolayı işini bıraktı. Onlar insan bizde insanız, telefon meselesi alt-üst meselesi değildir. Bu insanlık meselesidir. Onlara acil telefon gelebilir bize de gelebilir

diye düşündüler. Böyle bir şey olamaz dediler. Bu nedenle otelle yollarını ayırdılar. O açıdan bakıldığında o da insan bizde insanız. Birde şöyle bir soruna neden oldu. Bu sefer bende chef olayım ben de müdür olayım gibi terfi istenme muhabbeti çok döndü. Onunda işletmeye sıkıntıları olabiliyor. Her terfi maliyet demek. Hem de yukarının kalabalıklaşması demek. Bu olayların yaşandığı sırada da muhasebe departmanında çalışan bir kişinin sosyal medyada keyfi olarak takılması ortaya çıktı. Bunun neticesinde de bu departmanda sosyal medyayla ilgili siteler engellendi. Diğer departmanlar içinde bunu wifi üzerinden yaptılar. Otelin internetini bloka yaptılar. Personellerin telefonunun IP numarasını aldılar. Şimdi sadece otel müşterisi wifi üzerinden internete bağlanabiliyor.” (Mesut)

İki katılımcının görüşlerini incelendiğinde otelin sanal kayıtarma davranışlarına karşı sıfır tolerans yanlısı olduğu görülmektedir. Katılımcıların görüşlerine de bakıldığında internet kısıtlaması, telefonların toplatılması sorunları çözmek yerine başka sorunların doğmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıca çalışanların telefonlarının IP numarası alınması çalışanların örgüte olan güvenlerini azaltacaktır. Otel yönetimi ne kadar bu konuda yasaklar koyarsa koysun çalışan istedikten sonra kişisel internet kullanımını yapacak ortamı yaratabilecektir. Hatta Ahmet adlı katılımcı şu şekilde görüş bildirmiştir: *“Çalışanlar kendi aralarında anlaşdıktan sonra her türlü gizli olsun, açık olsun kişisel internet kullanımı yapabilir. Bu düzene yöneticiler hiçbir şekilde karışamaz.”* demiştir. Bu da otel yönetimlerinin tek taraflı olarak internet kullanımı üzerine kararlar almaması gerektiğini göstermektedir. Otel yönetimi çalışanları bu konuda çok fazla sıkılmamalıdır. Çalışanların hangi sanal kayıtarma faaliyetlerine göz yumabileceğinin kararını vermeli ve kabullendiği sanal kayıtarma faaliyetlerinin işletme yararına nasıl fayda sağlayacağı konusunda çalışmalı ve bu konuda çalışanlara eğitim vermeli ve bilinçlendirmelidir. Ayrıca çalışanlarında kabul edebileceği ve anlayışla karşılayabileceği bir internet kullanım politikası hazırlamalıdır. Hazırlanan politikanında çalışanlar tarafından öğrenilmesini otel yönetimi sağlamalıdır.

Bir diğer önemli konu ise çalışanların sanal kayıtarma yapma nedenlerinin ortadan kaldırılması otel yönetimlerin bu konuda alabileceği en güzel önlemlerden biridir. Ancak bu önlem internet kullanımının yasaklanması değildir. Çünkü yasaklar işletmenin bu konuda başarılı olmasını sağlayamaz. İnternet kullanımını engellese bile başka sorunlar doğmasına sebebiyet verecektir. Bu yüzden otel yönetimleri çalışanların örgütlerine bağlılığını arttıracak, çalışma ortamının daha sıcak olmasını sağlayacak uygulamalar gerçekleştirebilir. Bu uygulamalar Demet adlı katılımcının ifade ettiği şekilde gerçekleştirilebilir. Bu görüş şu şekildedir:

“Önbüro müdürümüz geliyor. Tüm çalışanlar orda oluyor. Shift değişimi olduğu için herkes back ofise toplanıyor. O sırada misafirlerin getirmiş olduğu çikolatadır, kahvedir onları koyuyoruz. Her gün bir konumuz oluyor. Deneyimlerimizi paylaşın deniliyor. Bugün yaşadıklarımızın paylaşılması isteniliyor. En son ki konumuz kültürel paylaşımdı. Yerel olan yerleri misafire önerin diyor. Siz en çok nereyi beğendiniz?”

Deniliyor. Mesela Çakırlarda köy kahvaltısı. Bunu aramızda bilmeyenler olabiliyor. Oraya nasıl gidilir?, ne yaparız?, orda ne yemek yenilir? Bunları paylaşıyoruz. Her günün bu şekilde konusu oluyor. Nerden alışveriş güvenli yapılır?, yurtdışında bir yere gitsek nasıl davranmalıyız?, vücut dili, beden dili nasıldır? Her gün bir paylaşımımız oluyor. Bu sırada deks bomboş kalıyor. Normalde deksin boş kalması yasak. 15 dakika boş kalıyor. Gelen misafirde olsa 15 dakika sonra geliyor. Biz o esnada arkada toplantı yapıyoruz. Ayrıca otelimizde şöyle bir uygulama var. Bütün departmanlar haftada iki gün halı saha maçı yapıyor. Whatsapp'dan haberleşiyorlar. Maç saatleri iş saatleri içerisinde ayarlanıyor ve çalışanlar iş esnasında oynadıkları maçın fotoğrafını paylaşıp yorum yapabiliyorlar. Bu durum otel için sorun olmuyor” (Demet)

Fatma adlı katılımcının anlattığı gibi uygulamalar başka otellerde de yapılabilir. Ayrıca söz konusu otel gerek yaptığı günlük bilgi paylaşımları gerekse de düzenlenen halı saha maçları çalışanların kaynaşmasını sağlamakta bu durumda çalışanların sanal kaytarma nedenleri kısmi olarak da ortadan kalkmaktadır. Bunun yanı sıra bu otelin sanal kaytarma faaliyetlerinin ne kadarına göz yumabileceğini belirlemiş olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıklar içerdiği söylenebilir. Araştırmada karma yöntem uygulandığından nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Nicel araştırmada kullanılan anketin yapıldığı zaman aralığından dolayı büyük bir örneklem üzerinde yapılamaması bu araştırmanın en büyük sınırlılığıdır. Bu yüzden otellerin tüm departmanlarını içeren geniş bir örneklem üzerinde bu çalışmanın yapılmasında yarar vardır. Teknolojinin gün geçtikçe ilerlemesi bu konunun gelişmesine ve daha kapsamlı bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Yapılacak olan bundan sonraki çalışmalarda nicel araştırma yönteminden daha iyi bir şekilde yararlanabilmesi için bu konuda kapsamlı bir ölçek geliştirilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın nitel kısmında da sadece önbüro departmanında çalışan resepsiyonistlerle görüşme yapılmıştır. Bu da nitel araştırmanın en büyük sınırlılığını oluşturmaktadır. Bundan sonraki yapılacak nitel araştırmalarda departman müdürleri ve ofis çalışanlarıyla görüşmeler yapıp karşılaştırmalar yapılabilir veya her departmanda çalışan birkaç kişiyle görüşmeler yapılabilir. Ayrıca nitel araştırmada veri çeşitlenmesine gidilerek önce otelde gözlem yapıp daha sonra görüşmeler gerçekleştirilebilir. Böylece araştırmadan daha derinlemesine bilgiler elde edilebilir. Bunların yanı sıra ulusal literatürde sanal kaytarmaya karşı işletmelerin nasıl bir yol izlemesi gerektiği üzerine kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu kapsamda yapılacak olan çalışmalar sanal kaytarma konusunun daha iyi aydınlatılmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abay, A. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları ile Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Acar, A. B. ve Dündar, G. (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 111-120.
- Acar, E. (2013). *Duygusal Taciz ve İlkokul-Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonlarına Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Acet, M. (2005). *Sporda Saldırganlık ve Şiddet*. Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
- Açak, M. (2011). *İşitme Engelli ve İşitme Engelli Olmayan Futbolcuların Benlik Saygıları ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Adair, J. (2003). *Etkili Motivasyon*. (Çev. S. Uyan), Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul.
- Adalar Solmaz, S. (2015). *Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Agervold, M. (2009). “The Significance of Organisational Factors for the Incidence of Bullying”. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50(3): 267-276.
- Ağlamaz, T. (2006). *Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Puanlarının Kendini Açma Davranışı, Okul Türü, Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Anne-Baba Öğrenim Düzeyi ve Ailenin Aylık Gelir Düzeyi Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S. A., Rokni, M. A. N. ve Kahreh, M. S. (2011). “Deviant Work Behaviour: Explaining Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing as a Deviant Work Behaviour”. *American Journal of Scientific Research*, 24: 103-116.
- Ajzen, I. (1991). “The Theory of Planned Behaviour”. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50(2): 179-211.

- Ajzen, I., Brown, T. C. ve Carvajal, F. (2004). "Explaining the Discrepancy between Intentions and Actions: The Case of Hypothetical Bias in Contingent Valuation". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(9): 1108-1121.
- Akbaba, A. ve Erenler, E. (2011). "Etik Karar Verme ve Cinsiyet Farklılıkları Üzerine Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31: 447-464.
- Akbaş, B. (2011). *Okul Servis Sürücülerinin Stres Durumları ile Trafikteki Öfke ve Saldırganlık Seviyelerinin Trafik Cezası Almalarıyla İlişkisi: Ankara İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbaş, S. (2009). *İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İş Tatmini İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Erzurum.
- Akbaş Tuna, A. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Albayrak, A. (2015). *Sivil Savunma ve Seferberlik Hizmetlerinde Görevli Kamu Personelinin Problem Çözme Becerisi, Mobbing'e Uğrama ve Motivasyon Durumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbolat, M., Yılmaz, A., Tutar, H. (2014). "Konaklama İşletmeleri Çalışanların Algıladıkları Mobbing'in İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3): 1-17.
- Akca, A. (2013). *Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akcan, A. (2012). *Saldırgan Davranışı Önleme Programının Anasınıfı Öğrencileri Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akça, R. (2014). *Otel İşletmelerinde Mobbing, İş Stresi ve İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Akçay, D. (2015). *Annelerle Yapılan Motivasyonel Görüşmelerin Okul Öncesi Dönemdeki Çocuğun Medya Etkileşimine ve Saldırganlık Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akdemir Mansur, F. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş. ve Omay, U. (2006). "İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma". *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 56(2): 1-54.
- Akgeyik, T., Güngör Delen, M., Uşen, Ş. ve Omay, U. (2009). "İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56: 91-150.
- Akgeyik, T., Güngör Delen, M. ve Uşen, Ş. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Özyurt Matbaacılık, Ankara.
- Akın, M., Özdevecioğlu, M. ve Ünlü, O. (2012). "Örgütlerde İntikam Niyeti ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları ile İlişkisi". *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1): 77-97.
- Akif Kazoğlu, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Yıldırma ve İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Akkar, A. (2010). *Meslek Liseleri Yönetici ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akman, G. (2014). *Türkiye'de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akpınar, F. (2010). *Borderline Kişilik Bozukluğu Olan Bireylerin Öfke Tarzları ve Saldırganlık Davranışı Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksakal Kaymakçı, H. (2008). *Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aksaray, S. (2011). "Siber Zorbalık". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2): 405-432.

- Aksoy, E. Ş. (2010). *İşyerlerinde Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoyak, M. (2015). *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Yaşam Tatmini ve Saldırganlık Düzeyi Farklılıkları ve İlişkileri; (Erciyes Üniversitesi BESYO Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Akşahin, E. (2012). *İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Yıldıрма Davranışlarına Maruz Kalma Düzeylerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: İstanbul İli Esenler İlçesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktan, E. ve Çakmak, V. (2015). "Halkla İlişkiler Öğrencilerinin Sosyal Medyadaki Siber Zorbalık Duyarlılıklarını Ölçmeye İlişkin Bir Araştırma". *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 3(2): 159-176.
- Aktaş, A. (2014). "Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye'deki Durum ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları". *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3(10): 1-23.
- Aktaş, E. (2011). *Çocuklardaki Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu ve Özgül Öğrenme Güçlüğü'nün, Anne Babaların Duygusal İstismar Farkındalığı, İstismar Potansiyeli ve Çocukların Kabul/Red Algısı ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.
- Aktaş, V. (2001). *Çocuklarda Saldırganlık ile Olumsuz Niyet Yükleme Eğilimleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aktaş, Z. (2003). *Profesyonel Erkek Basketbolcuların Sosyal Uyum, Kaygı, Saldırganlık Düzeyleri ile Maç Başarıları Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Aktaş Alan, A. (2011). *Amaç Karşıtı İş Davranışları ile Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Aktop, N. G. (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akyüz, K. (2013). “Çocuk Sapkın Davranışını Belirleyen Etkenler: Kars İli Örneği”. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 16(2): 30-62.
- Alar Erkal, E. (2012). *Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü: Kamu Sektörü Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Alaylı, A. (2015). *Sequential Development of Theory of Mind and Relations with Receptive Language, Self- Regulation, Aggressive, Behavior and Social Competence in Hearing Impaired Turkish Children (Türk İşitme Engelli Çocuklarda Zihin Kuramı Gelişimi ve Alıcı Dil, Öz Düzenleme, Saldırganlık ve Sosyal Yetkinlik ile İlişkileri)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Albayrak, A. S., Eroğlu, A., Kalaycı, Ş., Küçüksille, E., Ak, B., Karaatlı, M., Keskin, H. Ü. ve Çiçek, E. U. (2006). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Albayrak Sargın, Y. (2008). *Ergenlik Dönemindeki Öğrencilerin Saldırgan Davranışları ile Öfke ve Sosyal Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Aldığ, E. (2011). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Algül, A., Ateş, A., Gülsün, M., Doruk, A., Semiz, Ü. B., Başoğlu, C., Erbinç, S. ve Çetin, M. (2009). “Antisosyal Kişilik Bozukluğu Olgularında Kendini Yaralama Davranışının Saldırganlık, Çocukluk Çağı Travmaları ve Dissosiyasyon ile İlişkisi”. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10: 278-285.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Alkurt Alkan, H. (2007). *Kadın Hükümlülerde Suç Türleri ile Saldırganlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.
- Alniak, İ. (2014). *Bipolar Bozukluk Olgularında Alkol-Madde Kullanımının Saldırganlık ve Şiddet Davranışı ile İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık

- Tezi. İstanbul Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul.
- Alp, G. (2016). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Streslerinin Bireysel Performansları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Alper Apak, E. G. (2009). *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Al-Shuaibi, A. S. I., Shamsudin, F. M. ve Subramaniam, C. (2013). "Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing at Work: Evidence from Jordan". *The 2013 Istanbul Eurasian Academic Conference*. June 16-19, 2013, İstanbul, s. 37-47.
- Altındaş, F. Ç. (2009). "Kişiliğin Algılanan Örgütsel Sabotaj Davranışları Üzerindeki Etkisi". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1): 95-111.
- Altındaş, V. (2014). "Turizm İşletmelerinde Yıldırma (Mobbing)". Ş., Aydın Tükeltürk, N., Şahin Perçin ve B., Güzel (Ed.). *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Detay Yayıncılık, Ankara, s. 303-319.
- Altınkurt, Y. K. (2012). *Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Altındaş, C. (2010). "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma". *Journal of Yasar University*, 18(5): 2995-3015.
- Altındaş, G., Özalp, B. ve Deniz, N. (2015). "Örgüt Kültürünün Sosyal Kaytarma Davranışına Etkisinde İşyeri Nezaketsizliğinin Rolü". *23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*. 14-16 Mayıs 2015, Muğla, s. 505-512.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Spss Uygulamalı*. Pegem Akademi, Ankara.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A ve Schminke, M. (2002). "Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 89(1): 947-965.

- Amirigargari, A. (2013). *Kadına Yönelik Şiddet, Narsizm ve Saldırganlık Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Analoui, F. (1995). "Workplace Sabotage: Its Styles, Motives and Management". *Journal of Management Development*, 14: 48-65.
- Anandarajan, M., Simmers, C. ve Igbaria, M. (2000). "An Exploratory Investigation of the Antecedents and Impact of Internet Usage: An Individual Perspective". *Behaviour and Information Technology*, 19(1): 69-85.
- Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. A. (2004). "A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace". M., Anandarajan, C. A., Simmers (Ed.). *Personal Web Usage in the Workplace. A Guide to Effective Human Resource Management*. Idea Group, Hershey, PA, s. 61-78.
- Anandarajan, M. ve Simmers, C. A. (2004). "Constructive and Dysfunctional Personal Web Usage in the Workplace: Mapping Employee Attitudes". M., Anandarajan, C. A., Simmers (Ed.). *Personal Web Usage in the Workplace. A Guide to Effective Human Resource Management*. Idea Group, Hershey, PA, s. 2-24.
- Anandarajan, M. ve Simmers, C. A. (2005). "Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions". *Communications of the Association for Information Systems*, 15: 776-791.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A. ve D'Ovidio, R. (2011). "Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace". *Cyberpsychology Behaviour and Social Networking*, 14(10): 577-583.
- Anderson, C. A., Anderson, K. B. ve Dueser, W. E. (1996). "Examining an Affective Aggression Framework: Weapon and Temperature Effects on Aggressive Thoughts, Affect and Attitudes". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22: 366-376.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). "Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace". *Academy of Management Review*, 24(3): 452-471.
- Anlı, G., Akın, A., Şar, A. H. ve Eker, H. (2015). "Kendini Sabotaj ile Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54): 160-172.
- Appelbaum, S. H., Shapiro, B. T. ve Molson, J. (2006). "Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors". *Journal of American Academy of Business*, 9(2): 14-20.

- Aquino, K., Grover, S., Bradfi Eld, M. ve Allen, D. (1999). "The Effects of Negative Affectivity, Hierarchical Status, and Self-Determination on Workplace Victimization". *Academy of Management Journal*, 42: 260-272.
- Aquino, K., Galperin, B. L. ve Bennett, R. J. (2004). "Social Status and Aggressiveness as Moderators of the Relationship between Interactional Justice and Workplace Deviance". *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5): 1001-1029.
- Aracı, A. (2012). *Erken Ergenlik Dönemindeki Bireylerde Anne-Baba ve Arkadaşlara Bağlanma ile Saldırganlık Düzeyinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arı Tekce, E. (2010). *Yıldırma Olgusu ve Yıldırma ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Bankacılık Sektörü Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Arıcioğlu, A. (2003). *Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Algıladıkları Duygusal İstismarın Yordanması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arıman, F. (2007). *İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimleri ile Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arısoy, A. (2011). *Mobbingi Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta-Antalya-Burdur'da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Arnold, J. (1996). "The Psychological Contract: A Concept in Need of Closer Scutiny?". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4): 511-520.
- Arsan, T. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, E. T. (2012). "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1): 12-27.

- Arslan, F. (2007). *İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara'da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Arslan, S. (2015). *İstanbul'da Bulunan Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslanhan, Ü. N. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Artık Kil, S. (2011). *5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m.257)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration". *Journal of Organizational Behaviour*, 24(5): 491-509.
- Asi Karakaş, S. (2011). *Mobbing'e Maruz Kalan Hemşirelere Verilen Atılganlık Eğitiminin Mobbing'le Baş Etmeye Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A. ve Coovert, M. D. (2014). "Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behaviour". *Computers in Human Behaviour*, 36: 510-519.
- Aslan, Ö. M. (2013). *Anaokuluna Devam Eden Çocukların Oyun Davranışları ve Oyunlarında Ortaya Çıkan Zorbalık Davranışlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Asma, M. (2008). *Okullar Arası Karşılaşmalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Saldırganlık Algılarının Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı Açısından İncelenmesi: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006): "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki". *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 111-129.

- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ataseven, H. (2001). *İlköğretim 1. Sınıf Öğrencilerinin Sınıfta Olumlu ve Olumsuz Davranışla Göstermelerini Etkileyen Aileyle İlgili Etmenler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atasever, M. (2013). *Yıldırımın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi ve İşletmelerde bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Atasoy, I. (2010). *Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Atay, M. (2014). *Mobbing'in Örgütsel Güven ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi: Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Ateş, B. (2011). *5237 Sayılı (Yeni) Türk Ceza Kanunu'nda Görevi Kötüye Kullanma ve Görevi İhmal Suçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Atik, G. (2006). *The Role of Control, Self-Esteem, Parenting Style, Loneliness and Academic Achievement in Predicting Bullying Among Middle School Students (İlköğretim İkinci Kademe Öğrencileri Arasındaki Zorbalık Davranışını Yordamada Denetim Odağı, Benlik Saygısı, Aile Stili, Yalnızlık ve Akademik Başarının Rolü)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atkin, D., Jeffres, L. ve Neuendorf, K. (1998). "Understanding Internet Adoption as Telecommunications Behaviour". *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 42(4): 475-490.
- Atmaca, T. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atmaca Demir, B. (2015). *1960-1970 Arası Türk Melodram Filmlerinde Kadın Suçluluğunun Namus, Kıskançlık, İntikam, Aşk ve Para Bağlamında Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Avcı, A. (2010). *Eğitimde Şiddet Olgusu Lise Öğrencilerinde Şiddet, Saldırganlık ve Ahlaki Tutum İlişkisi Küçükçekmece İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, L. (2015). *Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Düzce İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, N., Küçükusta, D. ve Tütüncü, Ö. (2007). “İşyeri Sapma Davranışı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu*. 21-23 Kasım 2007, Çeşme, s. 471-479.
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2010). “Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 12(2): 51-79.
- Avcı, U. ve Kaya, U. (2013). “Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(2): 1-25.
- Ay, İ. (2004). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ile Normal İlköğretim Okulları 2. Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ayan, S. (2011). “Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği”. *Akademik Bakış Dergisi*, 27: 1-18.
- Ayas, T. ve Horzum, M. B. (2012). “İlköğretim Öğrencilerinin Sanal Zorba ve Mağdur Olma Durumu”. *Elementary Education Online*, 11(2): 369-380.
- Ayazlar, G. ve Güzel, B. (2013). “Örgütsel Adaletin Otel Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti ve İşyerinde Sapma Davranışına Etkisi”. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3): 6-23.
- Aydın, İ. S. (2008). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet) 'e Maruz Kalma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). “İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 169-186.
- Aydıntan, B. ve Göksel, A. (2010). “İşgören Saldırganlığın Birey-Grup Düzeyinde Ampirik Bir Analizi”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3): 91-118.
- Aydoğan, Z. F. (2004). “Örgüt Kültürü ve İklimi”. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 203-215.
- Aydoğan, Z. (2010). *Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldıрма (Mobbing) ve Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğan, N. (2012). *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aygüç, F. (2015). *Ortaokul Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimlerinin Aile İçi Şiddet Görme Durumuna Göre Değerlendirilmesi (Çekmeköy Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aygün, Ö. (2014). *Okul Yöneticilerinin Görevlerini Yaparken Karşılaştığı Olumsuz Davranışlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayhan, G. (2012). *Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ile Atılganlık Düzeyi İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aytekin, E. (2015). *Ortaokul Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyinin Ebeveyn Kabul Red Algısı ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Azizoğlu, M. (2009). *Lise Ergenlerinde Duygusal İstismarın Başarıya Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Bağcı Kurt, N. (2010). *Mobbing ve Psikosomatik Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluş Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bahçeci, F. (2014). *Öğretmen Algularına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldıрма Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H. ve De Cuyper, N. (2009). "A Qualitative Study on the Development of Workplace Bullying: Towards a Three Way Model". *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 19: 1-16.
- "Bakan yazıcı memuru fena yakaladı", *Hürriyet*, 29.07.2012.
- Bakırcıoğlu, İ. (2012). *Yapı ve Mimarlık Hizmetleri Sektörlerindeki İşyerlerinde Mobbing*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bal Taştan, S. (2013). "Bir Negatif İş Davranışı Olarak Üretkenliğe Aykırı Davranışların İşyerinde Örgütsel Adaletsizlik ve Agresif Davranış Alguları ile İlişkisinde Psikolojik Güçlendirme, Benlik Değeri ve Sosyal Bütünleşmenin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi: Otizm Tanısı Almış Çocuk Sahibi Çalışanlar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2): 466-481.
- Bal Taştan, S. (2014). "İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller ile Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin ve Sosyo-Psikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma". "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3): 60-75.
- Balcı, H. (2010). *Yeni Türk Ceza Kanununda İcrai Hareketle Görevi Kötüye Kullanma Suçu (md. 257/1)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Balkıs, M., Duru, E. ve Buluş, M. (2005). "Şiddete Yönelik Tutumların Özyeterlik, Medya, Şiddete Yönelik İnanç, Arkadaş Grubu ve Okula Bağlılık Duygusu ile İlişkisi". *Ege Eğitim Dergisi*, 2005: 2(6): 81-97.

