



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
GEDİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE
TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN MOBBİNG İLE İLİŞKİSİ**

**EMEL PERÇİN
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**DANIŞMAN
Prof. Dr. AYHAN MERGEN**

İSTANBUL

2016



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
GEDİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE
TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN MOBBİNG İLE İLİŞKİSİ**

**EMEL PERÇİN
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**DANIŞMAN
Prof. Dr. AYHAN MERGEN**

İSTANBUL

2016



REPUBLIC OF TURKEY
GEDİK UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCES INSTITUTE

**OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
HARASSMENT OF RELATIONSHIP BETWEEN
TECHNOLOGICAL DEVELOPMENTS**

**EMEL PERÇİN
MASTER'S THESIS**

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY DEPARTMENT

SUPERVISOR

Prof. Dr. AYHAN MERGEN

İSTANBUL

2016

TEZ ONAYI

Kurum : Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Programın seviyesi : Yüksek Lisans
Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Tez Sahibi : Emel Perçin
Tez Başlığı : Teknolojik Gelişmelerin Mobbing İle İlişkisi
Sınav Yeri : Sosyal Bilimler Enstitüsü C-302
Sınav Tarihi : 18.01.2017

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)

Prof. Dr. Ayhan MERGEN

Kurumu

Marmara Üniversitesi
Fen Bilimler Enstitüsü

İmza**Sınav Jüri Üyeleri (Unvan, Adı, Soyadı)**

Yrd. Doç. Dr. Hasan Tahsin KALAYCI

Gedik Üniversitesi
Sosyal
Bilimler Enstitüsü



Yrd. Doç. Dr. Mustafa YAĞIMLI

Okan Üniversitesi



Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Yrd.Doç.Dr. Hasan Tahsin KALAYCI
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür V.

-Sınav evrakları 3 iş günü içinde ıslak imzalı tek kopya halinde Enstitüye teslim edilmelidir.

-Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

KABUL BEYANI

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Emel PERÇİN

TEŞEKKÜR

Gedik Üniversitesi Yüksek lisans eğitimime başladığım günden, tez çalışmamı hazırlayıp bitirinceye kadar, hep yanımda olan ,sabır, fedakarlık ve anlayışlarıyla bana destek veren, canım aileme; kızıma, oğluma ve eşime...Maddi ve manevi her zaman beni destekleyen anneme ve babama...Birebir görüşme yaptığım isimlerinin açıklanmasını istemeyen, kamu ve özel sektörde çalışan tüm değerleri dostlarıma, ayrıca araştırmamıza katılma inceliğini ve sabrını göstererek anket formlarını dolduran, tanıdığım ve tanımadığım tüm katılımcılara, katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Bana güvenen, inanan, bilgi ve tecrübeleriyle ışık tutan, model olan, alçak gönüllü değerli hocalarım; Prof.Dr. Ayhan MERGEN'e, Yrd. Doç. Dr. Hasan Tahsin KALAYCI'ya, Öğr. Gör. Nurdoğan İNCİ'ye ve isimlerini saymakla bitiremeyeceğim hocalarıma emeklerinden dolayı tüm minnettarlığımla teşekkürü bir borç bilirim.

EMEL PERÇİN

İSTANBUL

2016

İÇİNDEKİLER

KABUL BEYANI	i
TEŞEKKÜR	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİL LİSTESİ	vii
TABLO LİSTESİ	viii
KISALTMA LİSTESİ	x
ÖZET	1
ABSTRACT	2
BÖLÜM 1	
1.GİRİŞ VE AMAÇ	3
1.1. Problem Durumu.....	3
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Alt Problemler.....	5
1.4. Denenceler.....	5
1.5. Sayıtlar.....	6
1.6. Araştırmanın Amacı.....	6
1.7. Araştırmanın Önemi.....	7
1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.9. Terimler ve Tanımlar.....	8
BÖLÜM 2	
2.GENEL BİLGİLER	10
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Mobbingin Tanımı.....	10
2.2. Türkiye’de Mobbing ve Yasal Çerçeve.....	10
2.3. Mobbing Türleri.....	11
2.4. Mobbingin Uygulanış Nedenleri ve Biçimleri.....	12
2.5. Mobbingin Etkileri.....	13
2.5.1. Mağdur üzerindeki etkileri.....	13
2.5.2. İş yeri üzerindeki etkileri.....	14
2.5.3. Mağdurun ailesi üzerindeki etkileri.....	14

2.5.4. Toplum ve ülke ekonomisine etkileri.....	14
2.6. Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi.....	15
2.7. Mobbing'in Kişiler Üzerindeki Etkisinin Sonuçları ve Maliyeti.....	15
BÖLÜM 3	
3.MOBBİNGİN İÇİNDEKİ TÜKENMİŞLİK.....	19
3.1. Tükenmişliğin Tanımı	19
3. 2. Tükenmişliğin Nedenleri ve Etki Eden Faktörler	20
3.2.1. Kişisel faktörler.....	20
3.2.2. Çevresel faktörler.....	22
3.2.2.1. İşle ilgili nedenler.....	23
3.2.2.2 İş dışı nedenler.....	24
3.3. Tükenmişlik Stres İlişkisi.....	25
3.4. Tükenmişlik Boyutları.....	27
3.4.1. Duygusal tükenme (Emotional Exhaustion).....	27
3.4.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization).....	28
3.4.3. Kişisel başarı noksanlığı (Personel Accomplishment):	28
3.5. Tükenmişliğin Evreleri.....	28
3.6. Tükenmişliğin Uyarıcı Niteliğindeki İlk Belirtileri.....	29
3.7. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri.....	30
3.7.1. Fiziksel belirtiler.....	30
3.7.2. Psikolojik belirtiler.....	30
3.7.3. Davranışsal belirtiler.....	31
3.8. Tükenmişliği Yaşamamak için Yapılabilecekler.....	31
3.9. Tükenmişliğe Karşı Yapılabilecekler.....	32
3.9.1. Organizasyon düzeyinde yapılabilecekler.....	32
3.9.2. Bireyler düzeyinde yapılabilecekler.....	33
BÖLÜM 4	
4. METODOLOJİ.....	35
4.1. Araştırmanın yöntemi.....	35
4.2. Araştırmanın Modeli.....	35

4. 3. Evren.....	35
4.4. Örneklem.....	35
4.4.1. Anket bölümlerinin değişkenlere göre dağılımları.....	36
4.4.1.1. Uygulamaya katılan çalışanların cinsiyete göre dağılımları.....	36
4.4.1.2. Uygulamaya katılan çalışanların yaşa göre dağılımları.....	37
4.4.1.3. Uygulamaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımları.....	38
4.4.1.4. Uygulamaya katılan çalışanların sektöre göre dağılımları.....	39
4.4.1.5. Uygulamaya katılan çalışanların çalıştıkları bölüme göre dağılımları	40
4.4.1.6. Uygulamaya katılan çalışanların görev süresine göre dağılımları.....	41
4.4.1.7. Anket bölümlerinin değişkenlere göre dağılımlarının analiz sonuçları.....	43
4.4.2. Veri toplama yöntemi.....	43
4.4.2.1. Kişisel bilgiler anketi	43
4.4.2.2. Algı ölçeği	43
4.4.2.3. Algı ölçeğinin geliştirilmesi	44
4.4.2.4. Algı ölçeğinin geçerlilik çalışması.....	44
4.4.2.5. Algı ölçeği maddelerinin aritmetik ortalamalarının sıralanması	44
4.4.2.5.1. Teknolojik mobbing algı ölçeği analizi.....	45
4.4.2.5.2. Özdeşleştirme algı ölçeği analizi	48
4.4.2.5.3. Algı ölçeğinin güvenilirlik çalışması	49
4.4.2.5.4. Betimleme bölümü	54
4.4.2.5.5. Başvurulan İstatistiksel Teknikler	55