- Baran, B., Keskin, E. ve Genç, Ş. (2014). “Öğretmen Adaylarının Facebook’ta Zorbalık Yapma ve Zorbalığa Maruz Kalma Durumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Journal of Instructional Technologies and Teacher Education*, 3(1): 34-43.
- Barlett, J. E., Barlett, M. E. ve Reio, Jr. T. G. (2008). “Workplace Incivility: Worker and Organizational Antecedents and Outcomes”. *Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas*. February 20-24 2008, Panama City, s. 1-8.
- Baron, R. (1989). “Personality and Organizational Conflict: Effects of The Type a Behaviour Pattern and Self-Monitoring”. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 44: 281-296.
- Baron, R. ve Neuman, J. (1996). “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes”. *Aggressive Behavior*, 22: 161-173.
- Baron, R. ve Neuman, J. (1998). “Workplace Aggression the Iceberg Beneath the Tip of Workplace Violence: Evidence on Its Forms, Frequency and Targets”. *Public Administration Quarterly*, 21: 446-464.
- Bardakçı, E. (2014). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbing’in Ruhsal Sağlıklarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Baş, A. U, Selda, Öz, F. S. ve Topçu Kabasakal, Z. (2012). “İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Reaktif ve Proaktif Saldırganlık: Okul Psikolojik Danışmanlarının Görüş ve Yaklaşımları”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23): 354-370.
- Baş, L. (2010). *Öğretmen Adaylarının Saldırganlık ve Umutsuzluk Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Baş, M. (2012). *Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Mobbing ve Anksiyete*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Baş, S. (2011). *Workplace Mobbing and Its Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Trust Study: A Study on Turkish Academicians (İşyerinde Psikolojik Yıldırmanın İş Tatmini ve Örgütsel Güven ile Arasındaki İlişki: Türk Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Başak, Ö. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Başar, F. (1996). *Üvey Ebeveyne Sahip Olan ve Olmayan 10-11 Yaş Grubundaki Çocukların Saldırganlık Eğilimleri ve Kendilerini Algılama Biçimlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, C. (2008). *Çeşitli Tür Liselerde Öğrenim Gören Öğrencilerin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Başköy, N. (2013). *Ortaöğretim Öğrencilerinin İnternet Bağımlılık, Siber Zorbalık ve Bilgisayara Karşı Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Başoğlu, C. (1998). *Saldırganlık Davranışının Biyolojik Belirleyicilerinin Araştırılmasına Yönelik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi, İstanbul.
- Baştürk Akca, E., Sayımer, İ. ve Ergül, S. (2015). "Ortaokul Öğrencilerinin Sosyal Medya Kullanımları ve Siber Zorbalık Deneyimleri: Ankara Örneği". *Global Media Journal TR Edition*, 5(10): 71-86.
- Batmaz, M. ve Ayas, T. (2013). "İlköğretim İkinci Kademedeki Öğrencilerin Psikolojik Belirtilere Göre Sanal Zorbalık Düzeylerinin Yordanması". *Sakarya University Journal of Education*, 3(1): 43-53.
- Baturay, M. H. ve Toker, S. (2015). "An Investigation of the Impact of Demographics on Cyberloafing from an Educational Setting Angle". *Computers in Human Behaviour*, 50: 358-366.
- Bayar, Y. (2010). *Okul Sosyal İklimi ile Geleneksel ve Sanal Zorbalık Arasındaki İlişkiler: Genellenmiş Akran Algısının Aracılık Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayar, Y. ve Uçanok, Z. (2012). "Ergenlerin Dahil Oldukları Zorbalık Statülerine Göre Okul Sosyal İklimi ve Genellenmiş Akran Algıları". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4): 2337-2358.
- Bayın, G. ve Yeşilaydın, G. T. (2014). "Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi : Bir Üniversite Hastanesi Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 81-107.

- Baykız, A. F. (2003). *Antisosyal ve Borderline Kişilik Bozukluğu Olan Bireylerde Saldırganlık Davranışının Psikiyatrik Testlerle Değerlendirilmesi ve Biyolojik Değişkenlerle Olan İlişkinin Araştırılması: Kontrollü Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi, İstanbul.
- Bayrak, B. (2011). *10-12 Yaşlarındaki Öğrencilerin Saldırganlık Eğilimleri ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayrakçı, M. (2007). “Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması”. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 198-210.
- Bayram, N. ve Saylı, M. (2011). “Üniversite Öğrencileri Arasında Siber Zorbalık Davranışı”. *Suç Önleme Sempozyumu Bildiri Kitapçığı*. 7-8 Ekim 2011, Bursa, s. 143-152.
- Bayram, N. ve Saylı, M. (2013). “Üniversite Öğrencileri Arasında Siber Zorbalık Davranışı”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1) 107-116.
- Bayram, Y. (2012). *Spor Yapan ve Yapmayan 14-18 Yaş Grubu Öğrencilerin Saldırganlık Tutumlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Bazancir, S. (2013). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırımaya İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Becer, E. (2004). *Duygusal İstismarın 12-14 Yaş Grubu Ergenlik Benlik Saygısına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bedir, R. (2010). *5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'na Göre Görevi Kötüye Kullanma Suçu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bedük, A. ve Ertürk, E. (2015). “Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1): 1-19.
- Bektaş, M. (2006). *Yeni Türk Ceza Kanununda Görevi Kötüye Kullanma Suçu Tckm. 257*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Belikırık, D. (2009). *Asistan Doktorlarda Yıldırtma Algısı ve Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). "Development of a Measure of Workplace Deviance". *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349-360.
- Bernardin, J. ve Cooke, D. K. (1993). "Validity of an Honesty Test in Predicting Theft Among Convenience Store Employees". *Academy of Management Journal*, 36(5): 1097-1108.
- Berry, C. M., Ones, D. S. ve Sackett, P. R. (2007). "Interpersonal Organizational Deviance and Their Common Correlates: A Review and Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 410-424.
- Beşoğul, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbing'e Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Gölcük İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Bies, R. J. ve Tyler, T. R. (1993). "The 'Litigation Mentality' in Organizations: A Test of Alternative Psychological Explanations". *Organization Science*, 4(3): 352-366.
- Bies, R. J., Tripp, T. M. ve Kramer, R. M. (1997). "At the Breaking Point: Cognitive and Social Dynamics of Revenge in Organizations". R. A., J. Greenberg (Ed.). *Antisocial Behavior in Organizations*, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, CA US, s.18-36.
- Bies, R. J. ve Tripp, T. M. (2005). "The Study of Revenge in the Workplace: Conceptual, Ideological and Empirical Issues". S., Fox ve P. E., Spector (Ed.). *Counterproductive Work Behaviour: Investigations of Actors and Targets*. American Psychological Association, Washington, DC, US, 65-81. Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, CA US, s.18-36.
- Bilge, N. (2014). *Mobbing'in Mağdur, Aile, Örgüt ve Toplum Üzerindeki Etkileri: Dava Açan Mobbing Mağdurları Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bilgin Ülken, F. (2009). *Televizyon İzlemede Anne-Baba Aracılığı ile Çocukların Saldırgan Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Bilgi, A. (2005). *Bilgisayar Oyunu Oynayan ve Oynamayan İlköğretim öğrencilerinin Saldırganlık, Depresyon ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgiç, E. (2007). *İlköğretim I. Kademedeki Görülen Zorba Davranışların Sınıf Değişkenleri ve Atmosferi Algılamalarına Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bilgin Ülken, F. (2009). *Televizyon İzlemede Anne-Baba Aracılığı ile Çocukların Saldırgan Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bingöl, Ş. (2012). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının Duygusal Taciz (Mobbing) Farkındalıklarının Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Bäck, M. (1994). "Aggression Among University Employees". *Aggressive Behavior*, 20: 173-184.
- Blanchard, A. L. ve Henle, C. A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control". *Computers in Human Behaviour*, 24: 1067-1084.
- Bock, G. ve Ho, S. L. (2009). "Non-Work Related Computing (NWRRC)". *Communications of the ACM*, 52(4): 124-128.
- Bolu, A., Pan, E., Günay, H., Öznur, T., Aydemir, E. ve Erdem, M. (2014). "Travma Sonrası Stres Bozukluğunda Saldırgan Davranış ile Dissosiyasyon Arasındaki İlişki". *Gülhane Tıp Dergisi*, 56: 97-101.
- Boz, S. E. (2009). *İşletmelerde Mobbing (Psikolojik Şiddet) Faktörünün Verimlilik Üzerine Etkileri ve Basın İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blau, G., Yang, Y. ve Ward-Cook, K. (2006). "Testing a Measure of Cyberloafing". *Journal of Allied Health*, 35(1): 9-17.
- Block, W. (2001). "Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics". *Journal of Business Ethics*, 33(3): 225-231.

- Branch, M., Ramsay, S. ve Barker, M. (2004). "Perceptions of Upward Bullying: An Interview Study". 4th Conference on Bullying and Harassment in the Workplace. 28-29 Haziran 2004, Bergen, Norway.
- Branscombe, N. ve Wann, D. (1994). "Collective Self-Esteem Consequences of Out Group Derogation When a Valued Social Identity is on Trial". *European Journal of Social Psychology*, 24: 641-657.
- Brendgen, M., Dionne, G., Girard, A., Boivin, M., Vitaro, F. ve Perusse, D. (2005). "Examining Genetic and Enviromental Effects on Social Aggression: A Study of 6 Year Old Twins". *Child Development*, 76(4): 930-946.
- Bridegan, G. L. (2008). "Take a Break from WMDs". *ISHN*, 42(2): 51.
- Burak, Y. (2013). *Bilgisayar Oyunlarının İlköğretim Birinci Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Burnukara, P. ve Uçanok, Z. (2012). "İlk ve Orta Ergenlikte Akran Zorbalığı: Gerçekleştiği Yerler ve Baş Etme Yolları". *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29): 68-82.
- Büyükgöze, H. ve Gün, F. (2015). "Araştırma Görevlilerinin Kendini Sabotaj Eğilimlerinin İncelenmesi". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2): 689-704.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). "Faktör Analizi Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32: 470-483.
- Camadan, F. (2014). *Üniversite Öğrencilerinde Gözlenen Saldırganlık Eğilimlerinin Açıklanmasına Dönük Bir Model*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Campfield, D. C. (2008). *Cyber Bullying and Victimization: Psycholosocial Characteristics of Bullies, Victims, and Bully / Victims*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *The University of Montana*, Montana.
- Can, Y. (2007). *A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Canbaz, Ö. (2014). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Fatih İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Candan, H. ve İnce, M. (2016). “Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1): 229-235.
- Canpolat, C. (2009). *5237 Sayılı TCK.'da Düzenlenen Güveni Kötüye Kullanma Suçu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Caponecchia, C. ve Wyatt, A. (2009). “Distinguishing Between Workplace Bullying Harrasment and Violence: A Risk Management Approach”. *Journal of Occupational Healt and Safety*, 25(6): 439-449.
- Carnero, M. A., Martinez, B. ve Sanchez-Mangas, R. (2010). “Mobbing and Worker’s Health: An Emprical Analysis for Spain”. *Instituto Valenciano de Investigaciones Economicas*, 3-30.
- Cavusoğlu, S., Palamutcuoğlu, A. ve Palamutcuoğlu, B. T. (2014). “Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”. *Research Journal of Business and Management*, 1(3): 149-168.
- Cayvarlı, P. E. (2013). *Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cemaloğlu, N. (2007a). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007b). “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”. *Bilig*, 42: 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2): 345-362.
- Cengiz, R. (2008). *Profesyonel Futbol Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stilleri ile Kulüplerinin Örgüt Sağlığı ve Futbolcuların Yıldırma (Mobbing) Yaşamaları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cengiz, S. (2010). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenleri Yıldırma (Mobbing) Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Cerit, Y. (2013). “Paternalist Liderlik ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2): 839-851.

- Ceylan, S., Doğulu, C. ve Akbaş, G. (2016). “Namus Adına Kadına Yönelik Şiddete Dair Sosyal Temsiller: Karma Yöntemli Bir Çalışma”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19: 50-60.
- Chen, C. H., Sinha, A. P. ve Zhao, H. (2008). “A Text Mining Approach to Internet Abuse Detection”. *Information Systems and e-Business Management*, 6(4): 419-439.
- Chen, J. V., Chen, C. C. ve Yang, H. A. (2007). “An Empirical Evaluation of Key Factors Contributing to Internet Abuse in the Workplace”. *Industrial Management & Data Systems*, 108(1): 87-106.
- Chirasha, V. ve Mahapa, M. (2012). “An Analysis of the Causes and Impact of Deviant Behaviour in the Workplace. The Case of Secretaries in State Universities”. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 3(5): 415-421.
- Chow, W. S. ve Chen, Y. (2009). “Intended Belief and Actual Behaviour in Green Computing in Hong Kong”. *Journal of Computer Information Systems*. 50(2): 136-141.
- Ciby, M. ve Raya, R. P. (2014). “Exploring Victims Experiences of Workplace Bullying: A Grounded Theory Approach”. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 39: 69-81.
- Cicioğlu, M. (2014). *Öğrencilerin Problemleri İnternet Kullanımı ve Siber Zorbalık Davranışlarına İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Cihan, M. C. (2014). *TCK Madde 257 Görevi Kötüye Kullanma Suçu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2012). “Hekim ve Hemşirelerin Psikolojik Sözleşme Algılarının Karşılaştırılması”. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(1): 63-70.
- Cilliers, F. (2012). “A Systems Psychodynamic Description of Organisational Bullying Experiences”. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(2): 994-1005.
- Cindiloğlu, M. (2010). *Örgütsel Değerlerin Mobbing Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Cinoğlu, O. (2003). *İlköğretim Okulu Birinci Kademe Öğrencilerinin Sınıf İçi Olumsuz Davranışları ve Öğretmenlerin Olumsuz Davranışları ile İlgili Görüş ve Tepkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Cohn, E. G. ve Rotton, J. (1997). “Assault as a Function of Time and Temperature: A Moderator-Variable Time-Series Analysis”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72: 1322-1334.

- Colbert, A. E., Mount, M. K., Witt, L. A., James, K., Harter, J. K. ve Murray, R. B. (2004). "Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance". *Journal of Applied Psychology*, 89(4): 599-609.
- Coloroso, B. (2003). *The Bully, the Bullied and the Bystander*. HaperResource, New York.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. ve Ng, K. Y. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 425-445.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R. D. (2001). "Incivility in the Workplace: Incidence and Impact". *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1): 64-80.
- Coşkun, G. (2008). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimleri ile Problemlerini İnternet Kullanımları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cox, S., Goette, T. ve Youn, D. (2005). "Workplace Surveillance and Employee Privacy: Implementing an Effective Computer Use Policy". *Communications of the IIMA*, 5(2): 57-65.
- Creswell, J. (2009). *Research Design: Qualitative and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications, California.
- Croft, R. K. ve Cash, P. (2012). "Deconstructing Factors to Bullying and Lateral Violence in Nursing Using a Postcolonial Feminist Lens". *Contemporary Nurse*, 42(2): 226-242.
- Cüstan, C. (2006). *5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Yer Alan Güveni Kötüye Kullanma Suçu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çağrı, R. (2010). *Zorbalık Yapan ve Zorbalığa Maruz Kalan Çocukların Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakıl, E. (2011). *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Çakılcı, E. F. (2013). *Çok Oyunculu Çevrimiçi Video Oyunu Oynayan Bireylerde Video Oyunu Bağımlılığı ve Saldırganlık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Çakır, H. İ. (2014). *Liseler Arası Müsabakalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Saldırganlık Durumlarının Araştırılması (Rize İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Çakıroğlu, B. (2007). *İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Ergen Öğrencilerin Saldırgan Davranışlarıyla Ana-Baba Tutumları Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakıroğlu, E. ve Tengilimoğlu, D. (2014). “Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 167-188.
- Çalış, M. (2012). *Örgüt Yapısının Mobbing Üzerine Etkisi ve Giresun İli Özel Hastaneleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çalış, M. ve Tokat, B. (2013). “Örgüt Yapısı ve Mobbing İlişkisinin Özel Hastanelerde İncelenmesi: Giresun İli Örneği”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 68(4): 103-120.
- Çalışgan, H. (2013). *İlköğretim Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı ve Siber Zorbalık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2): 135-148.
- Çam, A. (2013). *Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Van İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Çamuroğlu, M. (2014). *Üniversite Öğrencilerinde Kendine Zarar Verme Davranışı ile İntihar Olasılığının Çocukluk Örselenmeleri ve Saldırganlık ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.

- Çankaya, G. (2014). *Çocukların Oynadıkları Oyunlara Göre Empati ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A. T. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2014). “Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Üniversite İdari Personeli Üzerinde Görgül Bir Araştırma”. 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*. 22-24 Mayıs 2014, Konya, s. 755-764.
- Çay, H. (2008). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çayırdağ, N. (2006). *İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Okul Kültürünü Algılayışları ile Zorbalık Eğilimi ve Zorbalıkla Başetme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelenk, İ. (2015). *Örgütlerde Duyusal Zeka ve Psikolojik Yıldırma: Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Çelik, H. (2006). *Üniversite Birinci Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Tepkileri, Bağlanma Tarzları ve Kişilerarası Şemalarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, H. ve Onat Kocabıyık, O. (2014). “Genç Yetişkinlerin Saldırganlık İfade Biçimlerinin Cinsiyet ve Bilişsel Duygu Düzenleme Tarzları Bağlamında İncelenmesi”. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1): 139-155.
- Çelik, N. (2009). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi: Mersin İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çelik, N. (2014). “Job Satisfaction’s Impact on Cyberloafing: An University Example”. *10th International Academic Conference*. 03 June 2014, Vienna, s. 171-181.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, T. ve Tekin, Y. (2015). “Sosyal Medyanın Bireyler Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Bir Örnek: Siber Zorbalık”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 36: 343-355.