BÖLÜM 5

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMU	56
5.1. Çalışan Deneklere İlişkin Bulgular	56
5.1.1. Değişkenlerin dağılımlarına ilişkin bulgular	58
5.1.2. Çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları	60
5.1.2.1.Çalışanların cinsiyet değişkenine göre algılarının karşılaştırılması.....	61
5.1.2.2. Çalışanların yaş değişkenine göre algılarının karşılaştırılması	63
5.1.2.3. Çalışanların eğitim durumu değişkenine göre algılarının karşılaştırılması.	67
5.1.2.4. Çalışanların sektör değişkenine göre algılarının karşılaştırılması.....	69
5.1.2.5. Çalışanların departman değişkenine göre algılarının karşılaştırılması.....	70

5.1.2.6. Görev süresi değişkenine göre algılarının karşılaştırılması	73
5.1.2.7. Araştırma anketinin betimleme bölümlerinin verileri	77
5.1.2.7.1. Demografik özelliklerinin belirtildiği I. Bölüm verileri	77
5.1.2.7.2. “Teknolojik Mobbing” algılarının ölçüldüğü II. Bölüm verileri.....	81
5.1.2.7.3. “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğü III. bölüm verileri..	82
5.1.2.7.4. “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğü korelasyon–regresyon analizi.....	82

BÖLÜM 6

6. SONUÇ VE ÖNERLER	91
6.1. Sonuç	91
6.1.1. Bölüm I “Demografik Özellikler” sonuç analizi	91
6.1.2. Bölüm II-“Teknolojik Mobbing Algısı” sonuç analizi	92
6.1.3. Bölüm III-“Personel Özdeşleştirme Algısı” sonuç analizi.....	93
6.2. Öneriler	96
KAYNAKÇA.....	98
EKLER.....	101
ÖZGEÇMİŞ.....	103

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1	Mobbing türleri ve işyerinde uygulanış örneği.....	12
Şekil 2	Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdur açısından maliyetleri.....	16
Şekil 3	Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdurun ailesi açısından maliyetleri.....	16
Şekil 4	Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının işyeri ve işveren açısından maliyetleri.....	17
Şekil 5	Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının ülke açısından maliyetleri.....	18
Şekil 6	Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	26
Şekil 7	Cinsiyete göre dağılım frekans bar grafiği.....	37
Şekil 8	Yaşa göre dağılım frekans bar grafiği.....	38
Şekil 9	Eğitim durumuna göre dağılım frekans bar grafiği.....	39
Şekil 10	Sektöre göre dağılım frekans bar grafiği.....	40
Şekil 11	Çalıştığı bölüme göre dağılım frekans bar grafiği.	41
Şekil 12	Deneyim dağılım frekans bar grafiği.....	42
Şekil 13	Değişkenlerin Ortalamalarının algı ölçeklerinin yaşa göre dağılımı grafiği.....	64
Şekil 14	Değişkenlerin Ortalamalarının yaşa göre algı dağılımı grafiği.....	66
Şekil 15	“Teknolojik Mobbing” algısının çalıştığı bölüme göre ortalamaları grafiği –ANOVA” testi.....	72
Şekil 16	“Personel Özdeşleştirme” algısının departmana göre ortalamaları grafiği –ANOVA” testi.....	72
Şekil 17	“Teknolojik Mobbing” algısının görev süresine göre ortalamaları grafiği –ANOVA” testi	76
Şekil 18	“Personel Özdeşleştirme” algısının görev süresine göre ortalamaları grafiği –ANOVA” testi	76
Şekil 19	Cinsiyet-Yaş değişkeni çaprazlama tablosu bar grafiği.....	79
Şekil 20	Cinsiyet-Yaş değişkeni grup istatistik “t” Testi grafiği.....	79
Şekil 21	“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” ilişkisi-Korelasyon analizi grafiği	84
Şekil 22	Regreasyon denklemi grafiği.....	84
Şekil 23	“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” ilişkisi- Basit doğrusal Regreasyon grafiği –histogram-.....	87
Şekil 24	“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” ilişkisi- Normal dağılım grafiği	87

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	Türkiye’de 2011 – 2014 Tarihleri Arasında Resmi Olarak Yapılan Mobbing Şikâyetlerinin Sayısal Değerleri.....	11
Tablo 2	Cinsiyete göre dağılım frekans analiz tablosu.....	36
Tablo 3	Yaşa göre dağılım frekans analiz tablosu.....	37
Tablo 4	Eğitim durumuna göre dağılım frekans analiz tablosu.	38
Tablo 5	Sektöre göre dağılım frekans analiz tablosu.	39
Tablo 6	Çalıştığı bölüme göre dağılım frekans analiz tablosu.....	40
Tablo 7	Görev süresi dağılımı frekans analizi tablosu.....	42
Tablo 8	Algı ölçeğindeki II.bölüm maddelerin standart sapması analiz tablosu.....	45
Tablo 9	Teknolojik mobbing algı düzeyinin en çok algılanan değişkenler analizi.....	47
Tablo 10	Teknolojik mobbing algı düzeyinin en çok algılanan değişkenler analizi.....	48
Tablo 11	Algı ölçeğindeki III.bölüm maddelerin standart sapması.....	49
Tablo 12	Algı ölçeğindeki II.bölüm maddelerin güvenilirlik katsayısı hesabı.....	50
Tablo 13	Algı ölçeğindeki II.bölüm maddelerin güvenilirlik ön testi hesaplaması.....	50
Tablo 14	Algı ölçeğindeki III.bölüm maddelerin güvenilirlik katsayısı hesabı.....	53
Tablo 15	Algı ölçeğindeki III.bölüm maddelerin güvenilirlik ön testi hesaplaması.....	54
Tablo 16	“Teknolojik Mobbing” ve “Özdeşleştirme” Algı ölçeklerinin ortalamaları.....	57
Tablo 17	M5-M14 değişkenlerinin birbiri üzerine etkisi-Çaprazlama Tablosu.....	58
Tablo 18	Yaş ile görev süresi değişkenlerin çaprazlama tablosu.....	59
Tablo 19	S7-S10 değişkenlerinin birbiri üzerine etkisi-Çaprazlama Tablosu.....	59
Tablo 20	Teknolojik mobbing değişken ortalamalarının cinsiyete göre algı ölçeğinin dağılımı.....	61
Tablo 21	Teknolojik Mobbing Değişken Ortalamalarının Algı ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı “t” Testi analizi.....	62
Tablo 22	Özdeşleştirme değişken ortalamalarının cinsiyete göre algı ölçeklerinin dağılımı..	62
Tablo 23	Özdeşleştirme Değişken Ortalamalarının Algı ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı “t” Testi analizi.....	63
Tablo 24	Değişkenlerin Ortalamalarının algı ölçeklerinin yaşa göre dağılımı “ANOVA” Testi analizi.....	64
Tablo 25	“Teknolojik Mobbing” ve “Özdeşleştirme” Değişkenlerinin Ortalamalarının yaşa göre dağılımı Tukey HSD ^{a,b} analizi.....	65
Tablo 26	Yaş değişkenine göre tanımlayıcı istatistik analizi“ANOVA” Testi analizi.....	66
Tablo 27	Eğitim değişkenine göre Betimsel İstatistik Tablosu “t” Testi.....	68

Tablo 28	Eğitim değişkenine göre Betimsel İstatistik Analizi “t” Testi.....	68
Tablo 29	Sektör Değişkenine göre varyansların homojenliği “ANOVA” testi.....	69
Tablo 30	Sektör Değişkenine göre “ANOVA” testi analizi.....	70
Tablo 31	çalıştığı bölüm değişkenine göre “ANOVA” testi tablosu.....	71
Tablo 32	Görev süresi değişkenine göre Betimsel İstatistik analizi.....	74
Tablo 33	Görev süresi değişkenine göre varyansların homojenliği.....	75
Tablo 34	Görev süresi değişkenine “ANOVA” testi tablosu.....	75
Tablo 35	Cinsiyet-Yaş değişkeni betimsel istatistik çaprazlama tablosu analizi.....	78
Tablo 36	Cinsiyet-Yaş değişkeni grup istatistik “t” Testi analizi.....	80
Tablo 37	“Teknolojik Mobbing” ve “Personel özdeşleştirme” ilişkisi-Korelasyon analizi tablosu.....	83
Tablo 38	“Teknolojik Mobbing” ve “Personel zdeşleştirme” Basit doğrusal regresyon analizi zet tablosu.....	85
Tablo 39	“Teknolojik Mobbing” ve “Personel zdeşleştirme” Tek yönlü basit doğrusal regresyon analizi zet tablosu.....	86
Tablo 40	“Teknolojik Mobbing” Personel özdeşleştirme” ilişkisi-Regreasyon katsayı tablosu.....	86
Tablo 41	“Teknolojik Mobbing” II.bölüm seçilen değişkenlerin Betimsel İstatistik Tablosu analizi.....	88
Tablo 42	“Personel zdeşleştirme” III.bölüm seçilen değişkenlerin Betimsel İstatistik Tablosu analizi.....	90