- Çetin, A. (2015). *İş Hayatında Yıldırmanın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Kurumuna Yönelik Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, A. ve Şentürk, M. (2016). “Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış*, 16(2): 241-256.
- Çetin, E. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ile Yıldırma Maruz Kalma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Çetin Eğerci, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbing'in) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2014). “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 27-47.
- Çınar, N. ve Uztuğ, F. (2015). “Tüketicilerin Yaşadıkları Olumsuz Satın Alma Deneyimlerine Tepkileri: İntikam mı, Misilleme mi?”. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 3(2): 40-56.
- Çingırlar, Ö. (2014). *Mobbing'e Neden Olan Etmenler ve Mobbing'le Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çıplak, E. (2004). *İlköğretim 2. Kademe Öğrencilerinin Saldırgan Davranışlar Gösterme Düzeylerine Göre Boş Zaman Değerlendirme Etkinliklerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çiftçi, S. (2010). *9. Sınıf Öğrencilerinin Sanal Zorbalık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Çiftçi, G. E., Öneren, M. ve Önem, A. (2013). “Çalışanlarda Psikolojik Yıldırma ve Endişe Düzeyi”. *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2): 63-81.
- Çiftçi, H. (2015). *Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Eğilimlerinin Facebook Tutumu ile İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Çiftçi Topaloğlu, Z. (2013). *4-5 Yaş Çocuklarının Sosyal Yetkinlik, Saldırganlık, Kaygı Düzeyleri ile Anne-Babalarının Ebeveyn Özyeterliliği Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çilden, Ş. (1995). *Saldırganlık Davranışının Nöropsikometrik Biyokimyasal ve Nöroendokrinolojik Göstergelerin Araştırılması (Kontrollü Bir Çalışma)*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi, İstanbul.
- Çivilidağ, A. (2007). “Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 129-144.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). “Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği”. *Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3): 11-22.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çivilidağ, A. ve Cooper, H. T. (2013). “Ergenlerde Siber Zorba ve Öfkenin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma: Niğde İli Örneği”. *International Journal of Social Science*, 6(1): 497-511.
- Çivilidağ, A. (2017). “İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş Stresi ve İş Doyumu ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *Akademik Bakış Dergisi*, 59: 355-373.
- Çoban, E. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları-İstanbul İli Anadolu Yakasındaki Resmi Ortaokullarda Bir Tarama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Timaş Yayıncılık, Ankara.
- Çobanoğlu Güner, B. (2006). *Takım Sporları ve Bireysel Sporlar Yapan Sporcuların Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çokdolu, N. (2013). *Karakter Eğitimi Programının İlköğretim 2. Kademe Öğrencilerinin Çatışma Çözme ve Saldırganlık Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Çoklar, I. (2014). *Kişilik Özellikleri ile Bağışlama Eğilimi Arasındaki İlişkinin İntikam Güdüsü ve Adalete Duyarlılık Temelinde İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldıрма Durumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Çögenli, M. Z. (2010). *Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çuhadaroğlu, A. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Anti-sosyal Davranış Ölçeği Puanlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- D'Abate, C. P. (2005). "Working Hard or Hardly Working: A Study of Individuals Engaging in Personal Business on The Job". *Human Relations*, 58(8): 1009-1032.
- Dalbudak, İ. (2012). *13-15 Yaş Arası Görme Engelli Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dalmaç, Z. (2014). *Ergenlerde Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet ile İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalmaz, E. (2014). *Üniversite Öğrencilerinde Siber Zorbalık / Mağduriyet, Depresyon ve Anksiyete Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldıрма (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dansereau, F., Graen, G. ve Haga, W. J. (1975). "A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership Within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of the Role Making Process". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 41: 65-82.
- Daşçı, E. (2014). *İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldıрма (Mobbing) ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev. O. C. ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Davis, R. A., Flett, G. L. & Besser, A. (2002). "Validation of New Scale for Measuring Problematic Internet Use: Implications for Pre-Employment Screening". *CyberPsychology and Behaviour*, 5(4): 331-345.
- Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T. ve Pouwelse, M. (2012). "Coping with Bullying at Work and Health Related Problems". *International Journal of Stress Management*, 19(3): 175-197.
- Delice, M. (2013). "Sürücüyü Öfkeliendiren Davranışların ve Sürücülerin Bu Davranışlara Verdiği Tepkilerin İncelenmesi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2): 251-273.
- Demir Kaymaz, G. (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: 'Bir Örnek Olay'*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Demir, İ., Peker Özköklü, D. ve Aygün Turgut, B. (2015). "Ergenlerin Problemlı İnternet Kullanımlarının Yordanmasında Denetim Odağı ve Yaşam Doyumunun Rolü". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3): 720-731.
- Demir, M. (2009). *Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demir, M. (2010). "Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekanın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26: 196-207.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1): 64-74.
- Demirbaş, M. ve Yağbasan, R. (2005a). "Sosyal Öğrenme Teorisine Dayalı Öğretim Etkinliklerinin Öğrencilerin Bilimsel Tutumlarının Kalıcılığına Olan Etkisinin İncelenmesi". *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2): 363-382.
- Demirbaş, M. ve Yağbasan R. (2005b). "Sosyal Öğrenme Teorisine Dayalı Öğretim Etkinliklerinin Öğrencilerin Akademik Başarılarının Kalıcılığına Olan Etkisinin İncelenmesi". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1): 161-180.

- Demirbaş, M. ve Yağbasan, R. (2007). “Sosyal Öğrenme Teorisinin, İlköğretim 6. Sınıf Öğrencilerindeki Akademik Benlik Kavramı Puanlarının Kalıcılığa Etkisi”. *Bilig*, 43: 193-210.
- Demirbaş, M. ve Yağbasan, R. (2008). “İlköğretim 6. Sınıf Öğrencilerinin Bilimsel Tutumlarının Geliştirilmesinde Sosyal Öğrenme Teorisi Etkinliklerinin Kullanılması”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1): 105-120.
- Demirci, M. K., Özler, D. E. ve Girgin, B. (2007). “Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri: Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10(3-4): 13-39.
- Demirci, O. (2014). *Okul Yöneticilerinin Mobbing’e Uğrama Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demircioğlu, E. ve Özdemir, M. (2014). “Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2): 173-190.
- Demirçivi, B. M. (2008). *Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İşgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirel, G. (2013). *Emniyet Mensuplarına Göre Futbol Seyircisini Saldırganlık ve Şiddete Yönlendiren Futbol Etkenlerinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Demirel, Y. (2009a). “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15): 115-132.
- Demirel, Y. (2009b). “Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması”. *TİSK Akademi*, 4(7): 118-136.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Demirhan, M. (2002). *Kendini Açma Düzeyleri Farklı Genel Lise Öğrencilerinin Bazı Değişkenler Açısından Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Demirkan, S. (2003). *Futbol Fanatizmi: Taraftar kimliği Öfke ve Saldırganlık Eğilimleri Arasındaki Bağlantılar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, D. (2007). *İşyerinde Örgütsel Yıldırımaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, D. ve Ünsal, P. (2010). “İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü”. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(1): 29-44.
- Denizci Zirek, Z. (2014). *Ebelerin Yıldırma Davranışına (Mobbinge) Maruz Kalma Durumları ve İş Doyumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dervent, F. (2007). *Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ve Sportif Aktivitelere Katılımla İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dervent, F., Arslanoğlu, E. ve Şenel, Ö. (2010). “Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ve Sportif Aktivitelere Katılımla İlişkisi (İstanbul İli Örneği)”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 521-533.
- Dikmen, M. (2015). *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Adaylarının Bilgisayar Öz-Yeterlik Alguları ile Siber Zorbalık Duyarlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dikmetaş, E., Top, M. ve Ergin, G. (2011). “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22: 1-15.
- Dil Şahin, M. (2012). “Psikolojik Sözleşme”. D. E., Özler (Ed.). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin Basın Yayım Dağıtım A.Ş., Bursa, s. 81-99.
- Dil Şahin, M., Yıldırım Söylemez, E. ve Koç, Y. D. (2016). “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Sürecinin İrdelenmesi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 451-457.
- Dilber, Y. (2013). *Ergenlerde Görülen Siber Zorba / Mağdur Yaşantılarının Utanç / Suçluluk ve İntikam Duyguları Çerçevesinde İncelenmesi (Bursa İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Dilmaç, B. (2009). *Genel Liselerde Görev Yapmakta Olan Yönetici ve Öğretmenlerin Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dilman, T. (2007). *Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, A. (2010). "Ekolojik Sistemler Kuramı Çerçevesinde Akran Zorbalığının İncelenmesi". *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 17(3): 149-162.
- Doğan, İ. (2012). *İşyerinde Psikolojik Taciz ve Yıldırmanın İşten Ayrılmalar Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Doğan, M. A. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, N. (2009). "İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(16): 179-200.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Kare Yayınları, İstanbul.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2): 103-132.
- Doğru, M. (2015). *Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Adaletsizliğin Çalışanların Stres ve Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Donat Bacıoğlu, S. ve Özdemir, Y. (2012). "İlköğretim Öğrencilerinin Saldırgan Davranışları ile Yaş, Cinsiyet, Başarı Durumu ve Öfke Arasındaki İlişkiler". *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 169-187.
- Donat Bacıoğlu, S. (2014). "Şiddet ve Saldırganlığın Azaltılmasında Önleme ve Müdahale Programlarının Etkililiği: Meta Analiz Çalışması". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42): 294-304.
- Doorn, O. V. N. (2011). *Cyberloafing: A Multi- Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Netherlands.

- Döker, F. (2006). İlköğretim Birinci Kademe Öğrencilerinin Sınıf İçi Olumsuz Davranışları ve Öğretmen Tepkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duban, N. (2010). “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen ve Teknoloji Okur-Yazarı Bireylere ve Bu Bireylerin Yetiştirilmesine İlişkin Görüşleri”. *Kurumsal Eğitim*, 3(2): 162-174.
- Dubois, P. (1987). *Sabotage in Industry*. Penguin, Harmondsworth, UK.
- Dunlop, D. P. ve Lee, K. (2004). “Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behaviour and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel”. *Journal of Organizational Behaviour*, 25(1): 67-80.
- Durak, M. ve Senol-Durak, E. (2014). “Which Personality Traits are Associated with Cognitions Related to Problematic Internet Use?”. *Asian Journal of Social Psychology*, 17(3): 206-218.
- Durak, N. (2006). *Son Çocukluk Dönemi Öğrencilerinin Saldırganlıklarını Belirlemeye Yönelik Sosyal Uyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Niğde İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Durdağ, F. M. (2010). *Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Durgun, C. (2011). *İşyerinde Bezdire ve Bezdireyle Başa Çıkma Stratejileri: Üniversiteler Arasında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dursun, İ. ve Tümer Kabadayı, E. (2014). “Tüketiciler Nasıl Direnç Gösterir? İkna Mesajlarına Karşı Kullanılan Direnç Mekanizmaları”. M., Babaoğulları, A., Şener ve E. B., Buğday (Ed.). *Tüketici Yazıları (IV)*. Eryılmaz Offset Matbaacılık Gazetecilik ve Reklamcılık Ltd.Şti., Ankara, s. 65-90.
- Duru, P. (2013). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanlarında Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algısı ve Kısa Semptom Envanterinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duyar, D. (2011). *Futbol Seyircisinde Saldırganlık Davranışlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Dündar, T. (2010). *Sağlık Çalışanlarının Yıldırımaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyo-Demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Düzgün Polat, M. (2003). *Saldırgan Davranış ile Frontal Lop Fonksiyonları Arasındaki İlişkinin Antisosyal Kişilik Bozukluğu Örneğinde İrdelenmesi*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. GATA Tıp Fakültesi, Ankara.
- Ece, C. (2014). *Futbol Müsabakalarını Stadyumda Seyreden Üniversite ve Ortaöğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Araştırılması (Sakarya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Eddy, E. R., D'Abate, C. P. ve Thurston Jr, P. W. (2010). "Explaining Engagement in Personal Activities on Company Time". *Personnel Review*, 39(5): 639-654.
- Efiliti, E. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık, Denetim Odağı ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Efiliti, E. (2008). "Ortaöğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık ve Denetim Odağının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 213-230.
- Ege, H. (2010). "Different Typologies of Workplace Conflict and Their Connections with Post Traumatic Embitterment Disorder". *Health*, 2(3): 234-236.
- Eğrik, E. B. (2012). *Yeşilçam Sinemasında Nemesistik Anlatılar 'Toplumsal Tahayyül, Adaletsizlik Hissiyatı ve İntikam'*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Einarsen, S., Raknes, B. ve Matthiesen, S. (1994). "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study". *European Work and Organizational Psychology*, 4: 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. ve Hellesoy, O. H. (1996). "Healthy Aspects at Bullying in Work Life. Modified Effects of Social Support and Personality". *Nordisk Psykologi*, 48: 116-137.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. J. (1997). "Harassment in the Workplace and the Victimization of Men". *Violence and Victims*, 12: 247-263.

- Einarsen, S., Matthiesen, S. B., ve Skogstad, A. (1998). "Bullying, Burnout and Well-being Among Assistant Nurses". *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14: 563-568.
- Einarsen, S. (2000). "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach". *Aggression and Violent Behavior*, 5(4): 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2003). "The Concept of Bullying at Work: The European Tradition". S., Einarsen, H., Hoel, D., Zapf ve C. L., Cooper, (Ed.). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. Taylor & Francis, London, s. 3-30.
- Einarsen, S., Hoel, H. ve Notelears, G. (2009). "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire Revised". *Work and Stress*, 23(1): 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2011). "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition". S., Einarsen, H., Hoel, D., Zapf ve C. L., Cooper (Ed.). *Bullying and Harassment in the Workplace*. CRC Press, New York, s. 3-40.
- Eivazi, K. (2011). "Computer Use Monitoring and Privacy at Work". *Computer Law & Security Review*, 27(5): 516-523.
- Eken, M. (2014). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıdırma Davranışlarının İncelenmesi*. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Ekici, G. ve Hevedanlı, M. (2010). "Lise Öğrencilerinin Biyoloji Dersine Yönelik Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Türk Fen Eğitimi Dergisi*, 7(4): 97-109.
- Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıdırma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ekiz, V. (2010). *İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ekmekçi, M. (2014). *Değişim Mühendisliği, Nepotizm ve Mobbing'in Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekmekçi, R. (2004). *Basketbol Hakemlerinin Genel Profili ve Saldırgan Davranışlarla Karşılaşma Durumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Ekşi, F. (2012). “Narsistik Kişilik Özelliklerinin İnternet Bağımlılığı ve Siber Zorbalığı Yordama Düzeyinin Yol Analizi ile İncelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3): 1683-1706.
- Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Elmas, S. (2012). *İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Emiroğlu, M. (2011). *Rehber Öğretmenlerin Algıladığı Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Engin, G. (2012). *Mobbing (Duygusal Taciz) 'in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu ile İlgili Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ercengiz, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Algılayışları ile Boyun Eğici Davranışlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Erdemir, N. (2012). *Farklı Tür Liselerde Öğrenim Gören Öğrencilerin İnternet Kullanım Durumları ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gaziantep İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Erdemir, S. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Erdemir, S. ve Murat, M. (2014). “İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25): 323-340.
- Erden, N. K. (2007). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğretmenlik Bölümleri Birinci Öğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Türleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım, İstanbul.
- Ergener, B. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergül, H. (2008). *Müzakere (Problem Çözme) ve Arabuluculuk Eğitim Programının Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Çatışma Çözüm Becerileri, Atılganlık Becerileri ile Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ergül, A. (2009). *Bir Grup Süreci Olarak Akran Zorbalığı: Katılımcı Rolü Gruplarında Tepkisel-Amaçlı Saldırganlık ve Toplumsal Konum*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergün, E. ve Altun, A. (2012). “Öğrenci Gözüyle Siber Aylaklık ve Nedenleri”. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2(1): 36-53.
- Ergün, K. (2014). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Mobbing ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Ergüner, M. (2014). *Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlikleri ile Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Beykoz Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erkılıç, T. A. (2007). “Öğretmen Adaylarının Lisansüstü Eğitim İstekliliklerini Etkileyen Etmenler (Eskişehir Örneği)”. *GAU Journal of Social and Applied Sciences*, 3(5): 46-72.
- Erkiner, D. (2012). *Lise 1 Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ile Aile İşlevleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Erkut, A. Ç. (2003). *Associates of Social Deviancy and Violence Among Prisoners (Cezaevinde Kalan Kişilerde Sosyal Sapkınlık ve Şiddete Eşlik Eden Faktörler)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ermumcu, S. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Eroğlu, E. ve Solmaz, B. (2005). “Örgütlerde İşgörenlere Yönelik Mobbing (Yıpranma) Davranışları ve Örgütsel İletişime Etkileri”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 21: 143-154.
- Eroğlu, S. E. (2009). *Saldırganlık Davranışının Boyutları ve İlişkili Olduğu Faktörler: Lise ve Üniversite Öğrencileri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eroğlu, Y. (2011). *Koşullu Özdeğer, Riskli İnternet Davranışları ve Siber Zorbalık / Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Eroğlu, Y. (2014). *Ergenlerde Siber Zorbalık ve Mağduriyeti Yordayan Risk Etmenlerini Belirlemeye Yönelik Bütüncül Bir Model Önerisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Eroğlu, Y. ve Güler, N. (2015). “Koşullu Öz-Değer, Riskli İnternet Davranışları ve Siber Zorbalık / Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3): 118-129.
- Erol Korkmaz, H. B. (2014). “Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33): 77-87.
- Ertüreten, A. (2008). *The Relationship of Downward with Leadership and Work-Related Attitudes (Yukarıdan Aşağıya Mobbing'in Liderlik ve Örgütsel Tutumlarla İlişkisi)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Yıldırma Davranışlarının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Faktörler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2013). “Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları”. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1): 146-169.

- Ertürk, M. (2014). *Milli Eğitim Müdürlüğü Çalışanlarının Mobbing ve Tükenmişlik Düzeyleri: İzmir İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erzor, B. (2009). *Halkla İlişkiler Alanında Yıldırma (Mobbing) Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Esemen, D. Ö. (2015). *Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbing Uygulamaları ile İlgili Algıları: Özel ve Devlet Okullarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Eşkisü, M. (2009). *Lise Öğrencilerin Zorbalık Düzeyleri ile Aile İşlevleri ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Evcin, S. (2010). *Bilgisayar Oyunlarının İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimine Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Evşen, S. Y. (2007). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Sınıf ve Atölye Ortamındaki Olumsuz Davranışlarının Öğretmenler Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fayolle, A. ve Gailly, B. (2004). Using the Theory of Planned Behaviour to Assess Entrepreneurship Teaching Programs: A First Experimentation”. *14th Annual IntEnt Conference University of Napoli Federico II, 4-7 July 2004, Italy*.
- Fayolle, A., Gailly, B. ve Lassas-Clerc, N. (2006). “Effect and Counter-Effect of Entrepreneurship Education and Social Context on Student’s Intentions”. *Estudios de Economia Aplicada*, 24(2): 509-524.
- Feldman, D. C. (1984). “The Development and Enforcement of Group Norms”. *Academy of Management Review*. 9: 47-53.
- Ferraro, G., Caci, B., D’amico, A. ve Blasi, M. D. (2007). “Internet Addiction Disorder: An Italian Study”. *CyberPsychology and Behaviour*, 10(2): 170-175.
- Ferrinho, P., Biscaia, A., Froteira, I., Craveiro, I., Antunes, AR., Conceição, C., Flores, I. ve Santos, O. (2003). “Patterns of Perceptions of Workplace Violence in the Portuguese Health Care Sector”. *Human Resources for Health*, 1: 1-11.
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Fettahlıoğlu, Ö. O. (2015). “Kurumsal İtibar Yönetiminin, Psikolojik Sözleşme İhlali ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisinde Düzenleyici Etkisi”. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 4: 132-149.
- Fındık, E. (2013). *Y Kuşağında Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fırat, M., Kabakçı Yurdakul, I. ve Ersoy, A. (2014). “Bir Eğitim Teknolojisi Araştırmasına Dayalı Olarak Karma Yöntem Araştırması Deneyimi”. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(1): 65-86.
- Fıfşkın, G. (2011). *Mobbing Davranışı ve Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerindeki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Filiz, A. (2009). *Farklı Lise Türlerindeki Öğrencilerin Empatik Eğilimleri ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Floros, G. ve Siomos, K. (2013). “The Relationship Between Optimal Parenting, Internet Addiction and Motives for Social Networking in Adolescence”. *Psychiatry Research*, 209(3): 529-534.
- Foster, M. (2001). “Be Alert to the Signs of Employee Internet Addiction”. *National Public Accountant*, 46: 39-40.
- Fox, S. ve Spector P. E. (1999). “A Model of Work Frustration-Aggression”. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6): 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). “Counterproductive Work Behaviour (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests of Autonomy and Emotions”. *Journal of Vocational Behaviour*, 59(3): 291-309.
- Freedman, J. L., Sears, D. O. ve Carlsmith, J. M. (2003). *Sosyal Psikoloji*. (Çev. A. Dönmez), İmge Kitapevi, Ankara.
- Freidman, W. H. (2000). “Is The Answer to Internet Addiction?”. *AMCIS 2000 Proceedings*, 226: 1562-1567.
- Galluch, P. A. ve Thatcher, J. B. (2007). “Maladaptive vs. Adaptive Use of Internet Applications in the Classroom: A Test of Competing Models”. *Southern Association for Information Systems Conference*, Marc 9-10, 2007, Atlantich Beach, FL, USA, s. 24-29.

- Garrett, R. K. ve Danziger, J. N. (2008a). "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work". *Journal of Computer Mediated Communication*, 13: 937-958.
- Garrett, R. K. ve Danziger, J. N. (2008b). "On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work". *Cyberpsychology and Behaviour*, 11(3): 287-292.
- Geçikli, F. ve Geçikli, M. (2012). "İşyerlerinde Mobbing (Psikolojik Şiddet) Sarmalında Kadın: Kamu Üniversitesinde Bir Uygulama". *Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu*. 27-28 Nisan 2012, Ankara, s. 54-74.
- Geddes, D. ve Baron, R. A. (1997). "Workplace Aggression as a Consequence of Negative Performance Feedback". *Management Communications Quarterly*, 10: 433-454.
- Gelibolu, L. (2011). "*Topluluk Tabanlı Sosyal Pazarlama Yaklaşımıyla Sürdürülebilir Tüketim Davranışının GÜdülenmesi: Yükseköğretimde Deneysel Bir Uygulama*". Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gelir Atabey, A. (2012). *Çalışma Ortamındaki İlişkilerde Mobbing ve Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü'nde Bir Uygulama Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Genç, Z., Kazez, H. ve Fidan, A. (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Çevrimiçi Etik Dışı Davranışlarının Belirlenmesi". *Akademik Bilişim*, 1-8.
- Genel Turizm, (2011). *Turizm Hareketleri*. Anadolu Okul Yayınları, Ankara.
- Ghiselli, R. ve Ismail, J. A. (1998). "Employee Theft and Efficacy of Certain Control Procedures in Commercial Food Service Operations". *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 22(2): 174-187.
- Giacalone, R. A. ve Rosenfeld, P. (1987). "Reasons for Employee Sabotage in the Workplace". *Journal of Business & Psychology*, 1(4): 367-378.
- Giorgi, G. (2009). "Workplace Bullying Risk Assessment in 12 Italian Organizations". *International Journal of Workplace Health Management*, 2(1): 34-47.
- Girgin, B. (2007). *Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Girgin Köse, S. (2013). *Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sapma ve Stratejik Liderlik Arasındaki İlişki Üzerine Algıları: İzmir İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Glasso, L., Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2009). "Interpersonal Problems Among Perpetrators and Targets of Workplace Bullying". *Journal of Applied Social Psychology*, 39: 1316-1333.
- Göğayaz, S. (2001). *Ergenlerde Öğretmenlerine Yönelik Duygusal İstismar Algısının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gökbüzoğlu, B. (2008). *Ergenlerin Saldırganlık Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Öğreti Akademi, Ankara.
- Gökçe Aktaş, B. (2009). *Exploring The Workplace and Its Relationship Between The Concepts of Organizational Climate and Organizational Trust (İşyerinde Duygusal Taciz ve İşyerinde Duygusal Tacizin Örgütsel İklim ve Örgütsel Güven Kavramları ile İlişkinin Araştırılması)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçiçek, S. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Spor Yapan ve Yapmayan Öğrencilerin Saldırganlık Tutumlarının Araştırılması (Samsun İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Gökkaya, F. (2015). *İlköğretim Öğrencilerinde Zorbalık Eğilimini Azaltmaya Yönelik Bilişsel Davranışçı Bir Müdahale Programının Geliştirilmesi ve Etkililiğinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gökler, R. (2007). *İlköğretim Öğrencilerinde Akran Zorbalığının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Göksü, T. ve Karakaya, M. (2009). "Polisin Sapma Davranışlarının Etiketleme Kuramı Açısından Değerlendirilmesi". *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4): 27-43.
- Gönültaş, O. (2013). *Ortaokul Son Sınıf Öğrencilerinin Öfke ve Saldırganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Görgülü, N. (2013). *Mobbing'in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Greenberg, J. (1990). "Employee Theft As A Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cut". *Journal of Applied Psychology*, 75: 561-568.
- Greenberg, J. ve Bies, R. J. (1992). "Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics". *Journal of Business Ethics*, 11(5): 433-444.
- Greenberg, J. ve Scott, K. S. (1996). "Why Do Workers Bite the Hands That Feed Them? Employee Theft as a Social Exchange Process". *Research in Organizational Behavior*, 18: 111-156.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Greenberg, L. ve Barling, J. (1999). "Predicting Employee Aggression Against Coworkers, Subordinates and Supervisors: The Roles of Person Behaviors and Perceived Workplace Factors". *Journal of Organizational Behavior*, 20: 897-913.
- Greenfield, B. N. ve Davis, R. A. (2002). "Lost in Cyberspace: The Web @ Work". *Cyberpsychology and Behaviour*, 5(4): 347-353.
- Griffin, B. (2010). "Multilevel Relationships Between Organizational-Level Incivility, Justice and Intention to Stay". *Work & Stress*, 24(4): 309-323.
- Grimmer, M., ve Oddy, M. (2007). "Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational Versus Transactional Beliefs". *Australian Journal of Management*, 32(1): 153-174.
- Groeblinghoff, D. ve Becker, M. (1996). "A Case Study of Mobbing and Clinical Treatment of Mobbing Victims". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 277-294.
- Gruys, M. L. (2000). *The Dimensionality of Deviant Employee Behaviour in the Workplace*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Minnesota Üniversitesi, Minneapolis.
- Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). "Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behaviour". *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1): 30-42.
- Guthrie, R. ve Gray, P. (1996). "Junk Computing. Is It Bad for an Organization". *Information Systems Management*, 13(1): 23-28.