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ADP	Acil Durum Planı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇYS	Çevre Yönetim Sistemleri
ÇSG	Çevre Sağlık Güvenlik Kurulu
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GBF	Güvenlik Bilgi Formu
IBM	International Business Machines(uluslararası iş makinaları)
ILO	International Labor Office) Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGGM	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	İş Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi
KKE	Kişisel Koruyucu Ekipman
SSK	Sosyal Sigortalar Kanunu
TİSK	Türk İşveren Sendikaları Konfederasyonu
WHO	(World Health Organization) Dünya Sağlık Örgütü
Sig.	“Significance” (anamlılık)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (sosyal bilimler istatistik paket programı)

ÖZET

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN MOBBİNG İLE İLİŞKİSİ

Teknolojinin iş yaşamında giderek artmasıyla birlikte, insan gücüne daha az ihtiyaç duyulacaktır. Teknolojik gelişmeler ile birlikte, makineli çalışmanın insan gücüne tercih edileceği düşünülmektedir. Teknolojinin iş yaşamındaki sunduğu konfor ve kolaylıklar, çalışanların ileride karşılaşılabilecekleri işsizlik sorununu görmelerini engellemektedir. İş yaşamında, çalışan personelin seçiminde, en iyi ve ihtiyaca cevap verebilecek en etkin kişilerin seçilme şansı daha fazla olacaktır.

Çalışanların işini kaybetme korkusu, teknolojik gelişmelerin etkisiyle daha fazla hissedilecektir. Kendilerini sürekli geliştirmek zorunda kalan çalışan kesim bir süre sonra tükenme noktasına gelecek ve teknolojiye yetişmek için sürekli rekabet edecektir. Rekabet ve devamında tükenmenin etkisiyle teknolojik gelişmeler bir mobbing faktörü olarak karşımıza çıkacaktır.

Bu çalışmanın amacı; Teknolojik gelişmelerin, çalışanlar üzerinde mobbing faktörü olabileceğini araştırmaktır. Bu araştırma için hazırlanan ankete, kamu ve özel sektörde çalışan, rastgele seçilen bayan ve erkek 200 çalışan katılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerine göre, “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algıları ölçülmeye çalışılmıştır. SPSS 21 İstatistik programında çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplar girilerek istatistik analizleri yapılmış ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında, Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” olduğu hipotezi doğrulanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, Mobbing, Teknolojik gelişmeler, Psikolojik Faktörler, Risk Değerlendirmesi

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY HARASSMENT OF RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOLOGICAL DEVELOPMENTS

The technological developments increasingly increasing in business life, human power will be less needed. Together with technological developments, it is thought that machine work will be preferred to human power. The comfort and convenience offered by technology in business life prevent the employees from seeing the unemployment problem they may face in the future. In the working life, the selection of the working staff will be more likely to be selected as the most effective and the most efficient.

The fear of employees losing their jobs will be felt more by the effects of technological developments. The working people who have to develop themselves constantly will come to the point of exhaustion after a while and will continuously compete to catch up with technology. Competition and technological developments under the influence of extinction in the continuation will emerge as a mobbing factor.

The purpose of this study is; It is to investigate whether technological improvements can be a factor of mobbing on employees. In the questionnaire prepared for this research, 200 randomly selected women and men working in public and private sector participated. According to the demographic characteristics of employees, "Technological Mobbing" and "Personnel Identification" perceptions were tried to be measured. Statistical analyzes were conducted by entering the answers given by the employees in the SPSS 21 statistical program and it was tried to verify the hypothesis that "Technological Developments are related to Mobbing" in the context of Occupational Health and Safety.

Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, Mobbing, Technological developments, Psychological Factors, Risk Assessment

BÖLÜM 1

1.GİRİŞ VE AMAÇ

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında iş hayatına ve özellikle de çalışanlara kolaylık sağlayan teknolojik gelişmeler, özellikle de çalışanın farkında olmadan daha fazla yük almasına neden olabilmektedir. Eğitim yükü ve rekabet bunlardan en önemlileridir. Bireyler işlerini kaybetmemek ve yeni bir iş bulabilmek için eğitilmiş ve en iyisi olmak zorunda kalacakları bir yük alacaklardır. Bu, teknolojik konfor adı altında çalışanın görmesini engelleyen ve aslında işverenin çalışana uyguladığı mobbingin sevimli halidir.

Faydalarıyla birlikte bireylerin hayatına giren teknolojik gelişmeler beraberinde sinsice ilerleyen zararları da getirmektedir. Tercih yapma şansı yoksa veya bu durum öngörülemiyorsa, aslında bireylerin kısıtlandığı bir durum ortaya çıkmakta ve bireylerin üzerinde bir baskı, beraberinde stres ve tükenmişlikle, son olarak “mobbing ya da “teknolojik mobbing” denebilecek yeni bir kavramla bireylerin tanışmasının başlangıcıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında “Yeni Bir Yaklaşım: Teknolojik Mobbing” konulu hipotez unsurlu bu tez çalışması; araştırma, gözlem ve örneklemelerden oluşmuş anketlerle ve bilimsel kaynaklardan alınan verilerle, bu yeni yaklaşımın varlığının anlatılmak istendiği bir çalışmadır.

1.1. Problem Durumu

İş yaşamında çalışanlar bir takım zorluklarla karşı karşıya kalırlar. Bu zorlanmaların neticesinde zamanla psikolojik olarak tükenme noktasına gelirler. Fakat bir taraftan da yaşamını devam ettirmek zorundadır. İşte bu psikolojik dengenin zamanla zorlanarak bozulması çalışmanı, strese, çaresizliğe ve de tükenme noktasına getirebilmektedir. Dolayısı ile bu durum ağır sonuçları da beraberinde getirecektir.

İlk olarak 1970’li yıllarda, Tükenmişlik (Burnout) olarak tanımlanan olgu, sosyal bir problem olarak algılanmıştı. Daha sade bir ifadeyle “Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükeniş” olarak tanımlanabilir. Çalışan ile çalışma ortamının etkileşimi olarak bir varsayım oluşturulmuş ve bu konuda araştırmalar yapılmaya başlanmıştır.

Freudenberger 1974 yılında, tükenmişliği, mesleki bir tehlike olarak tanımlamıştır (Suran ve Sheridan, 1985, s741). Freudenberger (1974) tükenmişliği; “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Sılığ, 2003, s10). Freudenberger tükenmişliği insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez duruma gelmeleri anlamı taşıyan duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (Kırılmaz, 2003, s.89). 1981 yılında, Maslach ve Jackson, bu konuyu tekrar gündeme getirmiş ve daha modern bir model geliştirmişlerdir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşmanın artması ve özgüven duygusunda gerileme olarak tükenmişliği tanımlamışlardır (Maslach ve Jackson, 1981, s.99). Tükenmişlik bir stres denklemdir ve ilerleyici bir süreçtir (Ergin, 1992, s.144; Çam, 1992, s.154).