- Gücenmez, S. (2007). *Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Bir Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güçkıran, R. Y. (2008). *İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimi Alguları ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, H. (2009). “İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6): 515-520.
- Gül, H. (2010). “Saldırgan Davranışlar ve Örgütsel Mağduriyet Üzerine Kavramsal Bir Araştırma”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18): 91-98.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2011). “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2): 80-134.
- Güldü, Ö. (2014). “Çalışanların Yaşam Doyumu, Duygusal Zeka ve Ahlaki Olgunluk Düzeylerinin Üretim Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi”. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2): 48-64.
- Güler, F. N. (2012). *Farklılıkların Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Mobbing Davranışı: Bolu İli Beyaz Et Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Güler, G. A. (2016). *Konaklama İşletmelerinde Mobbingin Personel Devir Hızına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gülle, M. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Alguları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Hatay İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Güloğlu, F. C. (2014). *İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gümüş, T. (2000). *Kendini Kabul Düzeyleri Farklı Genel Lise Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Saldırganlık Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Günay, G. (2011). *Şiddet İçerikli Online Bilgisayar Oyunlarının İlköğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Tepkileri Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Günaydın, S. (2008). *Orta Öğretim Kurumları Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Aile Ortamı ve Benlik İmgesi ile İlişkisi (Trabzon İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Günbayı, İ. ve Yassıkaya B. (2011). “Meslek Lisesinde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Leonardo Da Vinci Projesi Hakkında Görüşleri: Bir Durum Çalışması”. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 13-34.
- Gündoğdu, E. (2016). “Uluslararası İlişkilerde Caydırma Teorisi”. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-22.
- Gündoğdu, R. (2009). *Yaratıcı Drama Temelli Çatışma Çözme Programının Ergenlerde Öfke, Saldırganlık ve Çatışma Çözme Becerisine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gündüz, S. (2014). *Lisansüstü Öğrencilerin Psikolojik Taciz Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Günel, Ö. D. (2010). “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3): 37-65.
- Güner, N. (1995). *Ergenlerin Dinledikleri Müzik Türünün Depresyon ve Saldırganlık Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güner, İ. (2007). *Çatışma Çözme Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Saldırganlık ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Güneri Çangarlı, B. (2009). *Bullying Behaviors as Organizational Political Tactics (Yıldırma Davranışlarının Örgütsel Politik Taktikler Olarak İncelenmesi)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Güneş Çoşardemir, H. J. (2013). *Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlerinin Anlayış Gösterme Davranışları, Öğretim Elemanlarının Yılgınlık Düzeyleri: İzmir İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Güney, K. (2008). *Aileleri İstanbul Ümraniye İlçesine Göç Etmiş İlköğretim Birinci Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürkan, K. P. (2010). *Şanlıurfa İlinde Çalışan Hemşire, Ebe ve Sağlık Memurlarının Psikolojik Şiddete (Mobbing) Maruz Kalma Durumları ve İlişkili Faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Güven, F. (2015). *Ortaokul 8. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Yapmaları ile Zorbalık Yapmaları ile Zorbalığa Maruz Kalmalarının, Cinsiyet, Anne-Baba Eğitimi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Empati Eğilimi Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Güven, Ş. D., Özcan, A. ve Kartal, B. (2012). “Nevşehir İl Merkezinde Kamuya Bağlı Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Mobbing’e Uğrama Durumları”. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3): 117-123.
- Güvenç, N. (2010). *Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m.257)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). *Futbol Klasman Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Hair, J. F., Black, W. C., Tatham, R. L. ve Anderson, R. E. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall, USA.
- Halıcı, P. (2005). *Yatılı İlköğretim Bölge Okullarına Devam Eden ve Ailesiyle Birlikte Yaşayan 12-14 Yaş Grubu Çocukların Saldırganlık Eğilimleri ile Benlik Kavramlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hallberg, L. R. ve Strandmark, M. K. (2006). “Health Consequences of Workplace Bullying: Experiences from the Perspective of Employees in the Public Service Sector”. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 1(2): 109-119.
- Hatunoğlu, A. (1994). *Ana-Baba Tutumları ile Saldırganlık Arası İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Hauge, L. J., Skogstad, A. ve Einarsen, S. (2007). "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study". *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 21(3): 220-242.
- Hayıt, T. ve Dönmez, O. (2016). "Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Profilleriyle Bilişsel Kapılma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(16): 146-150.
- Hayva, Z. (2010). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerinin İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Olumsuz Davranış Göstermelerindeki Rolünün İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Henle, C. A. ve Blanchard, A. L. (2008). "The Interaction of Work Stressors and Organisational Sanctions on Cyberloafing". *Journal of Managerial Issues*, 20(3): 383-400.
- Henle, C. A., Kohut, G. ve Booth, R. (2009). "Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of fairness and to Reduce Cyberloafing: An Empirical Test of Justice Theory". *Computers in Human Behaviour*, 25(4): 902-910.
- Hershcovis, M. S. ve Cameron, A. (2011). "Invited Reaction: Managing Workplace Incivility: The Role of Conflict Management Styles-Antecedent or Antidote?". *Human Resource Development Quarterly*, 22(4): 425-435.
- Hilts, M. L. (2008). *İnternet Dependency, Motivations for Internet Use and Their Effects on Work Productivity: The 21st Century Addiction*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Department of Communication Rochester Institute of Technology, Rochester, NY.
- Hinduja, S. ve Patchin, J. (2011). *Cyberbullying Prevention Response: Expert Perspectives*. Routledge, Taylor & Francis, New York.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Stalking the Soul: Emotional Abuse and the Erosion of Identity*. Helen Marx Books, New York.
- Hoad, C. (1993). "Violence at Work: Perspectives From Research Among 20 British Employees". *Security Journal*, 4(2): 64-86.
- Hoel, H. ve Cooper, C. L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management, Manchester.
- Hoel, H., Glaso, L., Hetland, J., Cooper, C. L ve Einarsen, S. (2010). "Leadership Styles as Predictors of Self-Reported and Observed Workplace Bullying". *British Journal of Management*, 21(2): 453-468.

- Holguin, E. S. (2016). *Strategies Functional Managers Use to Control Cyberloafing Behaviours*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Walden University College of Management and Technology, Minneapolis.
- Hollinger, R. ve Clark, J. (1982). "Employee Deviance: A Response to the Perceived Quality of the Work Experience". *Work and Occupations*, 9(1): 97-114.
- Hollinger, R. ve Clark, J. (1983). "Deterrence in the Workplace: Perceived Certainty, Perceived Severity and Employee Theft". *Social Forces*, 62(2): 398-418.
- Holinger, R. C. (1989). *Dishonesty in the Workplace: A Manager's Guide to Preventing Employee Theft*. London House Press, Park Ridge.
- Huma, Z., Hussain, S., Thurasamy, R. ve Malik, M. I. (2017). "Determinants of Cyberloafing: A Comparative Study of a Public and Private Sector Organization". *Internet Research*, 27(1): 97-117.
- Hur, M. H. (2006). "Demographic, Habitual, and Socioeconomic Determinants of Internet Addiction Disorder: An Empirical Study of Korean Teenagers". *Cyberpsychology & Behaviour*, 9(5): 514-525.
- Inness, M., Barling, J. ve Turner, N. (2005). "Understanding Supervisor Targeted Aggression: A Within-Person, Between-Jobs Design". *Journal of Applied Psychology*, 90: 731-739.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işık, İ. (2015). "İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonellerinin İş Ortamındaki Zorbalık Davranışlarına Dair Perspektifleri: Zorbalığın Tanımı, Nedenleri ve Sonuçları". *Çalışma ve Toplum*, 4: 237-274.
- Işkın, G. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2009). "Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 25-38.
- İçerli, L. (2010). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1): 67-92.
- İlhan, İ. ve Akan, B. (2014). "Turizm İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme". Ş., Aydın Tükeltürk, N., Şahin Perçin ve B., Güzel (Ed.). *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Detay Yayıncılık, Ankara, s. 265-279.

- İlhan Alper, S. (2008). *İlköğretimde Zorbalık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- İlhan, Ü. (2010). “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”. *Ege Akademik Bakış*, 10(4): 1175-1186.
- İnal Zorel, F. (2009). *Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İnce, M. ve Gül, H. (2011). “The Relation of Cyber Slacking Behaviours with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University”. *European Journal of Scientific Research*, 52(4): 507-527.
- İrfaner, S. (2009). *Öğrenciler Arasında Gerçekleşen Zorbalık Eylemleri ve Zorbalık Konusunda Öğrencilerin, Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Tutum ve Görüşleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İrgil, S. (2000). *Psikiyatri Hastalarında Saldırgan Davranışlar ve Bu Davranışı Etkileyen Sosyo-Demografik ve Klinik Etmenlerin Araştırılması*. Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. GATA Tıp Fakültesi, Ankara.
- İspirli, A. (2016). *Hastane Çalışanlarının Sapkın Davranış Algularıyla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- İşmen, A. E. (1993). *Duygusal İstismarın Liseli Ergenlerin Kendini Kabul Seviyelerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İştahlı, S. B. (2015). “Kişi-Örgüt Uyumunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi”. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. 6-7 Kasım 2015, Tokat, s. 635-642.
- İyigün, N. Ö. (2011). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İyigün, N. Ö. (2012a). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Beta Yayınları, İstanbul.
- İyigün, N. Ö. (2012b). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 49-64.

- İyigün, N. Ö., Çetin, C. (2012). "Psikolojik Kontratin Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma". *Öneri Dergisi*, 10(37): 15-29.
- İyigün, Ö., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2014). "Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir mi?". *Melikşah Üniversitesi 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. 7-8 Kasım 2014, Kayseri, s. 57-64.
- İzmir Karaduman, D. (2012). *İlköğretim I. Kademe 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ile Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jackson, D., Clare, J. ve Mannix, J. (2002). "Who Would Want to be Nurse? Violence in the Workplace - A Factor in Recruitment and Retention". *Journal of Nursing Management*, 10: 13-20.
- Jia, H. H. (2008). *Relationships between the Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behaviour*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Southern Illinois University, Carbondale.
- Jia, H., Jia, R. ve Karau, S. (2013). "Cyber Loafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Work Place Situational Factors". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(3): 358-365.
- Johnson, P. R. ve Indvik, J. (2003). "The Organizational Benefits of Reducing Cyberslacking in the Workplace". *Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 8(2): 53-60.
- Judge, A. T., Scott, A. B. ve Ilies, R. (2006). "Hostility, Job Attitudes and Workplace Deviance: Test of a Multilevel Model". *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 126-138.
- Kabak, F. (2009). *Ergenlerde Spora Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Kabil, M. (2010). *Sınıflardaki Öğrenci Sayılarının, Zorbalık Üzerine Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kadan, G. (2010). *Okul Öncesi Dönem Çocuklarında (4-6 Yaş) Saldırganlık Davranışını Etkileyen Faktörlerin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kahraman, S. (2015). *Ergenlerde Bağlanma Stillerinin Saldırganlık Davranışları ve Depresyon Düzeyi ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kakıcı, K. (2009). *İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Ahlaki Olgunluk Düzeyleri ile Duygu Zorbalık Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı, Z. N. (2014). “Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama”. *Kastamonu University Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty*, 4(2): 127-143.
- Kalaycı, E. (2010). *Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (2006). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayınevi, Ankara.
- Kanat, M. (2015). *Lise Öğrencilerinin Beden Eğitim ve Spor Dersi Alma Düzeylerine Göre Zorba Davranışları ile Temel Değer Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kandaz, F. (2011). *Eskişehir ve Kütahya Kentsel Çalışma Alanlarındaki İnşaat ve Yapı Denetim Firmalarında Mobbing Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kanten, P. (2014). “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 11-26.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). “Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü”. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32: 16-40.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). “Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(2): 365-391.
- Kaplan, A. (2007). *Öfke Yönetimi Becerileri Programının İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyi ve Benlik Saygısına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kaplan, B. (2012). *Ergenlerde Bağlanma ve Saldırganlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1): 1-13.

- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1): 26-34.
- Kaplan, V. (2015). *Sokakta Yaşayan Madde Bağımlısı Çocuklarda Öfke ve Saldırganlık Düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kara Doruk, S. (2012). *0-14 Yaş Çocuğu Olan Annelerin Çocuklarına Yönelik Fiziksel ve Duygusal İstismar / İhmal Durumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Karabacak Aşır, S. ve Akın, G. (2014). “İlköğretim Okullarındaki Yıldırma (Mobbing) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Bakış”. *Journal of Human Sciences*, 11(1): 584-602.
- Karabağ, S. F. ve Özgen, H. (2008). “Küçülen İşletmelerde Çalışanların İş Ortamına ve Sosyal Mübadeleye İlişkin Algılamaların İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. *“İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(3): 27-53.
- Karaca, M. (2007). *Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlara Maruz Kalma ve Mağdurların Kişiliğiyle İlişkisi: Kayseri’de İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Karaca, N. (2001). *Duygusal İstismara Uğramış Ergenlerin Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2006). ““Kıbrıs Türkü” ve “Türkiyeli” Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma KKTC’deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4): 145-176.
- Karadut, G. (2014). *Etik İklimin ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Amprik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Alguları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, T. F., Özcan, K. ve Ağlamaz, T. (2009). “Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Anne Babanın Birliktelik Durumu, Öz Üvey Oluşu ve Yaşamda Öncelikli

- En Önemli Değer Algısı Açısından İncelenmesi”. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1): 211-229.
- Karakaş, Y. (2010). *Çalışma Hayatında Mobbing (Sivas Milli Eğitim Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Karakoç, N. (2012). *Öğretim Elemanlarının Yıldıрма Davranışlarına Maruz Kalma Durumu ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karakuş, H. (2011). “Hemşirelerde Kurum ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları”. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 3(5): 83-102.
- Karakuş, H. (2011). *Mobbing'in Hemşireler ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ. H. (2012). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42: 225-237.
- Karaoğlan Yılmaz, F. G., Yılmaz, R., Öztürk, H. T., Sezer, B. ve Karademir, T. (2015). “Cyberloafing as a Barrier to the Successful Integration of Information and Communication Technologies into Teaching and Learning Environments”. *Computers in Human Behaviour*, 45: 290-298.
- Karataş, H. (2011). *İlköğretim Okullarında Zorbalığa Yönelik Geliştirilen Programın Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 9 Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karataş, N. (2008). *Görevi Kötüye Kullanma (TCK 257)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karataş, Y. (2004). *Görevi Kötüye Kullanma (TCK.m.240)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Karataş, Z. (2012). “Kontrol Odağının Yordayıcıları Olarak Saldırganlık ve Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3): 245-260.

- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara.
- Karavardar, G. (2009). *İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3): 139-161.
- Karcioğlu, F. ve Çelik, Ü. H. (2012). "Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1): 59-75.
- Karlier Soydaş, D. (2011). *Ergenlerde Ebeveyn İzlemesi, Sanal Zorbalık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Cinsiyete Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karsavuran, S. (2011). *Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırmaya Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karsavuran, S. (2014). "Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26): 271-296.
- Karşlıoğlu, G. (2011). *İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karayağız Muslu, G. ve Başbakkal, Z. (2013). "Planlı Davranış Teorisi ve Emzirme Davranışı". *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing*, 5(1): 28-40.
- Kat Hizmetleri, (2011). *Kat Hizmetleri Organizasyonu*. Anadolu Okul Yayınları, Ankara.
- Kaufmann, P. J. ve Stern, L. W. (1988). "Relational Exchange Norms, Perceptions of Unfairness, and Retained Hostility in Commercial Litigation". *Journal of Conflict Resolution*, 32(3): 534-552.
- Kavaklı, G. (2014). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Alguları "İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Anaokullarında Bir Tarama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kaya, A. (2013). *Yargı Teşkilatında Mobbing Algısı, Tutumu ve Deneyimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Ç. (2012). *Cerrahi Hemşirelerin Mobbing'e Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbing'in Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Kaya, E. (2010). *Hemşirelerin Verimliliğini Düşüren İşyerindeki Psikolojik (Mobbing) Koşullar Üzerine Bir İnceleme: Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma Hastanesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Kaya, E. Ü. (2015). "İşyeri Kabalığı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmin Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Birbirleri Üzerindeki Etkileri: Yüksek Öğretimde Bir Çalışma". *International Journal of Social Science*, 41: 55-78.
- Kaya, F. (2009). *Lise Öğrencilerinde Saldırgan Davranışların Ortaya Çıkışına Katkıda Bulunan Faktörlerin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, H. (2014). *Okulöncesi Öğretmenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Yıldıрма Davranışları (Mobbing) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Adıyaman İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, K. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Bazı Branş Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algı Düzeylerinin Karşılaştırılması (Kütahya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kaya, U. (2009). *İşletmelerde Yıldıрма Davranışları (Mobbing): İzmir'deki 5 Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2008). "Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(1): 19-37.
- Kaya Cicerali, L. (2011). *Mobbing'e Maruz Kalanların Kişilik Profillerine Bağlı Psikolojik Sağlıkta Bozulma Göstergeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.

- Kayan, H. G. (2012). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Saldırganlık ve Boyun Eğici Davranışlarının Algılanan Anne-Baba Tutumları Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kaygısız, S. (2010). *Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing Kavramları Arasındaki İlişkiler: Bir Kamu Hastane İşletmesinde Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kaymak Özmen, S. (2004). "Aile İçinde Öfke ve Saldırganlığın Yansımaları". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2): 27-39.
- Kaynak, A. (2013). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Keklik, B., Kılıç, R. ve Yıldız, H. (2014). "Sanal Kaytarma Davranışları İş Yerinde Verimlilik Kaybına mı Neden Oluyor Yoksa Örgütsel Öğrenme Yeteneğini mi Arttırıyor?". 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. 22-24 Mayıs 2014, Konya, s. 765-770.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2015). "Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *Business and Economics Research Journal*, 6(3): 129-144.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). "Otel İşletmesi İşgörenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2): 24-45.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. ve Cameron J. E. (2010). "Counterproductive Work Behavior as Protest". *Human Resource Management Review*, 20(1): 18-25.
- Kerse, G., Soyalın, M. ve Karabey, C. N. (2017). "Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4): 100-113.
- Keskin, Ç. (2015). *Liseler Arası Müsabakalara Katılan Sporcu Öğrencilerin Saldırganlık Durumlarının Araştırılması (Zonguldak-Kozlu Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Keskin, Ö. (2012). "Kadına Yönelik Psikolojik Şiddetin Boyutlarının Belirlenmesi ve Değişken Durumlara göre Değerlendirilmesi: Rize İl Örneği". *Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu*. 27-28 Nisan 2012, Ankara, s. 92-102.

- Keskin İşoğlu, B. (2015). *Hukuki Boyutuyla Psikolojik Taciz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Keskinoğlu, M. ř. (2008). *İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencilerine Uygulanan Mesnevi Temelli Değerler Eğitimi Programının Ahlaki Olgunluğa ve Saldırganlık Eğilimine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Khaola, P. P. (2010). "The Impact of the Feelings of Economic Powerlessness and Alienation on Self-Employment Intentions". *Journal of Language , Technology and Entrepreneurship in Africa*, 2(1): 134-145.
- Kınay, H. (2012). *Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Duyarlılığının Riskli Davranış, Korumacı Davranış, Suça Maruziyet ve Tehlike Algısı ile İlişkisi ve Çeşitli Değerkenler Açışından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kılıç, N. (2009). *İlköğretim 6., 7., 8. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Yordanması (Konya İli Cihanbeyli İlçesi İlçe Merkez Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıç, N. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Kılıç, S. (2007). *İlköğretim Öğrencilerinin Saldırgan Davranışları ile İlgili Okul Yöneticilerinin Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Kılıç, S. (2013). *Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Niğe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğe.
- Kılıçaslan, S. (2007). *Effects of Justice Perceptions on Workplace Deviance (Adalet Algılamalarının İş yerindeki Sapkın Davranışlara Etkileri)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kılıçaslan, S. (2009). *İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Akılcı Olmayan İnançları ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kılınc, A. Ç. (2010). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranış Gösterme Düzeyleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişi*.

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kılınç, E. (2012). *Genel Lise 9. Sınıf Öğrencilerinin, Bazı Değişkenlere ve Sürekli Kaygı Durumlarına Göre Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılınç, Z. (2010). *Örgütlerde Sessiz Tehlike-Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kırbaşlar, M. (2013). "Etik İklim Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. 15-16 Kasım 2013, Sakarya, s. 302-305.
- Kıral, E. (2015). "Yönetimde Karar ve Etik Karar Verme Sorunsalı". *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2): 73-89.
- Kırel, Ç. (2007). "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 317-334.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir.
- Kırımsoy, E. (2003). *Suç İşlemiş ve Suç İşlememiş Ergenlerin Algıladıkları Duygusal İstismar ve Benlik Saygılarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kırkibir, F. (2014). *Karadeniz Teknik Üniversitesinde Okuyan ve Üniversiteler Arası Müsabakalarda Yarışan Öğrencilerin Saldırganlık Düzeylerinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Kızıldağ, D. ve Özkara, B. (2013a). "Örgütsel Sapma Davranışına Farklı Bir Bakış: Ceza İnfaz Kurumlarında Mahkum Çalışan Etkileşimi". *1. Örgütsel Davranış Kongresi Kongre Kitabı*. 15-16 Kasım 2013, Sakarya, s. 144-149.
- Kızıldağ, D. ve Özkara, B. (2013b). "Örgütlerde Bireysel Sapma (Deviance) Davranışından Kolektif Yolsuzluğa (Corruption) Sosyalizasyon Süreçlerinin Etkisi". *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*. 30 Mayıs – 1 Haziran 2013, Kütahya, s. 551-556.

- Kızılkoca, M. (2012). *Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklıklarının Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kickul, J. (2001). "When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment". *Journal of Business Ethics*, 29: 289-307.
- Kim, S. J. ve Byrne, S. (2011). "Conceptualizing Personal Web Usage in Work Contexts: A Preliminary Framework". *Computers in Human Behaviour*, 27(6): 2271-2283.
- King, B. J. (2007). *Employee Use of the Internet and Acceptable Use Policies in the Academic Workplace: Controlling Abuse while Creating Culture*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. East Tennessee State University.
- Klotz, A. C. ve Buckley, M. R. (2013). "A Historical Perspective of Counterproductive Work Behavior Targeting The Organization". *Journal of Management History*, 19(1): 114-132.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocaşahan, N. (2012). *Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Akran Zorbalığı ve Sanal Zorbalık*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kocatürk, M. (2014). *Ortaokul Öğrencilerinde Akran Zorbalığı ile Siber Zorbalık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, B. ve Büyükgöze Kavas, A. (2015). "Üniversite Öğrencilerinin Saldırganlık, Kişilerarası Problem Çözme Becerileri, Kişilerarası İlişki Tarzları ve İletişim Beceri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 4(2): 783-799.
- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009). "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi". *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1): 64-80.
- Koç, Z. (2006). *Lise Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Yordanması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçak, N. G. (2012). *Bireylerin Sosyal Medya Kullanım Davranışlarının ve Motivasyonlarının Kullanımlar ve Doyumlar Yaklaşımı Bağlamında İncelenmesi: Eskişehir'de Bir*

Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Koçak, N. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları – İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Kız Meslek Liselerinde Bir Tarama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Konaklı, T. (2011). *Üniversitelerde Yıldırma ve Kültürel Değerlerin Yıldırma ile Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Konaklıoğlu, E. (2014). “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Adalet”. Ş., Aydın Tükeltürk, N., Şahin Perçin ve B., Güzel (Ed.). *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Detay Yayıncılık, Ankara, s. 23-38.
- Kongur, D. (2015). *İlköğretim 6., 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kontaş Çevik, S. (2011). *Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları: Bolu İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Korkmaz, H. (2012). *Kamu Kurumlarında Yıldırma (Mobbing) Etkisi: Kahramanmaraş İl Merkezinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Korucu, S. (2005). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Olumsuz Davranışlara Gösterdikleri Tepkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Koşan, Y. (2015). *Üniversite Öğrencilerinin Facebook Kullanımının Narsisizm ve Saldırganlık Düzeyleri ile İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Köksal, A. (2011). *Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

- Köksal, F. (1991). *Denetim Odağı ile Saldırgan Davranışlar Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Köse, E. (2010). *Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Köse, H. (2009). *Emniyeti Suistimal (Güveni Kötüye Kullanma) Suçu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, S., Oral, L. ve TÜresin, H. (2012). “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1): 287-295.
- Köse, S., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). “Düzenleyici Odaklar ve İşyeri Nezaketsizliği İlişkisinde Örgütsel İklimin Düzenleyici Etkisi: Keşfedici Bir Araştırma”. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Kongre Kitabı*. 7-8 Kasım 2014, Kayseri, s. 241-249.
- Krishnan, S. ve Lim, V. K. (2010). “Moderating Effects of Extroversion and Neuroticism on Sleep Deprivation and Cyberloafing”. *Pacific Asia Conference on Information Systems*, 9-12 July 2010, Taipei, Taiwan, 1020-1031.
- Kuehn, K. W. (2008). “Entrepreneurial Intentions Research: Implications for Entrepreneurship Education”. *Journal of Entrepreneurship Education*, 11: 87-98.
- Kul, M. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İşdoyumunu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kula, E. (2008). *Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Saldırganlık Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumral, T. ve Çetin, C. (2016). “İşyeri Nezaketsizliği Üzerine Bir Yazın İncelemesi”. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1: 153-171.
- Kumru Sarıca, A. (2008). *Sosyal Beceri Programının Ergenlerin Saldırganlık Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Kurnaz, A. (2009). *Saldırganlık ve Akran Mağduriyetinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurşun, Ş. (2015). *Görme Engellilerin Spor Yapma Değişkenine Göre Saldırganlık Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Kurt, M. (2011). "Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi". *5th International Computer and Instructional Technologies Symposium*. September 22-24, 2011, Elazığ, s. 1-7.
- Kurtoğlu, E. (2009). *Lise Öğrencilerinde Gözlenen Saldırganlık Düzeylerinin Otomatik Düşünceler, Cinsiyet ve Sınıf Düzeyi Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Kurtyılmaz, Y. (2005). *Öğretmen Adaylarının Saldırganlık Düzeyleri ile Akademik Başarıları, İletişim ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkiler (Anadolu Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kurtyılmaz, Y. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin İlişkisel Saldırganlık ile Benlik Saygısı, Sosyal Bağlılık ve Sosyal Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kurudirek, M. İ (2014). *Lise Düzeyindeki Elit Buz Hokeyi Oyuncularının Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuss, D. J., Van Rooij, A. J., Shorter, G. W., Griffiths, M. D. ve Van de Mheen, D. (2013). "Internet Addiction in Adolescents: Prevalence and Risk Factors". *Computers in Human Behaviour*, 29(5): 1987-1996.
- Kuş, E. (2015). *Mobbing'in Çalışan Motivasyonuna Etkisi ve Bir Kamu Kuruluşunda Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuşçu, P. Ç. (2011). "İşyeri Zorbalığı ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(19): 371-394.
- Kutanis, R. Ö., Karakiraz, A. ve Aras, M. (2014). "İş Stresi Sanal Kaytarma Üzerinde Etkili midir?". *Melikşah Üniversitesi 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. 7-8 Kasım 2014, Kayseri, s. 49-55.

- Kutlu, F. (2005). *The Effect of Bullying Management Training on Bullying Behaviours of Elementary School Students (Zorbalık Davranışlarıyla Başa Çıkma Eğitiminin İlköğretim Öğrencilerinin Zorba Davranışlar Üzerindeki Etkisi)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutlu, H. (2014). *Okul Öncesi Kurumuna Devam Eden 5 Yaş Grubu Çocukların Saldırganlık Eğilimleri Üzerinde Anne Baba Tutumu Etkisinin Psikanalitik Kuram Çerçevesinde İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutlu, T. (2013). "Sosyal Medya". H. İ. Gürcan (Ed.). *İnternet Yayıncılığı*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, s. 108-127.
- Kutlu, Y. (2011). *Farklı Gelişim Gösteren ve Normal Gelişim Gösteren Çocuk Sahibi Annelerin Düşmanlık-Saldırganlık, Kayıtsızlık-İhmal ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kutlu, Z. S. (2014). *Lise 9. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Problem Çözme Becerisi ve Boyun Eğici Davranışları ile İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükbaşol, Ş. (2006). *Kişilik Özellikleri ve Sapkın Davranış Arasındaki İlişkinin 13-17 Yaş Grubu Orta Öğretim Öğrencileri ile Çalışılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Laleoğlu, A. (2012). *İnsani Hizmet Örgütlerinde Mobbing Davranışlarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- LaRose, R. (2010). "The Problem of Media Habits". *Communication Theory*, 20: 194-222.
- Lau, C. S., Au, W. T. ve Ho, J. M. C. (2003). "A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behaviour in Organizations". *Journal of Business and Psychology*. 18: 73-99.
- Lavoie, J. A. and Pychyl, T. A. (2001). "Cyberslacking and Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey of Online Procrastination, Attitudes and Emotion". *Social Science Computer Review*, 19(4): 431-444.
- LeBlanc, M. M. ve Barling, J. (2004). "Workplace Aggression". *American Psychological Society*, 13(1): 9-12.

- Lee, C. (2004). *Preventing Bullying in School: A Guide for Teachers and Other Professionals*. Paul Chapman Publishing, California.
- Lee, O. K., Lim, K. H. ve Wong, W. M. (2005). "Why Employees Do Non-Work-Related Computing: An Exploratory Investigation through Multiple Theoretical Perspectives". *System Sciences*, 1-9.
- Lee, Z., Lee, Y. ve Kim, Y. (2004). "Personal Web Usage in Organizations". M., Anandarajan, C. A., Simmers (Ed.). *Personal Web Usage in the Workplace. A Guide to Effective Human Resource Management*. Idea Group, Hershey, PA, s. 28-45.
- Leffel, A. ve Darling, J. (2009). "Entrepreneurial Versus Organizational Employment Preferences: A Comparative Study of European and American Respondents". *Journal of Entrepreneurship Education*, 12: 79-92.
- Leroy, H., Maes, J., Sels, L., Debrulle, J. ve Meuleman, M. (2009). "Gender Effects on Entrepreneurial Intentions: A Tab Multi Group Analysis at Factor and Indicator Level". *Working Paper Steunpunt STOIO Paper Presented at the Academy of Management Annual Meeting*. 7-11 August 2009, Chicago, s. 1-29.
- Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). Interactional Justice and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions, Social Behavior and Personality, 40(8), 1341-1356.
- Lewis, M. A. (2006). "Nurse Bullying: Organizational Considerations in the Maintenance and Perpetration of Health Care Bullying Cultures". *Journal of Nursing Management*, 14: 52-58.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5(2): 119-126.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at Work and the Development of Post-TRAUMATIC Stress Disorders". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 251-275.
- Liao, H., Aparna, J. ve Chuang, A. (2004). "Sticking Out Like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work". *Personnel Psychology*, 57(4): 969-1000.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. ve Buffardi, L. (2011). "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing". *Computers in Human Behaviour*, 27(6): 2192-2199.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. ve Loo, G. L. (2002). "How Do I Loaf Here? Let me Count the Ways". *Communications of the ACM*, 45(1): 66-70.

- Lim, V. K. G. (2002). "The It Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice". *Journal of Organizational Behaviour*, 23: 675-694.
- Lim, V. K. G. ve Teo, T. S. H. (2005). "Prevalance, Perveived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study". *Information & Management*, 42(8): 1081-1093.
- Lim, V. K. ve Chen, D. J. (2012). "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?". *Behaviour and Information Technology*, 31(4): 343-353.
- Luther, N. J. (2000). *Understanding Workplace Deviance: An Application of Primary Socialization Theory*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Colorado Üniversitesi, Fort Collins / Colorado.
- Lügen Yıldırım, H. (2009). *Futbol Antrenörlerinin Saldırganlık Olaylarına Bakış Açıları (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Magnuson, S. ve Norem, K. (2009). "Bullies Grow up and Go to Work". *Journal of Professional Counselling: Practice, Theory and Research*, 37(2): 34-51.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. ve Igbaria, M. (2004). "Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace". *Cyberpsychology & Behaviour*, 7(1): 93-104.
- Mainemelis, C. (2010). "Stealing Fire: Creative Deviance in the Evolutionof New Ideas". *Academy of Management Review*, 35(4): 558-578.
- Mammadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Manap, A. (2012). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencileri ve Siber Zorbalık: Samsun İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Mann, S. L., Budworth, M. ve Ismaila, A. S. (2012). "Ratings of Counterproductive Performance: The Effect of Source and Rater Behavior". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(2): 142-156.
- Maratea, R. J. ve Kavanaugh, P. R. (2012). "Deviant Identity in Online Contexts: New Directives in the study of a classic Concept". *Sociology Compass*, 6(2): 102-112.

- Marcoux, B. C. ve Shope, J. T. (1997). "Application of the Theory of Planned Behavior to Adolescent Use and Misuse of Alcohol". *Health Education Research Theory and Practice*, 12(3): 323-331.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). "Antecedents of Counterproductive Behaviour at Work: A General Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 89(4): 647-660.
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R. ve Ketchen, D. J. (2010). "Time Banditry: Examining the Purloining of Time in Organizations". *Human Resource Management Review*, 20: 26-34.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. ve Douglas, S. C. (2002). "Toward and Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Casual Reasoning Perspective". *International Journal of Selection & Assessment*, 10(1-2): 36-50.
- Martocchio, J. J. ve Jimeno, D. I. (2003). "Employee Absenteeism as an Affective Event", *Human Resource Management Review*, 13: 227-241.
- Masalıcı, A. D. (2001). *Aile İçi Etkileşimde Çocuğun Saldırganlık Düzeyi ve Uygu. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.*
- Mastrangelo, P. M., Everton, W. ve Jolton, J. A. (2006). "Personal Use of Work Computers: Distraction Vesus Destruction". *CyberPsychology and Behaviour*, 9(6): 730-741.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S. ve Mykletun, R. (2011). "The Relationship between Supervisor Personality, Supervisors Perceived Stress and Workplace Bullying". *Journal of Business Ethics*, 99(4): 637-651.
- Matthiesen, S. B. ve Eianarsen, S. (2004). "Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD Among Victims of Bullying at Work". *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3): 335-356.
- Matthiesen, S. B. (2006). *Bullying at Work, Antecedents and Outcomes*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. University of Bergen, Bergen, Norway.
- Matthiesen, S. B. ve Eianarsen, S. (2007). "Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences". *Violence and Victims*, 22: 735-753.
- McMahon, L. (2000). "Bullying and Harassment in the Workplace". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(6): 384-387.
- Mehmetçik, H. (2015). "21. Yüzyıl için Caydırıcılık: Teori ve Pratikte Neler Değişti?" *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 22: 31-59.

- Mehmetoğlu Güneri, B. (2010). *Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İŖe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). “Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2): 137-153.
- Mercan, N. (2007). *Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 37-46.
- Messarra, L. C., Karkoulian, S. ve McCarthy, R. (2011). “To Restrict or not to Restrict Personal Internet Usage on the Job”. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 4(4): 253-266.
- Messeguer, P. M., Soler, M. I. S., Saez, M. C. N. ve Garcia, I. M. (2008). “Workplace Mobbing and Effects on Worker's Health”. *The Spanish Journal of Psychology*, 11: 219-227.
- Mısırlı, İ. (2003). *Konaklama İşletmelerinde Önbüro Teknikleri ve Uygulamaları*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Mikkelsen, G. E. ve Einarsen, S. (2002). “Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stress Among Victims of Bullying at Work”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11: 87-111.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S. ve Clay, J. (2001). “Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue”. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration*, 42(5): 34-47.
- Millward, L. J. ve Hopkins, L. J. (1998). “Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment”. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16): 1530-1556.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mimaroğlu Bucuklar, N. (2009). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. Sage Publications.

- Moorman, H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76: 845-855.
- Moreno Jimenez, B., Munoz, A., Salin, D. ve Morante Benadero, M. E. (2008). "Workplace Bullying in Southern Europe: Prevalence Forms and Risk Groups in a Spanish Samples". *International Journal of Organisational Behaviour*, 13: 95-109.
- Morrison, E. W. ve Robinson, S. L. (1997). "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops". *Academy of Management Review*, 22(1): 226-256.
- Mrkaljevic, S. (1999). *Aggressive Behaviors in Traumatized School Children in the Post-War Period (Savaş Sonrası Travma Yaşamış Okul Çocuklarındaki Saldırgan Davranışlar)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Musaoğlu Özdemir, Z. (2013). *İstanbul'da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing ile Anadolu'da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing'in Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Naimon, E. C., Mullins, M. E. ve Osatuke, K. (2013). "The Effects of Personality and Spirituality on Workplace Incivility Perceptions". *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 10(1): 91-110.
- Nair, B. (2014). *Ergenlerin Saldırganlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Nalçinkaya, Ö. (2012). *Kamu Yöneticisinin Takdir Yetkisi Bağlamında Bezdiri (Mobbing)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nanto, Z. (2015). *Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Nayir, K. F. (2015). “Öğretmen Adaylarının Öç Alma Davranışına İlişkin Görüşleri”. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10: 1205-1216.
- Nazaroğlu, R. (2012). *İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri (Bir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1998). “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets”. *Journal of Management*, 24: 391-419.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (2005). “Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective”. S., Fox ve P. E., Spector (Ed.). *Counterproductive Work Behaviour: Investigations of Actors and Targets*. American Psychological Association, Washington, DC, US, s.13-40.
- Niedl, K. (1996). “Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 239-249.
- Niehoff, B. P. ve Paul, R. J. (2000). “Causes of Employee Theft and Strategies That HR Managers can Use for Prevention, *Human Resource Management*, 39(1): 51-64.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Oda, B. (2014). *11-13 Yaş Grubundaki Spor Yapan ve Yapmayan Öğrencilerin İyimserlik ile Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Oğur, M. E. (2010). *İlköğretim Öğrencilerinin Zorba Davranış Eğilimlerine Yönelik Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oğuz, A. ve Akbaş Baysal, E. (2015). “Ortaöğretim Öğrencilerinin İngilizce Öğrenme Kaygıları ile Özyeterlik İnançlarının İncelenmesi”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(3): 107-117.

- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Okur, Z. (2005). “İşyerinde İşçinin Bilgisayar ve İnternet’i Özel Amaçlı Kullanımının İş İlişkisine Etkisi”. *Kamu-İş*, 8(2): 47-75.
- Olkkonen, M. E. ve Lipponen, J. (2006). “Relationship Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes”. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 100: 202-215.
- Olweus, D. (2003). “A Profile of Bullying at School”. *Educational Leadership*, 60(6): 12-17.
- Omay, H. (2008). *İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları ile Saldırganlık Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- O’Moore, M., Seigne, E., McGuire, L. ve Smith, M. (1998). “Victims of Bullying at Work in Ireland”. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*. 14: 568-574.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Oravec, J. A. (2002). “Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace”. *Communications of the ACM*, 45(1): 60-63.
- Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Osmanoğlu Taştan, N. (2015). *Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ozler, D. E. ve Polat, G. (2012). “Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts”. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2): 1-15.
- Öcel, H. ve Aydın, O. (2010). “Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66): 73-83.
- Öcel, H. (2011). “İşyeri Zorbalığı ve Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri: Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68): 76-86.

- Öğdem, Ö. (2009). *Okul Çağı Çocuklarında Fiziksel Aktivitelerin, Alkol-Sigara Kullanımı ve Kabadayılık-Zorbalık Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- “Öğretmenden rekor mobbing davası”, *Hürriyet*, 24.01.2011.
- Ökte, A. (2014). *Öğrencilerin Zorbalık Eğilimleri ile Sosyal Medyaya Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sancaktepe Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önbüro Hizmetleri, (2011). *Önbüro Organizasyonu*. Anadolu Okul Yayınları, Ankara.
- Öncü, E. (2002). *Türkiye Profesyonel I. Süper Ligi 2001-2002 Futbol Sezonunda Müsabaka Ortamında Sergilenen Saldırgan Davranışların Hangi Faktörlere Bağlı olarak Değiştiğinin Tespit Edilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Örengül, A. C. (2013). *Dikkat Eksikliği Hipereaktivite Bozukluğu Tanısıyla İzlenmekte Olan Çocuklarda Akran Örselemesi / Zorbalık*. Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi, İstanbul.
- Örenoğlu Toraman, S. (2009). *Bilim Sanat Merkezlerine Devam Eden ve Etmeyen İlköğretim 12 Yaş Çocuklarının Saldırganlık, Atılganlık, Çekingenlik ve Mizah Özelliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”. *Ege Akademik Bakış*, 14(1): 99-114.
- Öz, E. S. (2007). *İlköğretim 1. Kademe 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öz, Ş. (2010). *Öğretmenlerin İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özalp, F. (2013). *Çalışma Yaşamında Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özaydın Bülbül, P., Ünal, E., Bozaykut, T., Korkmaz, M. ve Yücel, A. S. (2013). “Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği”. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 3(7): 1-23.
- Özbay, A. (2013). *Ergenlerde Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet, Aleksitimi ve Öfke İfade Etme Biçimleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, K. (2009). *Yetişkin Bireylerin Algılanan Duygusal İstismar Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Özcan Demir, N., Görgün Baran, A. ve Ulusoy, N. (2005). “Türkiye’de Ergenlerin Arkadaş-Akran Grupları ile İlişkileri ve Sapmış Davranışlar: Ankara Örnekleme”. *Bilig*, 32: 83-108.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). “Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7): 141-154.
- Özdemir, A. (2014). *İşyerinde Psikolojik Taciz ile İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, A. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Alguları-İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İmam-Hatip Ortaokullarında Bir Tarama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, D. (2015). *İşçinin Haklı Fesih Sebebi Olarak Mobbing Üzerine Bir Değerlendirme*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özdemir, E. (2009). *Muş E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu’nda Kasten Adam Öldürmek Suçundan Gelen Hükümlü Erkeklerde Öfke ve Öfke İfade Tarzları ile Saldırganlık İlişkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

- Özdemir, E. (2010). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldıırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özdemir, M. ve Akar, F. (2011). “Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalığa İlişkin Görüşlerinin Bazı Değişkenler Bakımından İncelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4): 605-626.
- Özdemir, M. ve Demircioğlu, E. (2015). “Devlet Liselerinde Üretim Karşıtı İş Davranışları ve Psikolojik Sözleşme İlişkisi”. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45(1): 41-60.
- Özdemir, N. (2014). *Kadın Voleybol ve Futbolcularda İletişim Becerileri ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Özdemir, S., Tosun, B., Bebiş, H. ve Yava, A. (2013). “Hemşire Kaleminden Mobbing: İşyerinde Psikolojik Saldırı”. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(2): 183-192.
- Özdemir, S. (2014). *Mobbing ve İş Doyumu İlişkisi (Hemşireler Üzerine Bir Araştırma)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S. (2015). *Ergenlerde Siber Zorbalık ve Mağduriyetin, Anne-Baba ve Akran İlişkilerine Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21: 77-96.
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S. (2005). “Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi”. *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 95-109.
- Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M. (2013). “Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusallık ile Bireysel ve Örgütsel Saldırganlık Arasındaki İlişkiler: Fiziksel Aktivitelere Katılımın Rolü”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 159-172.
- Özel, S. (2013). *Lise Öğrencileri Arasında Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet, Depresyon ve Benlik Saygısı İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özen, B. (2009). *İlköğretim Devlet Okullarında Görev Yapmakta Olan Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul ili, Anadolu Yakası Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, D. Ş. ve Aktan, T. (2010). “Bağlanma ve Zorbalık Sisteminde Yer Alma: Başa Çıkma Stratejilerinin Aracı Rolü”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(65): 101-113.
- Özen, Ö. (2009). *Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Özen, S. (2007). “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3): 1-24.
- Özen Çöl, S. (2008). “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*, 4: 107-134.
- Özen Çöl, S. (2012). “İşyerinde Psikolojik Şiddet”. A., Keser, G., Yılmaz ve S., Yürür (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış*. Umuttepe Yayınları, İzmit-Kocaeli, s. 423-453.
- Özenbaş, N. (2004). *Görevi İhmal ve Görevi Kötüye Kullanma Cürümleri (TCK m.230, 240)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özer, G. ve Yılmaz, E. (2010). “Planlı Davranış Teorisi (PDT) ile Muhasebecilerin Bilgi Teknolojisi Kullanımına Yönelik Bir Uygulama”. *World of Accounting Science*, 12(2): 33-54.
- Özgan, H., Kara, M. ve Arslan, M. C. (2013). “Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Uyguladıkları Psikolojik Yıldıırma Uygulamaları ve Etkileri”. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(1): 2-14.
- Özgü, M. (2015). *Ortaokul Öğrencilerinin Okul Reddi ve Okul Tepki Risklerinin Zorbalık-Mağduriyet Kategorilerine Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgür, H. (2013). “Sosyal Ağların Benimsenmesi ve Eğitsel Bağlamda Kullanımı Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10): 169-182.
- Özışık Yapıcı, O. (2014). *Örgütlerde Psikolojik Şiddetin Boyutları ve Çatışma Çözüm Yöntemleri Arasındaki İlişkinin Tespiti: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Özkal, U. Ü. (2011). *Üniversite Öğrencileri Arasında Zorbalık ve Zorbalığın Psikolojik Sorunlarla İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2): 18-33.
- Özkan, A., Hacıhasanoğlu, T. (2012). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişilik Özellikleri ve Etik Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkiler”. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2): 37-52.
- Özkatar Kaya, E. (2010). *18-25 Yaş Arası İştme Engelli Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Özkul, B. ve Çarıkçı, İ. H. (2010). “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1): 481-499.
- Özkul, K. (2015). *Mobbing'in İş Doyumuna Etkisinin Demografik Özellikler Çerçevesinde İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özler, D. E. ve Polat, G. (2012). “Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts”. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2): 1-15.
- Özler Ergün, D. ve Ünver, E. (2012). “Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 325-351.
- Öznur, T., Toygar, M., Öznur, H., Aydemir, E., Alper, M., Garip, B. ve Balıbey, H. (2015). “Travma Sonrası Stres Bozukluğu Olgularında Uyku Kalitesi ile Saldırganlık Düzeyinin İlişkisi”. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(6): 433-437.
- Özpoyraz, M. (2013). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Kurumlarında Yaşadığı Mobbing Etkilerin Örgütsel Bağlılığına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Öztaban, B. (2012). *İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Özel Banka Çalışanları Arasında Uygulanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Öztoprak, İ. C. (2009). *Duygusal İstismar Algılayan ve Algılamayan Ergenlerin Kaygı Düzeyleri ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztoprak, M. T. (2014). *Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Çalışanlar Üzerinde Bir Analiz*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Öztürk, D. (2011). *Workplace Bullying: Its Reflection Upon Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Perceptions Among Public Sector Employees (İşyerinde Zorbalık: Kamu Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılamaları Üzerindeki Yansımaları)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, E. ve Özmen, S. K. (2016). "The Relationship of Self-Perception, Personality and High School Type with the Level of Problematic Internet Use in Adolescents". *Computers in Human Behaviour*, 65: 501-507.
- Öztürk, H. (2012). *İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Mobbing ve Tükenmişlik Sendromu Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Öztürk, H. B. (2014). *Aile İçi Şiddetin ve Çizgi Film İzlemenin Akademik Başarı ve Saldırganlıkla İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, N. (2008). *Ortaöğretim 9. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Öztürk, S. (2007). *Çocuklarda Duygusal İstismar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Özyer, K., Gültekin, Z. ve Canberk, M. (2014). "Çalışanların Ücret Tatmin Düzeyleri Örgütten Sapma Davranışlarını Etkiler mi?: Bir Alan Araştırması". 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Kongre Kitabı*. 7-8 Kasım 2014, Kayseri, s. 365-370.
- Padır, M. A., Eroğlu, Y. ve Çalışkan, M. (2015). "Ergenlerde Öznel Mutluluk ile Siber Zorbalık ve Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, 2(1): 32-51.

- Paksoy, B. (2006). *Öğrencilerin Sapkın Davranış Düzeyleri ve Bu Davranışlara Öğretmenlerin Yaklaşımları (Van İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Pamukçu, Y. A. (2015). *Profesyonel ve Amatör Futbolcuların Kişilik ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi (Trabzon-Rize İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Payne, S. L. (1989). "Self- Presentational Tactics and Employee Theft". R. A., Giacalone, P., Rosenfeld (Ed.). *Impression Management in the Organization*. Lawrence Erlbaum, Hillsdale, NJ, s. 397-410.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M. ve Porath, C. L. (2005). "Workplace Incivility". S., Fox ve P. E., Spector (Ed.). *Counterproductive Work Behaviour: Investigations of Actors and Targets*. American Psychological Association, Washington, DC, US, s. 177-200.
- Pearson, C. M. ve Porath, C. L. (2005). "On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for "Nice"? Think Again". *Academy of Management Executive*, 19(1): 7-18.
- Pekdemir, Z. (2010). *Denizli İlköğretim Okullarında Yıldırma Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Peker, A., Eroğlu, Y. ve Çitemel, N. (2012). "Boyun Eğici Davranışlar ile Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet Arasındaki İlişkide Cinsiyet Aracılığının İncelenmesi". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1): 205-221.
- Peker, A., Eroğlu, Y. ve Ada, Ş. (2012). "Ergenlerde Siber Zorbalığın ve Mağduriyetin Yordayıcılarının İncelenmesi". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2): 185-206.
- Peker, A. (2013). *İnsani Değerler Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Problemlili İnternet Kullanımı ve Siber Zorbalık Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Peker, A. (2015a). "Ergenlerin Saldırganlık ve Siber Zorbalık Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Ekev Akademi Dergisi*, 19(61): 323-336.
- Peker, A. (2015b). "Negatif Duygunun Siber Zorbalık ve Mağduriyete İlişkin Yordayıcı Rolünün İncelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4): 1633-1646.
- Peker, A. (2015c). "Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık Statülerini Yordayan Risk Faktörlerinin İncelenmesi". *Eğitim ve Bilim*, 40(181): 57-75.

- Peker, A. ve İskerder, M. (2015). “İnsani Değerler Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Siber Zorbalık Üzerindeki Etkisi”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 11-22.
- Pekince, H. (2012). *Ergenlerin Saldırganlık Düzeyleri ile Sosyal Aktivitelere Katılımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Pelendecioğlu, B. (2011). *Lise Öğrencilerinde Zorbalık Olgusunun Okul Yaşam Kalitesi ve Empati Değişkenleri Bakımından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). “Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2): 122-140.
- Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2014). “Çalışma Hayatının Bir Sorunu Olarak Mobbing ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Türkiye ve Kazakistan Otellerinde Bir Uygulama”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 9: 90-126.
- Perdeci, Z. (2004). *Saldırgan Davranış Elektrofizyolojisinin Transkraniyal Manyetik Stimulasyonile İncelenmesi*. Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. GATA Tıp Fakültesi, Ankara.
- Perdeci, Z., Özmenler, K. N., Doğruer, E. A., Özdağ, F. ve Türkbay, T. (2009). “Antisosyal Kişilik Bozukluğunda Saldırganlığın Nedenini Anlamaya Yönelik Olarak Kortikal Eksitabilite ve İnhibisyonun Elektrofizyolojik İncelenmesi”. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 46: 44-48.
- Piotrowski, C. (2012). “From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of Eharassment in Modern Organizations”. *Organization Development Journal*, 30(4): 43-52.
- Pişkin, M. (2002). “Okul Zorbalığı: Tanımı, Türleri, İlişkili Olduğu Faktörler ve Alınabilecek Önlemler”. *Kuram Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 2(2): 531-562.
- Polat, F. (2011). *Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Polat, S. (2013). *Çalışanların Duygusal Zeka Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbing'i Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). “Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi”. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1): 17-34.
- Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindioğlu, M. (2014). “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri”. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3): 1-12.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2015). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusalılığın Aracılık Etkisi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2): 215-234.
- Polzer-Debruyne, A. M. (2008). *Psychological and Workplace Attributes that Influence Personal Web Use (PWU)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Industrial / Organisational Psychology, Massey University, New Zealand.
- Poster, M. (2002). “Workers as Cyborgs: Labor and Networked Computers”. *Journal of Labor Research*, 23(3): 339-353.
- Poyraz, K. ve Aksoy, Ş. E. (2012). “Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(32): 183-302.
- Prasad, S., Lim, V. K. ve Chen, D. J. (2010). “Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing”. *Pacific Asia Conference om Information Systems*. Jul 9-12, 2010, Thapei, Taiwan, s. 1641-1648.
- Quine, L. (2001). “Workplace Bullying in Nurses”, *Journal of Health Psychology*, 6(1): 73–84.
- Randler, C., Horzum, M. B. ve Vollmer, C. (2014). “Internet Addiction and Its Relationship to Chronotype and Personality in a Turkish University Student Sample”. *Social Science Computer Review*, 32(4): 484-495.
- Reio, T. G. ve Ghosh, R. (2009). “Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice”. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3): 237-264.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., ve Tang, R. L. (2011). “Yielding to (Cyber)-Temptation: Exploring the Buffering Role of Self-Control in the Relationship between Organizational Justice and Cyberlofing Behaviour in the Workplace”. *Journal of Research in Personality*, 45(2): 247-251.
- Richard, O. C., McMillian-Capehart, A., Bhuian, S. N. ve Taylor, E. C. (2009). “Antecedents and Consequencws of Psychological Contracts: Does Organizational Culture Really Matter?”. *Journal of Business Research*, 62(8): 818-825.

- Rippon, T. J. (2000). "Aggression and Violence in Health Care Professions". *Journal of Advanced Nursing*, 31(2): 452-460.
- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). "Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm". *Journal of Organizational Behaviour*, 15: 245-259.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study". *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- Robinson, S. L. (1996). "Trust and Breach of the Psychological Contract". *Administrative Science Quarterly*, 574-599.
- Robinson, S. L. ve Greenberg, J. (1998). "Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance". *Journal of Organizational Behaviour*, 5(1): 1-30.
- Rousseau, D. M. ve Wade-Benzoni, K. A. (1994). "Linking Strategy and Human Resource Practices: How Employee and Customer Contracts are Created". *Human Resource Management*, 33(3): 463-489.
- Rousseau, D. M. (2004). "Psychological Contracts in the Workplace: Understanding the Ties that Motivate". *Academy of Management Executive*, 18(1): 120-127.
- RunningSawitri, H. S. (2012). "Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressors on Cyberloafing". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57: 320-324.
- Ryan, L. V. (2006). "Current Ethical Issues in Polish HRM". *Journal of Business Ethics*, 66(2): 273-290.
- Sabancı, A. ve Yücel, E. (2014). "İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Velilere Yönelik Psikolojik Yıldırma Davranışları Gösterme Düzeyi". *Turkish Journal of Education*, 3(3): 40-55.
- Sadık, Ö. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışları, Algıladıkları Sosyal Destek ve Mesleki İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sağkal, A. S. (2011). *Bariş Eğitimi Programının İlköğretim 6. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimleri, Empati Düzeyleri ve Barişe İlişkin Görüşleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sağlam Saföz, P. (2008). *Boş Zamanları Değerlendirmeye Yönelik Hazırlanan Grup Rehberliği Programının Öğrencilerin Saldırgan Davranışları Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Sahan, M. (2007). *Lise Öğrencilerinde Saldırganlığı Yordayan Bazı Değişkenlerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ankara.
- Salin, D. (2001). "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4): 425-441.
- Salin, D. (2003). "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment". *Human Relations*, 56: 1213-1232.
- Sankır, H. (2014). "Gençlerin Sapmış ve Suçlu Davranışlara Yönelmelerinde Benlik Saygısının: Lise 11. Sınıf Örneği". *Turkish Studies – International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2): 1311-1333.
- Saraç, E. (2011). *İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarak, Ö. (2012). *Lise Öğrencilerinde Sanal Zorbalık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sarı, D. (2014). *Ortaokul Öğrencilerinin Sanal Zorbalık Yaşantılarının ve Öğretmenlerin Sanal Zorbalık Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Sarıal, K. (2015). *Psikolojik Tacizin Çalışanların Tutumlarını Belirlemedeki Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıbeyoğlu, N. S. (2007). *Lise Öğrencilerinde Aile İçi Çocuk İstismarı ile Zorbalık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarıcı Bulut, S. (2008). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Sınav Kaygıları, Saldırganlık Eğilimleri ve Problem Çözme Becerilerindeki Yetersizliklerin Sağaltımında Grupla Çözüm Odaklı Kısa Terapinin Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Sarıkadaşoğlu, A. (2010). *The Relationship Between the Social Cognitive Understanding and Aggressive Behaviors in Children with Hearing Loss (İşitme Engelli Çocukların Sosyal*

- Kavramsal Anlayış ve Saldırgan Davranışları Arasındaki İlişki*). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sarioğlu, G. S. (2013). *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Sarıtaş, M. (2006). *İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinde Gözlenen Zorba Davranışların Aile Sorunlarına Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Satan, A. (2006). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Zorba Davranış Eğilimlerinin Okul Türü ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sauser, Jr. W. I. (2007). "Employee Theft: Who, How, Why and What Can be Done". *SAM Advanced Management Journal*, 72(3): 13-25.
- Savaş, F. B. (2006). *İşyerinde Manevi Taciz Mobbing*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Savi, F. (1999). *Ergenlerde Duygusal İstismar ile Benlik Algısı ve Genel Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Saydanoğlu, T. (2011). *Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Saldırganlık ve Öfke Düzeylerinin Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Bozukluğu Belirtileri ve Benlik Saygısı ile Olan İlişkisinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi. Kocaeli Tıp Fakültesi, Kocaeli.
- Sayın, S. (2009). *Türkiye ve İngiltere'de Çalışanların Mobbing'e İlişkin Algı ve Tepkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Sayın, U. (2014). *48-72 Aylık Çocuklardaki Saldırganlık Davranışlarına Müdahale Yöntemi Olarak Ebeveyn Eğitim Programı Geliştirilmesi ve Etkililiğinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Schalk, R. ve Roe, R. E. (2007). "Towards a Dynamic Model of the Psychological Contract". *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 37(2): 167-182.

- Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A. ve Adams, J. S. (1988). "Dimensionality of Coping: Factor Stability Using the Ways of Coping Questionnaire". *Psychological Reports*, 62(3): 763-770.
- Seçer, Ş. ve Seçer, B. (2007). "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi". *Tisk Akademi*, 2: 147-175.
- Seçkin Çelik, T. (2013). *Psikolojik Taciz; Öğretim Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Serin, H. (2012). *Ergenlerde Siber Zorbalık / Siber Mağduriyet Yaşantıları ve Bu Davranışlara İlişkin Öğretmen ve Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M. Y. (2016). "İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45): 1099-1109.
- Serficeli, S. E. (2015). *Aile İşlevleri ve Okul İkliminin Riskli Çevrelerde Yaşayan Ortaokul Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerini Yordamadaki Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Serpin Doğan, M. (2012). *Örgüt Kültürü ve Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Uygulamalarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sertaş, O. ve Şimşek, G. (2016). "Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma". *17. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*. 20-23 Ekim 2016, Muğla, s. 164-173.
- Seyrek, H. (2013). *Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezer Efe, Y. (2014). *Tip 1 Diyabetes Mellitus'lu ve Sağlıklı Ergenlerde Saldırganlık ve Kendine Zarar Verme Davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Sezerel, H. (2007). *Örgütlerde Mobbing'in Etkileri ve Tülopsaş- Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş'de Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Sezici, E. (2014). “Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41: 235-246.
- Sezici, E. (2015). “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 14(7): 1-22.
- Shapira, N. A., Lessig, M. C., Goldsmith, T. D., Szabo, S. T., Lazoritz, M., Gold, M. S. ve Stein, D. J. (2003). “Problematic Internet Use: Proposed Classification and Diagnostic Criteria”. *Depression and Anxiety*, 17(4): 207-216.
- Sharp, S. ve Smith, K. P. (1994). “Understanding Bullying”. S., Sharp ve P. K. Smith (Ed.). *Tackling Bullying in Your School*. Routhledge, New York, s. 1-16.
- Sheppard, B. H., Hartwick, J. ve Warshaw, P. R. (1988). “The Theory of Reasoned Action: A Meta-Analysis of Past Research with Recommendations for Modifications and Future Research”. *Journal of Consumer Research*, 15(3): 325-343.
- Sheriff, A. M. (2012). “The Tecniques and Rationale of e-Surveillance Practices in Organizations”. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2): 281-290.
- Shokoufeh, S. (2014). *Erzurum’da Farklı Branşlarla İlgilenen Sporcular ile Spor Yapmayan Bireylerin Kişilik ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Siau, K., Nah, F. ve Teng, L. (2002). “Acceptable Internet Policy”. *Communications of the ACM*, 45(1): 75-79.
- Sili, A. (2010). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin Saldırganlık Davranışlarının Sosyolojik Analizi: Erzurum Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Sine, B. (2013). *The Relationship Between Mobbing and Corporate Culture an Application on Construction Industry (Mobbing ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki İnşaat Sektöründe Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Siyez, D. M. (2003). *Duygusal İstismara Maruz Kalan ve Kalmayan Ergenlerin Benlik Algıları ile Depresyon ve Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Soares, A. (2002). *Bullying: When Work Becomes Indecet (Working Paper Series)*. Univerite du Quebec a Montreal, Montreal.

- Solak, M. Ş. (2012). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Bilgisayar Oyunu Tutumları ile Saldırganlık ve Yalnızlık Eğilimi Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Solak, N. (2011). *Spor Yapan ve Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Çorum İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Solakoğlu, İ. (2007). *İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Sağlık Kuruluşlarında Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Solmuş, T. (2005). "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık / Taciz (Mobbing)". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2): 1-14.
- Soydaş, D. K. (2011). *Ergenlerde Ebeveyn İzlemesi, Sanal Zorbalık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Cinsiyete Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Soylu, B. (2010). *Psikolojik ve Sosyal Dışlanma ile Sosyal Reddedilme Kavramları Arasındaki Farklılıkların Saldırganlık Temelinde İncelenmesi: Cinsiyet, Bağışlayıcı, Kişilik ve Negatif Duygulanımın Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Soysüren Yaşar, F. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sporcu Öğrenciler Üzerindeki Duygusal İstismar Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Söğütlü, A. (2014). *Mobbing Etkileri ve Mobbing'le Mücadele (İstanbul Hizmet Çalışanları Sektörü Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sönmez, A. (2014). *Ortaokul Yöneticilerinin Görevlerini Yaparken Karşılaştığı Veli, Öğretmen, Üst Yöneticilerinden Kaynaklanan Olumsuz Davranışlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sönmezışık, S. (2011). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Spector, P. E. (1975). "Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions of Employees". *Journal of Applied Psychology*, 60(5): 635-637.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. John Wiley and Sons, Inc., New York.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley and Sons, Inc., New York.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). "An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behaviour: Some Parallels between Counterproductive Work Behaviour and Organizational Citizenship Behavior". *Human Resource Management Review*, 12(2): 1-24.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). "The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior". S., Fox ve P. E., Spector (Ed.). *Counterproductive Work Behaviour: Investigations of Actors and Targets*. American Psychological Association, Washington, DC, US, s. 151-174.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?". *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460.
- Spector, P. E., Coulter, M. L., Stockwell, H. G. ve Matz, M. W. (2007). "Perceived Violence Climate: A New Construct and Its Relationship to Workplace Physical Violence and Verbal Aggression and Their Potential Consequences". *Work & Stress*, 21(2): 117-130.
- Spector, P. E. (2011). "The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives". *Human Resource Management Review*, 21(4): 342-352.
- Spreitzer, G. M., Sonenshein, S. (2004). "Toward Construct Definition of Positive Deviance". *American Behavioral Scientist*, 47(6): 828-847.
- Stanton, J. M. (2002). "Company Profile of the Frequent Internet User". *Communications of the ACM*, 45(1): 55-59.
- Stavropoulos, V., Alexandraki, K. ve Motti-Stefanidi, F. (2013a). "Recognized Internet Addiction: Prevalence and Relationship to Academic Achievement in Adolescents Enrolled in Urban and Rural Greek High Schools". *Journal of Adolescence*, 36(3): 565-576.
- Stavropoulos, V., Alexandraki, K. ve Motti-Stefanidi, F. (2013b). "Flow and Telepresence Contributing to Internet Abuse: Differences According to Gender and Age". *Computers in Human Behaviour*, 29(5): 1941-1948.

- Sucuoğlu, A. N. (2010). *Ceza Hukuku'nda Görevi Kötüye Kullanma Suçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. ankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sullivan, K., Clearly, M. ve Sullivan, G. (2004). *Bullying in Secondary Schools: What It Looks Like and How to Manage It*. Paul Chapman Publishing & Corwin Pres, California.
- Sunoo, B. P. (1996). "The Employee May Be Loafing". *Personnel Journal*, 75(2): 54-61.
- Swift, M. L. ve Virick, M. (2013). "Perceived Support, Knowledge Tacitness, and Provider Knowledge Sharing". *Group and Organization Management*, 38(6): 717-742.
- şahan, M. (2007). *Lise ğrencilerinde Saldırđanlıđı Yordayan Bazı Değişkenlerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- şahin, B. ve Dündar, T. (2014). "Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıрма (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1): 129-159.
- şahin, E. S. (2007). *Psikolojik İhtiyaçları Farklı Lise ğrencilerinin Saldırđanlık Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- şahin, E. (2015). *Ergenlik Dönemindeki Bireylerde Saldırđanlık Davranışı ve Algılanan Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkiye Benlik Saygısı Düzeylerinin Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- şahin, H. (2004). *fke Denetimi Eğitiminin ocuklarda Gözlenen Saldırđan Davranışlar zerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- şahin, H. (2011). *Lise ğrencilerinde Mükemmeliyetçilik ve Saldırđanlık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- şahin, M., Sarı, S. V., zer, . ve Er, S. H. (2010). "Lise ğrencilerinin Siber Zorba Davranışlarda Bulunma ve Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Görüşleri". *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 257-270.
- şahin, M. (2010). *Hizmet İşletmelerinde Mobbing ve Sağlık Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- şahin, M. (2013). "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite zeline Vaka Analizi". *Akademik Bakış Dergisi*, 38: 1-20.

- Şahin, N. (2006). *Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Suçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, T. (2012). *The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment Among Nurses (Hemşirelerde Bezdire ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi)*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şalvarcı Türeli, N. ve Dolmacı, N. (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 83-104.
- Şanlı, S. (2014). *Futbol Müsabakalarında Olaylarda Yer Alan Seyircilerin Saldırganlık Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şendağ, E. Z. (2010). *Yaş, Eğitim Düzeyi, Heyecan Arayışı, İç-Dış Denetim Odağı ve Saldırganlık ile Trafik Kuralı İhlali Yapma ve Trafik Kazasına Karışma Arasındaki İlişkiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şener, E. (2013). *Örgütsel İntikam Üzerine Nitel Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Şener, O. (2013). “Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”. *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1): 47-64.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları ile Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şentürk, E. E. (2014). *Psikolojik şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şenyüzlü, E. (2013). *Üniversite Öğrencilerinde Spora Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Şevkin, B. (2008). “Müzakere (Problem Çözme) ve Arbuluculuk” Eğitim Programının İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Çatışma Çözüm Stilleri ve Saldırganlık Eğilimleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Şık, H. (2007). *Görevi Kötüye Kullanma Suçu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, S. (2010). *Ergenlerde Davranış Problemlerinin Anne-Babadan ve Öğretmenlerden Algılanan Duygusal İstismar Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Şimşek Ertek, S. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Adım Matbaacılık, Konya.
- Tamer, N. ve Vatanartıran, S. (2014). "Ergenlerin Teknolojik Zorbalık Algıları". *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 1(2): 1-20.
- Tamer, N. (2014). *Ergenlerin Teknolojik Zorbalık Algıları ve Buna Yönelik Teknolojik Zorbalık Farkındalığı Eğitimi: Pilot Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taner Derman, M. (2011). *Farklı Sosyoekonomik Düzeylerdeki 10-11 Yaş Çocuklarına Uygulanan Empati Eğitim Programının Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğretim Kurumunda Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tanrikulu, T. (2013). *Siber Zorbalıkla İlgili Değişkenlerin İncelenmesi ve Gerçeklik Terapisi Yönelimli Bir Müdahale Programının Siber Zorbaca Davranışlar Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Tarkan, G. ve Tepeci, M. (2006). "Örgütsel Adalet ve Yönetimde Merkezleşmenin Çalışan Hırsızlığına Etkileri: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrenci Algılamaları Üzerine Bir Araştırma". *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2): 137-152.
- Tarraf, R. C. (2012). *Taking a Closer Look at Workplace Incivility: Dimensionality and Source Effects*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. The University of Western Ontario, London.

- Taş, T. (2011). *Bir Şirket Örneğinde Psikoşiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşdelen, N. (1995). *Examination of the Effects of Perceived Psychological Maltreatment of Mothers on Adolescent's Self Concept, Emotional and Behavioral Problems and Academic Achievement (Annelerden Algılanan Duygusal İstismarın Ergenlerin Öz-Kavramı, Duygusal ve Davranışsal Sorunları ve Okul Başarısı Üzerindeki Etkisi)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tatarlar, C. ve Güneri Çangarlı, B. (2014). "Madalyonun İki Yüzü: Örgütsel İntikam Davranışlarında Yöneten ve Yönetilen". 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs 2014, Konya.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Taylor, L. ve Walton, P. (1971). "Industrial Sabotage: Motives and Meanings". S., Cohen (Ed.). *Images of Deviance*, Penguin Books, Harmondsworth, UK, s. 219-245.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., Sears, D. O., (1997). *Social Psychology*, Prentice Hall, New Jersey.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2007). *Sosyal Psikoloji*. (Çev. A. Dönmez), İmge Kitapevi, Ankara.
- Taylor, S., Bedeian, A. G. ve Kluemper, D. H. (2012). "Linking Workplace Incivility to Citizenship Performance: The Combined Effects of Affective Commitment and Conscientiousness". *Journal of Organizational Behaviour*". 33: 878-893.
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- TDK Türkçe Sözlük (1988). *Türk Dil Kurumu Yayınları*. Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Tekin, H. H. (2013). *Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbing'e Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Temel, D. (2008). *The Role of Perceived Social Problem Solving, Narcissism, Self-Esteem and Gender in Predicting Aggressive Behaviors of High School Students (Algılanan Sosyal Problem Çözme, Narsizm, Benlik Saygısı ve Cinsiyetin Lise Öğrencilerinin Saldırgan*

- Davranışlarını Yordamadaki Rolü*). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Temel, Y. (2015). *Ortaöğretim Öğrencilerinde Siber Zorbalık Davranışları / Mağduriyetleri ve Öğretmenler ile Okul Yöneticilerinin Farkındalıkları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Temiz, N. (2016). *Mobbingin Yaşam Kalitesine Etkisi: Kobi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tengilimoğlu, D. ve Akdemir Mansur, F. (2009). “İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(3): 69-84.
- Terlecki, S. A. (2011). *Exploring Individual and Organizational Level Antecedents of Experienced Workplace Incivility*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. The University of Tennessee at Chattanooga.
- Tetik, S. (2012). “Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 67-92.
- The Global Retail Theft Barometer (2015). *The New Barometer*. Checkpoint Systems, Inc, USA.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2013). “Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1): 39-53.
- Tipiş, Ö. (2012). *Özel ve Kamu Bankalarında Psikolojik Şiddet Boyutlarının İstatistiksel Tekniklerle Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tiyek, R. (2011). *Yıldırma Davranışlarının Belediye Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Büyükşehir Belediyesinde Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tiyek, R. (2011). “Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1): 113-142.

- Tok, Y. (2001). *Cinsiyet Rollerine İlgili Farklı Kalıp Yargılara Sahip Üniversite Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Toker Gökçe, A. (2006). *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Toksöz, E. (2010). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Zorbalık Eğilimleri ile Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tokunaga, R. S. (2010). "Following You Home from School: A Critical Review and Synthesis of Research on Cyberbullying Victimization". *Computers in Human Behaviour*, 26: 277-287.
- Top, S. (2011). "MYO Öğrencilerinin Gelecekteki Girişimcilik Kariyer Niyetlerinin Planlı Davranış Modeli Kapsamında Değerlendirilmesi". *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1): 269-289.
- Topcu, Ç. (2008). *The Relationship of Cyber Bullying to Empathy, Gender, Traditional Bullying, Internet Use and Adult Monitoring (Siber Zorbalığın Empati, Toplumsal Cinsiyet, Geleneksel Zorbalık, İnternet Kullanımı ve Yetişkin Denetimiyle İlişkisi)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Topcu, Ç. (2014). *Modeling The Relationships Among Coping Strategies, Emotion Regulation, Rumination and Perceived Social Support in Victims of Cyber and Traditional Bullying (Baş Etme Yöntemleri, Duygu Düzenleme, Ruminasyon ve Algılanan Sosyal Desteğin Geleneksel ve Siber Zorbalık Mağduriyeti ile İlişkilerinin Modellenmesi)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Topkaya Sevinç, E. (2011). *Mobbing with a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and Are Affected From It? (Cinsiyet Perspektifi ile Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kadınların Algısı, Deneyimi ve Nasıl Etkilendikleri?)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Topuz, R. (2008). *Amatör Futbol Oyuncularının Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tosuntaş Karakuş, F. (2006). *Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismar ile Sosyal Beceri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Totan, T. (2007). “Okul Zorbalığı Önlemede Eğitimcilere ve Ebeveynlere Öneriler”. *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2): 190-202.
- Tunçel, Ö. (2009). *Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Turamberk Özerden, S. (2010). *Turizm İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Öz Yeterlilik Algılarının Psikolojik Şiddet Olgusu Üzerindeki Etkisi: KKTC’de Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Turan, F. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turgut, A. (2005). *The Relationship Between Bullying Tendency, Parental Acceptance-Rejection and Self-Concept Among Seventh Grade Students (İlköğretim 7. Sınıf Seviyesinde Zorbalık Eğilimi, Ebeveyn Kabul-Reddi ve Benlik Kavramı Arasındaki İlişkiler)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turnley, W. H. ve Feldman, D. C. (1999). “A Discrepancy Model of Psychological Contract Violations”. *Human Resource Management Review*, 9(3): 367-386.
- Tutan, E. (2010). *Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Maruz Kaldıkları Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Ankara İlinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Platin Yayınları, Ankara.
- Tuzgöl, M. (1998). *Ana-Baba Tutumları Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Tüfekçi, M. (2014). *Acil Tıp Asistanlarında Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi, Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi, Mersin.
- Türk, T. (2013). *Ortaöğretim Öğrencilerinde Duygusal İstismar, Disiplin Cezaları ve Okula Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türker, M. ve Esen, E. (2015). “Örgüt İkliminin Üretkenlik Karşıtı Olan Etkisinde Güdülenme Seviyelerinin Şartlı Değişken Etkisi”. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. 6-7 Kasım 2015, Tokat, s. 484-488.
- Türkeş, M. C. (2004). *Ergenlerde Sapkın Davranışın Nedenleri Olarak Özdenetim ve Aile İçi Denetim Mekanizmalarının Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Türkileri, N. (2012). *Ergenlerde Sanal Zorbalık: Nedenlerine İlişkin Algular, Duygusal Tepkiler ve Baş Etme Yöntemleri ile Zorbalık Statüleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türkoğlu, S. (2013). *Ergenlerin Problemlı İnternet Kullanımları ile Siber Zorbalık Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Türktaş, Ş. (2013). *Zorbalıkla Baş Etmeye Yönelik Akran Destek Programının Ortaokul 6. ve 7. Sınıf Öğrencilerinin Zorbalıkla Baş Etme Becerilerine Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Türktaş, T. M. (2011). *Öğretmenlerin Saldırgan Davranışlara Başvurma Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Türnüklü, A. (2000). “Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniğı: Görüşme”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 6(24): 543-559.
- Tütüncü, Ö., Küçükusta, D., Kiremitçi, İ., Dalmış, K. A., Aydın Tekin, F., Yazgan, M., Şen, A., Bozalan, E., İnceboz, T., Yeğın, M., Güleç, S. ve Karakaya, Ö. (2008). “Hastanelerde Örgütsel Sapma Davranışı Analizi”. 6. *Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi*. 1-4 Mayıs 2008, Bodrum.
- Tüzel, E. (2009). “Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Gazi Eğitim Fakültesi Örneğı”. 1. *Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 1-3 Mayıs 2009, Çanakkale.

- Tüzün, İ. K. (2013). “Örgütsel Destek ile Normlardan Sapma Davranışları İlişkisinde Özyeterliliğin Biçimlendirici Rolü”. *21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*. 30 Mayıs – 1 Haziran 2013, Kütahya, s. 344-348.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M. ve Odom, M. D. (2008). “Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural and Workplace Factors”. *Journal of Internet Commerce*, 6(3): 75-89.
- Uğur, E. (2013). *Lise Öğrencilerinin Kişilerarası İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmaları ve Saldırganlık Tepkileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç. ve Güneş, H. (2012). “Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4): 718-749.
- Ulu, S. (2011). *Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismar ile Sürekli Öfke Düzeyi ve Öfke İfade Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Uluşık, V. (2015). *Spor Yapan ve Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Stres ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi: Burdur İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Ulukapı, H., Çelik, A. ve Yılmaz, A. (2014). “Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”. *Melikşah Üniversitesi 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. 7-8 Kasım 2014, Kayseri, s. 65-72.
- Ulusoy, D., Özcan Demir, N. ve Görgün Baran, A. (2005). “Parçalanmış Aile ve Gençlerde Sapmış Davranışlar: Lise Son Sınıf Gençliği Örneği”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 22(2): 61-66.
- Ulusoy, D. (2006). “Gençlerin Sapmış Davranışlara Yönelmelerinde Etiketlemenin Etkisi: Lise Son Sınıf Gençliği Örneği”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 23(2): 21-31.
- Ulusoy, O. (2008). *Ergenlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı ve Saldırganlık İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ulusoy, Z. D. (2013). “Mobbing Suç Tipi için Bir Analiz Denemesi”. *TBB Dergisi*, 105: 129-170.

- Umutlu, Ç. (2010). *Çocuk Dostu Okul Projesi Kapsamında Olan ve Olmayan İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Öz güvenleri ile Zorbalık Eğilimlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ural, C. P. (2009). *Psikoşiddete Maruz Kalmış Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Urasoğlu Bulut, H. (2007). *Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Urbaczewski, A. ve Jessup, L. M. (2002). "Does Electronic Monitoring of Employee Internet Usage Work?". *Communications of the ACM*, 45(1): 80-83.
- Usta, A. (2013). *Lise Öğrencilerinin Öfke Düzeyleri ile Siber Zorbalık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Ustabaş, S. (2011). *İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uysal, İ., Duman, G., Yazıcı, E. ve Şahin, M. (2014). "Öğretmen Adaylarının Siber Zorbalık Duyarlılıkları ve Siber Zorbalık Duyarlılık Ölçeğinin Bazı Psikometrik Özellikleri". *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1): 191-210.
- Uysal, Ş. (2010). *Çalışma Yaşamında Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları: Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Uzun, Ş. (2002). *Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismar ile Kendilik İmgesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üçok, D. ve Turgut, T. (2014). "İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3): 163-179.
- Üçok, I. (2012). *Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Üçok, D. ve Torun, A. (2015). “Örgütsel Sessizliğin Nedenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma”. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1): 27-37.
- Ümit, N. (2010). *Ergenlerin Duygusal Zekâları ve Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünal, H. (2010). “Ebeveynlerle Olan İlişkiler, Sapkın Arkadaşlar ve Sapkın Davranışları”. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 13(2): 216-248.
- Ünal, H. ve Çukur, C. Ş. (2011). “Okula Bağlılık, Okulda Uygulanan Disiplin Teknikleri ve Okulda Mağdurluğun Lise Öğrencilerin Sapkın Davranışları Üzerine Etkisi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2): 547-570.
- Ünal, Ö. F. ve Tekdemir, S. (2015). “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 95-118.
- Ürgün, Ö. (2013). *Psikomotor Hareket Etkinliklerine Katılımın Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkilerinin Anne, Baba ve Öğretmen Görüşleri Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Üstün, E. (2014). *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Mobbing Algı Düzeyleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Üye, C. (2009). *Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Var, L. (2008). *Futbol Seyircilerinin Spor Alanlarındaki Saldırganlık Davranışları Hakkında Betimsel Bir Çalışma (Kırşehir İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vardi, Y. ve Yoash, W. (1996). “Misbehaviour in Organizations: A Motivational Framework”. *Organization Science*, 7(2): 151-161.
- Varinli, İ. (2004). “Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Değerlendirmeleri Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 4(1-2): 44-53.

- Varoğlu, D. ve Sığrı, Ü. (2013). “Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar”. Ü., Sığrı, S., Gürbüz (Ed.). *Örgütsel Davranış*. Beta Yayınları, İstanbul, s. 624-654.
- Vartia, M. (2003). “Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health”. *Finnish Institute of Occupational Health People and Work Research Reports*, 56: 1-69.
- Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011). “Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking”. *Computers in Human Behaviour*, 27(5): 1751-1759.
- Vural Özkan, G. (2011). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Weatherbee, T. G. (2010). “Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy”. *Human Resource Management Review*, 20(1): 35-44.
- Whitty, M. T. ve Carr, A. N. (2006). “New Rules in the Workplace: Applying Object Relations Theory to Explain Problem Internet and Email Behaviour in the Workplace”. *Computers in Human Behavior*, 22(2): 235-250.
- Woon, L. M. Y. ve Pee, L. G. (2004). “Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace – An Empirical Investigation”. *Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS*. December 10-11, 2004, Washington, D.C., s. 80-84.
- Wyatt, K ve Philips, G. J. (2005). “Internet Use and Misuse in the Workplace”. *In Proceedings of the 17th Australia Conference on Computer-Human Interaction: Citizens Online: Considerations for Today and the Future*. 21-25 November, 2005, Canberra, Australia.
- Xiuqin, H., Huimin, Z., Mengchen, L., Jinan, W., Ying, Z. ve Ran, T. (2010). “Mental Health, Personality and Parental Rearing Styles of Adolescents with Internet Addiction Disorder”. *Cyberpsychology Behaviour and Social Networking*, 13(4): 401-406.
- Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2016). “Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma”. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(2): 663-673.
- Yalap, O. (2016). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yalçın, A. (2007). *Post-purchase Intentions Related to the Affective States in Turkish Perfume Market (Türk Parfüm Pazarında Satın Alma Sonrası Duygu Durumuna Bağlı Olarak*

- Ortaya Çıkan Olumlu ve Olumsuz Davranışsal Niyetler*). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, F. (2015). *Çeşitli Parametrelerde Orta Öğretim Öğrencilerinin Saldırganlık ve Şiddet Eğilim Düzeylerinin Belirlenmesi (Aydın ili İncirliova İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, İ. (2004). *Ailelerden Algıladıkları Destek Düzeyleri Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, S. (2007). *Ergenlerde Algılanan Duygusal İstismarın Uyum Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, Y. (2009). *Spor Tatmininin Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Antrenör Cinsiyetinin Rolünü Belirlemeye Yönelik Antalya İlinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yalçındağ, S. (2014). *Takım Sporlarında Mobbing Uygulamaları ve Sporcuların Mobbing Algılama Düzeylerinin Tespiti*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Yaldıran, A. (2011). *A Study on The Relationship Between Organizational Politics and Mobbing Behaviors at The Workplaces (İş Yerinde Örgütsel Politikalar ve Duygusal Zorbalık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Bir Çalışma)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Yaman, E., Vidilioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 1136-1151.
- Yaman, E., Eroğlu, Y., Bayraktar, B. ve Çolak, T. S. (2010). “Öğrencilerin Güdülenme Düzeyinde Etkili Bir Faktör: Okul Zorbalığı”. *Akademik Bakış Dergisi*, 1-17.
- Yaman, E., Eroğlu, Y. ve Peker, A. (2011). *Başa Çıkma Stratejileriyle Okul Zorbalığı ve Siber Zorbalık*. Kaknüs Psikoloji, İstanbul.
- Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma*.

- Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yasankul, N. (2007). *İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimleri ile Eğitim Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşar, S. ve Yurdugül, H. (2013). "The Investigation of Relation between Cyberloafing Activities and Cyberloafing Behaviours in Higher Education". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83: 600-604.
- Yaşlıca, E. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları-İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Teknik ve Endüstri Meslek Liselerinde Bir Tarama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yatçı Ehi, D. (2011). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Yavuz, E. (2010). "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2): 302-312.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (psikolojik şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yavuz, S. (2015). *Farklı Spor Dallarındaki Sporcu, Seyirci ve Yöneticilerin Küresel Vatandaşlık ve Saldırganlık İlişkisi (Adana-Mersin İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Yavuz, Ş. (2007). *Son Çocukluk Dönemi Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yavuz Gümüş, S. (2011). *Saldırganlık ile Aile İçi Şiddet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuzer, Y. ve Karataş, Z. (2012). "Ergenlerde Otomatik Düşünceler ile Fiziksel Saldırganlık Arasındaki İlişkide Öfkenin Aracı Rolü". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 23: 1-7.

- Yavuzer, Y. (2013). "Ergenlerde Saldırganlık ve Sosyometrik Popülerlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2): 767-780.
- Yay, Ö. ve Çalışkan, O. (2016). "Planlı Davranış Teorisi Bağlamında Çevreci Otel Restoranında Yemek Yeme Niyeti". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13(2): 103-122.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 3-16.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ybarra, M. L. (2004). "Linkages Between Depressive Symptomatology and Internet Harassment Among Young Regular Internet Users". *Cyberpsychology and Behaviour*, 7(2): 247-257.
- Yeğen, B. (2008). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Sosyal Uyumluluğu ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kadıköy İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yelpaze, İ. (2012). *Akran Aracılığıyla Verilen Sosyal Beceri Eğitimi Programının İlköğretim İkinci Kademedeki Öğrencilerin Saldırganlık Düzeylerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yen, C. ve Teng, H. (2012). "The Effect of Centralization on Organizational Citizenship Behavior and Deviant Workplace Behavior in The Hospitality Industry". *Tourism Management*, 1-10.
- Yenilmez, Y. ve Seferoğlu, S. S. (2013). "Sanal Zorbalık ve Öğretmenlerin Farkındalık Durumlarına Bir Bakış". *Eğitim ve Bilim*, 38(169): 420-432.
- Yeşil, S. (2011). *Okula Giden ve Tutukevinde Bulunan Ergenlerin Zorbalık Tanımları ve Zorbalık Davranışlarının Zorbalığın Ahlaki Kabulü ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yeşiltaş, M. ve Demirçivi, B. M. (2010). "İşgörenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2): 199-217.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. ve Sormaz, Ü. (2012). "Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28: 18-39.
- Yetim, S. (2015). "Siber Zorbalık, Türkiye ve ABD Karşılaştırılması". *TBB Dergisi*, 120: 325-384.

- Yetimoğlu, H. İ. (2014). *Öğretmenlerin Yıldıırma Yaşama Düzeyleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çekmeköy Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıkılmaz Yanar, K. (2014). *The Effect of Control and Attribution Processes on Coping Style of Victims of Mobbing (Kontrol Odağı ve Atıf Sürecinin Mobbing Mağdurlarının Baş Etme Stratejileri Üzerine Etkisi)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yıldırım, A., Unal, A. ve Surucu, A. (2013). "Incivil Behaviours at School: Scale Development". *International Journal of Academic Research*, 5(3): 154-158.
- Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, A. (2015). *Hokeycilerin İletişim Becerileri ve Saldırıcılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). "Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri". *Orijinal Araştırma*, 30(2): 559-570.
- Yıldırım, E. (2008). *Çocuk ve Televizyonda şiddet: 5 Yaşındaki Çocukların Anne Babalarının Televizyondaki şiddetin Saldırıcılık Davranışları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, F. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik şiddet (Mobbing) Alguları: İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi Ortaokullarda Bir Tarama (Adalar, Beykoz, Çekmeköy, Pendik, Sancaktepe, Sultanbeyli, Tuzla İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, G. (2010). *İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldıırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları (Kırıkkale İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- Yıldırım, H. (2009). *Öğretmenlerin Liderlik Davranışlarının Öğrenci Saldırganlık Eğilimine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, S. (2001). *The Relationship of Bullying, Family Environment and Popularity (Zorbalık, Aile Ortamı ve Popülarite Arasındaki İlişkiler)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırganma ve Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). “İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3): 1-17.
- Yıldız, D. (2012). *Çalışma Yaşamında Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yıldız, E. ve Erci, B. (2011). “Anne Baba Tutumları ile Adölesan Saldırganlığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(3): 6-11.
- Yıldız, G., Akbolat, M. ve Işık, O. (2013). “Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6): 85-117.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2014). “Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır?”. *12. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*. 27-30 Kasım 2014, Antalya, s. 169-180.
- Yıldız, S. (2003). *Erkek Homoseksüel ve Heteroseksüellerin Çocukluk Çağı Duygusal İstismar ve İhmalinin Depresyon Düzeyi Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, S. ve Eliş Yıldız, S. (2009). “Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15): 133-150.
- Yıldız, S. (2009). *Spor Yapan ve Spor Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yıldız, S. ve Kılış, İ. (2010). “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1): 71-93.

- Yıldızcan, M. (2012). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Sınıf İçi Olumsuz Davranışlarının Öğrenciler Üzerindeki Psikolojik, Sosyal ve Eğitsel Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, E. (2013). *Mobbing Davranışı ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. (2015). *Hastanede Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yılmaz, G. (2015). *Turizm Destinasyonlarında Restoran Biçimleşmeleri Üzerine Nitel Bir Araştırma: Kapadokya Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yılmaz, H. (2013). *Örgütlerde Yıldıрма Davranışları, Personelin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.
- Yılmaz, İ. (2008). *Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeylerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, M. (2008). *Kamu Kurumlarında Yıldırmaya Yol Açan Eylemler: Iğdır İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Yılmaz, M. B. (2013). *Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Sağlık Amaçlı Bitkisel Ürün Kullanımı ve Medyanın Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yılmaz, Ö. D. (2014). “Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1): 87-105.
- Yılmaz, S. (2013). *Spor Yapan ve Yapmayan Ortaöğretim Öğrencilerinin Empatik Eğilimleri ile Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Bayrampaşa İlçesi*

- Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz Anatca, V. (2010). *Sosyal Dışlanmanın Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Young, K. S. (2004). "Internet Addiction: A New Clinical Phenomenon and Its Consequences". *American Behavioral Scientist*, 48(4): 402-415.
- Young, K. (2010). "Killer Surf Issues: Crafting an Organizational Model to Combat Employee Internet Abuse". *Information Management Journal*, 44(1): 34-38.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdiri (Mobbing) Yaşama Düzeyi ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Tokat İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yurdun, Ö. A. (2011). *The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment and The Moderating Role of Paternalistic Leadership (Yıldırma ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerinde Babacan Liderliğin Rolü)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yurttaş, A. (2010). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerin Zorbalık Eğilimleri ile Algıladıkları Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yurttaş, B. (2010). *Mobbing'in Çalışanların Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Yücel, E. (2011). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde Veliye Yönelik Mobbing Eylemleri (Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yücel, E. B. (2008). *Örgütlerde Saldırgan Davranışlar: Nitel Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yücetürk, E. E. ve Öke, K. (2005). "Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey". *SEER-South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 2: 61-70.

- Yüçetürk, E. E. (2012). “İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*, 4: 41-71.
- Yüksel, S. (2012). *The Impact of Perceptions of Ethical Work Climates and Organizational Justice on Workplace Deviance (Etik İş İklimleri ve Örgütsel Adalet Algısının İşyerinde Sapkın Davranışlar Üzerindeki Etkisi)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yükselgün, Y. (2008). *İlköğretim Dördüncü ve Beşinci Sınıf Öğrencilerinin İnternet Kullanım Durumlarına Göre Saldırganlık ve Sosyal Beceri Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Zahid Çögenli, M. (2013). *Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). “On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, The Social Work Environment and Health Outcomes”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 215-237.
- Zapf, D. (1999). “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing / Bullying at Work”. *International Journal of Manpower*, 20(1-2): 70-85.
- Zauwiyah, A. ve Hasmida, J. (2009). “Employees Attitudes Towards Cyberloafing in Malaysia”. *12th International Business Information Management Association*. 2009, June 29-30, Kuala Lumpur, Malaysia, s. 409-418.
- Zıraman, Z. (2007). *1990 Sonrası Japon Korku Sinemasında İntikamcı Ruh Ögesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, İzmir.
- Zoghbi Manrique de Lara, P., Verano Tacoronte, D. ve Ting Ding, J. M. (2006). “Do Current Anti-Cyberloafing Disciplinary Practices have a Replica in Research Findings? A Study of the Effects of Coercive Strategies on Workplace Internet Misuse”. *Internet Research*, 16(4): 450-467.
- Zoghbi Manrique De Lara, P. (2007). “Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing in the Workplace: Has “Anomia” a Say in the Matter?”. *Cyberpsychology and Behaviour*, 10(3): 464-470.
- Zoghbi Manrique de Lara, P. (2008). “Inequity, Conflict and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing”. *International Journal of Conflict Management*, 20(2): 188-201.

- Zoghbi, P., Lara, M. ve Mesa, A. O. (2010). "Bringing Cyber Loafers Back on the Right Track" *Industrial Management and Data Systems*, 110(7): 1038-1053.
- Zonp, Z. (2012). *Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mobbing Alguları ve İlişkili Faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Zora, B. (2012). *İşyerinde Psikolojik Taciz ve İş İlişisine Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zorlu, A. (2009). *Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İnternet Kaynakları

- "Dedikodu yapmak, işten çıkarma sebebi sayıldı", t24.com.tr (erişim tarihi: 09.05.2015).
- "İngiltere parlamentosundaki bilgisayarlardan 250.000 kez porno sitelere girildi", t24.com.tr (erişim tarihi: 29.07.2015).
- "İstagram nedir, İstagram Nasıl Açılır, Nasıl kullanılır?" <https://instagram.takipcisatinal.com.tr/instagram-nedir-instagram-nasil-acilir-instagram-nasil-kullanilir/> (erişim tarihi: 24.04.2017).
- "Misafir Memnuniyetinde 'GUEST RELATIONS' ", *kariyer.turizm gazetesini.com*, (erişim tarihi: 03.02.2012).
- "Patron dehşetinin cezası belli oldu", cnnturk.com.tr (erişim tarihi: 24.02.2017).
- "Patronunu 'küfür' yüzünden öldürmüş", Hürriyet (erişim tarihi: 20.04.2017).
- Geçer, B., "E-Mailler Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi". <http://iskanunu.com/genel/504-e-mailler-nedeniyle-is-sozlesmesinin-feshi/>. (erişim tarihi: 07.04.2017).
- İş Hukuku Enstitüsü, "İşçinin İş Amaçlı Bilgisayarlarını İş Dışındaki Amaçlarla Kullanması". (<http://www.kurumsalhaberler.com/ishukukuenstitusu/bultenler/iscinin-is-amacli-bilgisayarini-is-disindaki-amaclarla-kullanmasi>. (erişim tarihi: 07.04.2017).
- Kaplan, Y., "Snapchat Nedir? Nasıl Kullanılır?". <http://www.yasinkaplan.com.tr/snapchat-nedir-nasil-kullanilir/>. (erişim tarihi: 24.04.2017).
- Kaya, K., "Instagram Nedir? Nasıl Kullanılır?". <https://gezgintech.com/instagram-kullanimi.html>. (erişim tarihi: 24.04.2017).
- Kaya, Z., "İşveren Tarafından Bilgisayarların Takip Edilmesi ve İnternet Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi". <http://www.zinnurkaya.av.tr/makale/9/isVEREN->

TARAFİNDAN-BİLGİSAYARLARIN-TAKİP-EDİLMESİ-VE-İNTERNET-
SEBEBİYLE-İS-SOZLESİMESİNİN-FESHİ. (erişim tarihi: 07.04.2017).

Nedir Medya ve İnternet Hizmetleri, “Facebook nedir?”. <http://facebook.nedir.com/>. (erişim tarihi: 07.01.2016).

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü. “Turizm Tesisleri”. www.ktbyatirimisletmeleri.gov.tr/TR9579/turizm-tesislerihtml (erişim tarihi: 10.12.2016)

Tezgüler, S., “Twitter Nedir, Nasıl Kullanılır”.

<http://sosyalmedyakulubu.com.tr/sosyalmedya/twitter-nedir-nasil-kullanilir.html> (erişim tarihi: 08.01.2016).

Tokgöz, Y., “İşverenin Elektronik Postaları Denetleme ve Fesih Hakkı”. <http://www.erdem-erdem.av.tr/yayinlar/hukuk-postasi/isveren-in-elektronik-postalari-denetleme-ve-fesih-hakki/>. (erişim tarihi: 07.04.2017).

Tuik, “Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması”.

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21779>. (erişim tarihi: 25.04.2017).

Tuik, “İşgücü İstatistikleri”. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24624>. (erişim tarihi: 28.02.2017).

Türkoğlu, E., “Swarm Nedir, Ne İşe Yarar, Nasıl Kullanılır?”.

<http://www.bilgiustam.com/swarm-nedir-ne-ise-yarar-nasil-kullanilir/>. (erişim tarihi: 24.04.2017).

Wikipedia, “You Tube”. <http://tr.wikipedia.org/wiki/YouTube>. (erişim tarihi: 08.01.2016).

EK 1- ANKET FORMU

Değerli Katılımcılar,

Bu anket çalışması Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmamızın amacı otel çalışanlarının iş dışı internet kullanma faaliyetlerinin (kişisel internet kullanımı ya da yapılan işlerin internet kullanımını gerektirmediği hallerde) türlerini belirlemek ve bunların neden ve hangi sıklıkta kullanıldığını tespit etmektir.

Lütfen soruları ve ifadeleri size en uygun olan seçeneği işaretleyerek cevaplayınız. Bilgileriniz üçüncü kişilerle paylaşılmayacak ve verdiğiniz cevaplar sadece akademik amaçlar için kullanılacaktır. Çalışmamıza katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Araştırmacı
Barış ÖZCAN

Danışman
Yrd.Doç.Zeki AKINCI

Sosyo-Demografik Özellikler					
Cinsiyet: () Erkek () Kadın Medeni Durum: () Evli () Bekâr					
Yaş: () 25 yaş ve altı () 26-35 yaş () 36-45 yaş () 46 ve üstü yaş					
Eğitim Durumu: () İlköğretim () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora					
Aylık Gelir: () 1500 TL ve altı () 1501-2500 () 2501-3500 () 3501 ve üstü					
Çalışılan Departman:(.....) Oteldeki Göreviniz: (.....)					
İş Dışı Günlük Ortalama İnternet ve Bilgisayar Kullanımı:					
() 30 dakikadan az ()30-60 dakika arası ()1-3 saat arası ()3 saat ve daha fazla					
İş Dışı İnternet Kullanım Ölçeği	5	4	3	2	1
İfadeler	Her Zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1-)İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (Ekşi Sözlük gibi.).					
2-)İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (you tube ve zapkolik gibi.)					
3-)Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki iletişimi sağlama platformu).					
4-)Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)					
5-)İnternet üzerinden müzik, video ve doküman indirmek.					
6-)Eğlence amaçlı ve boş zaman doldurmak için oyun oynamak.					
7-)Kişisel web sayfasıyla ilgilenmek.					
8-)İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek.					
9-)İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, havale işlemleri gibi.)					
10-)İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)					
11-)İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme ve kontrol etme.					
12-)Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak.					
13-)İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak).					
14-)Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi.).					

EK 2- OTEL ÇALIŞANLARI GÖNÜLLÜ KATILIMCI BİLGİLENDİRME FORMU



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE
OTELCİLİK ANABİLİMDALI



Bu form “Otel çalışanlarına dair; mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının nedenleri hakkında bilgi edinmek ve bu nedenlere bağlı olarak gelişen mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının oteli ve çalışanları nasıl etkilediğini incelemek” amacıyla hazırlanmakta olan yüksek lisans tez çalışmasına katılmayı kabul ettiğimi göstermektedir. Ayrıca araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin verdiğimi ve bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilen hususları anladığımı ve kabul ettiğimi de beyan ederim.

- ✓ Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcılar istemedikleri konularda gerekçe belirtmeksizin konuşmayabilir veya istedikleri zaman herhangi bir sebep bildirmeksizin araştırmadan çekilebilir. Bu durumda edinilen bilgiler kullanılmayacak ve imha edilecektir.
- ✓ Araştırma gizlilik esası çerçevesinde yürütülecektir. Bu kapsamda verilerin toplanması, analizi ve araştırma sonuçlarının yayınlanması aşamalarında katılımcıların bilgileri kesinlikle gizli tutulacaktır.
- ✓ Araştırmadan elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak ve bu amaç dışında hiçbir kişi, kuruluş ya da kurumla paylaşılmayacaktır.
- ✓ Mülakatların ortalama 20-25 dakika sürmesi beklenmektedir.
- ✓ Mülakatlar katılımcıların izni doğrultusunda ses kayıt cihazına kaydedilecektir. Ayrıca araştırmacı mülakat boyunca gözlem ve izlenimleri ile gerekli diğer hususları not edebilecektir.
- ✓ İstenildiği takdirde çalışma tamamlandıktan sonra araştırmanın genel özeti katılımcılara iletilebilecektir.

Araştırmacı:

Barış ÖZCAN
Akdeniz Üniversitesi
Turizm Fakültesi

barisozcan@hotmail.com

Danışman:

Yrd.Doç.Dr.Zeki AKINCI
Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi
07058 Kampüs Antalya

0242 310 20 59 / zakinci@akdeniz.edu.tr

Katılımcı:

Adı-Soyadı:
E-mail :

EK 3- OTEL ÇALIŞANLARINA YÖNELİK GÖRÜŞME FORMU



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE
OTELCİLİK ANABİLİMDALI



Bu görüşme “Otel çalışanlarına dair; mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının nedenleri hakkında bilgi edinmek ve bu nedenlere bağlı olarak gelişen mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının oteli ve çalışanları nasıl etkilediğini incelemek” amacıyla hazırlanmakta olan yüksek lisans tez çalışması çerçevesinde yapılmaktadır. Bu nedenle aşağıda size yöneltilen soruları görüşlerinizi, deneyimlerinizi, varsa öykülerinizi ve örneklerinizi anlatarak cevaplandırmanızı rica ediyoruz.

1. Size göre mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı nedir?
2. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımıyla ilginiz ne düzeyde?
 - ✓ Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı kapsamında neler yapmaktasınız?
 - ✓ Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımını hangi araçları kullanarak yapıyorsunuz? İnternete nereden bağlanıyorsunuz?
3. Sizce mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı otelde en çok hangi departmanda yapılmaktadır? Nedenleriyle açıklar mısınız?
 - ✓ Otelde mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımını yapanların en çok kimlerden oluştuğunu düşünüyorsunuz? Nedenleriyle açıklar mısınız?
 - ✓ Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımında çalışılan vardiya önemli midir? Nedenleriyle açıklar mısınız?
4. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının nedenleri sizce neler olabilir?
5. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının sizin üzerinizde ne tür etkileri bulunmaktadır?
6. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının otel üzerinde ne tür etkileri bulunmaktadır?
7. Mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımı yapan biri olarak ya da tanıklık etmiş biri olarak mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımının bireysel-özel / aile ve sosyal yaşama etkileri nelerdir?
8. Çalıştığınız otelin mesai saatleri içerisinde kişisel internet kullanımına bakış açısı nasıldır?

Demografik Sorular

Cinsiyet :.....
Yaş :.....
Eğitim Durumu :.....
Departman :.....
Toplam Çalışma Süresi :.....
Otelde Çalışma Süresi :.....
Yabancı Dil :.....

Araştırmacı:

Barış ÖZCAN
Akdeniz Üniversitesi
Turizm Fakültesi
barisozcan@hotmail.com

Danışman:

Yrd.Doç.Dr.Zeki AKINCI
Akdeniz Üniversitesi
Turizm Fakültesi
07058 Kampüs Antalya
0242 310 20 59
zakinci@akdeniz.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Barış ÖZCAN

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Mengen Aşçılar Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi, Bolu, 2009

Lisans Diploması : Akdeniz Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Konaklama İşletmeciliği Bölümü, Antalya, 2013

Yüksek Lisans Diploması : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Antalya, 2017

Tez Konusu : Otel İşletmelerinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Bağlamında Sanal Kaytarmanın Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi

Yabancı Dil : İngilizce

İş Deneyimi

06-2012/09-2012 **Mercure Accor Hotel (Kyrenia/Cyprus)**
Satış Pazarlama-Rezervasyon

06-2011/09-2011 **Mercure Accor Hotel (Kyrenia/Cyprus)**
Mutfak- Aşçı

05-2008/09-2008 **Bodrum Princess Deluxe Resort & Spa**
Mutfak-Aşçı

05-2007/09-2007 **Rixos Hotel Bodrum**
Mutfak-Aşçı

Bilimsel Faaliyetler

- Özcan, B. ve Akıncı, Z. (2016). “Sosyal Medyanın Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Tüketici Davranışlarına Etkisi”. *II. Ulusal Sürdürülebilir Turizm Kongresi*. 28-30 Nisan 2016, Adrasan / Antalya, s. 628-644.

Aldığı Belge ve Sertifikalar

- Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi. “ Pedagojik Formasyon Programı”. Antalya, Mezuniyet Tarihi: 13 Ocak 2017
- II. Ulusal Sürdürülebilir Turizm Kongresi. Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi. 28-30 Nisan 2016, Adrasan / Antalya.

- International Antalya Hospitality Tourism and Travel Research Conference. Akdeniz University and Washington State University. 9-12 December 2014, Porto Bello Hotel / Antalya.
- III. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu. Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi. 10-11 Mayıs 2012, Antalya.
- Sedna Hotel Management Software. Kod Yazılım. 16-26 Mayıs 2012, Antalya.
- İletişim Becerileri Eğitimi. Hedef Eğitim ve Yönetim Danışmanlığı. 21 Aralık 2011, Antalya.
- II. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu. Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi. 11-13 Mart 2011, Antalya.
- Etkileyen Beden Dili Semineri. İzgören Akın Eğitim ve Danışmanlık. 17 Aralık 2010, Antalya.
- Etkili İletişim. İzgören Akın Eğitim ve Danışmanlık Merkezi. 2 Kasım 2010, Antalya.
- Sıradışı Olanların Sırrı. Akdeniz Üniversitesi 8. ANSİAD Girişimcilik Haftası. 15 Aralık 2010, Antalya.
- Eğitimcinin Eğitimi. İzgören Akın Eğitim ve Danışmanlık. 12 Aralık 2010, Antalya.
- IV. Akdeniz Yönetim Buluşması – Farklı Olan Başarır. İzgören Akın Eğitim ve Danışmanlık. 22 Ekim 2010, Porto Bello Hotel / Antalya.
- İngilizce Eğitim Programı. T.C. Bolu İli Merkez İlçesi Özel Bolu Yabancı Dil Kursu. 28 Haziran 2010 – 02.09.2010, Bolu.
- 2. Ulusal Akdeniz Girişimcilik Zirvesi. Akdeniz Üniversitesi Girişimcilik ve Kariyer Topluluğu. 05 Mart 2010, Antalya.
- Başarılı İletişimin Bilinen Sırları Eğitim Programı. İzgören Akın Eğitim ve Danışmanlık. 5 Mart 2010, Antalya.
- Dikkat Vücutunuz Konuşuyor Eğitim Programı. İzgören Akın Eğitim ve Danışmanlık. 25 Aralık 2009, Antalya.
- III. Akdeniz Yönetim Buluşması – Liderlerden Liderlik Sırları. İzgören Akın Eğitim ve Danışmanlık. 23 Ekim 2009, Porto Bello Hotel / Antalya.
- Rusça Eğitim Programı. Mengen Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü. 21 Kasım 2006 – 27 Mart 2007, Mengen / Bolu.
- Bilgisayar Meslek Dalı Eğitim Programı. Mengen Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü. 18 Mart 2002 – 20 Nisan 2002, Mengen / Bolu.

Ödüller

- II. Ulusal Sürdürülebilir Turizm Kongresi En İyi Bildiri Ödülü, 28-30 Nisan 2016, Adrasan / Antalya.
- İzzet Baysal Vakfı Okul Birinciliği Takdir Belgesi, 29 Haziran 2009, Bolu.
- Rixos Hotel Bodrum Ayın Yıldızı, 2007, Bodrum / Muğla.

E-Posta : barisozcan@hotmail.com