Tükenmişlik uzun süren iş yoğunluğundan kaynaklanan stres sonucu, kişinin işinde verimli olarak işlevde bulunamamasıdır. Stresle başa çıkma girişimler sürecinde son aşaması olarak düşünülebilir. Bu durum insanla ilgili hizmet elemanları ve kurumsal oluşumlarda çalışanlar için oldukça kritik olan tükenmişlik sendromuyla ilişkilidir (Byrne, 1993, s.197). İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için bir iş sahibi olmak ve çalışmak zorundadırlar (Torun, 1995, s.190). Bu zorunluluk içerisinde çalışma koşulları nedeniyle zorlanma yaşıyorsa işte o zaman kişiler için sıkıntılı bir süreç söz konusu demektir. Dolayısı ile bir çok sorunu da beraberinde getirecektir.

Bireylerde, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşma, duygusal açıdan tükenmiş hissetme ve kişisel başarıda azalma biçiminde kendini gösteren tükenmişlik (burnout), kişinin tüm yaşamını ve etkinliklerini olumsuz yönde etkileyen sendromdur. Tükenmişlik daha önceleri, stresle ilişkili bir sendrom olarak tanımlanmıştır. Stresten dolayı oluştuğu söylenmiştir.

Bireyler stres yaratan faktörler nedeniyle tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu sebeple strese maruz kalan bireyin tükenmişlik yaşama düzeyi, stresle ne kadar başarılı bir şekilde başa çıktığıyla yakından ilişkilidir (Zeliha, 2006, s.64).

Çalışma hayatında çalışanlarda tükenmişlik, performansı iyi olduğu halde bu çabasının karşılığını alamadığı veya takdir edilmediği zamanlarda ortaya çıkar. Dolayısı ile bireyde sürekli, ümitsizlik ve bir olumsuzluğun olduğu bir enerji tükenişi olarak kendini gösterir (Kızılcık, 2004, s.54).

1.2. Problem Cümlesi

Kamu ve özel sektör çalışanlarının tükenmişlik düzeyi nedir? Teknolojik gelişmeler, tükenmişlik düzeyini artıran bir mobbing faktörü müdür?

1.3. Alt Problemler

“Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” konusu, farklı sektörlerde çalışan deneklerde “Teknolojik gelişmeler, tükenmişlik düzeyini artıran bir faktör müdür?” konusu ile ilgili verilen cevapların, özdeşlik düzeyinde; cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, sektöre, çalıştığı departmana, ve ne kadar süredir çalışıyor olduğuna göre incelenip, “Teknolojik gelişmeler Mobbing faktörüdür.” hipotezine ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışanların demografik özellikleri değişkenlere göre incelenerek Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile ilişkisi konusunda farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

1.4. Denenceler

Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile ilişkisi konusunda verilen cevapların analizleri aşağıdaki şekilde karşımıza çıkmaktadır:

1. Cinsiyet değişkenine göre çalışanların teknolojik mobbing algı düzeyi farklılık göstermemektedir.

2. Yaş değişkenine göre çalışanların teknolojik mobbing algı düzeyi farklılık göstermemektedir.
3. Eğitim değişkenine göre çalışanların sorulara verdikleri cevaplarda teknolojik mobbing algılama düzeylerinde bir farklılık göstermemektedir.
4. Sektör değişkenine göre çalışanların sorulara verdikleri cevaplarda teknolojik mobbingin algılama düzeylerinde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.
5. Çalıştığı bölüm değişkenine göre çalışanların sorulara verdikleri cevaplarda teknolojik mobbing algılama düzeylerinde farklılık göstermemektedir.
6. Çalıştığı süre değişkenine göre çalışanların teknolojik mobbing algılama düzeylerinde farklılık olduğu ve homojen bir dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

1.5. Sayıtlar

1. Seçilen örneklem evreni temsil edebilecek büyüklükte değildir. Örneklem sayısı artırılarak hipotez geliştirilebilir.
2. Araştırmaya katılan denekler anket formlarını kendi istekleri ile cevaplamışlardır.
3. Uygulanan anket formu, ölçek ve değerlendirme uzmanlarınca incelenmemiştir.
4. Kullanılan ölçme araçları ve izlenen yöntemler artırılarak araştırmanın amaçlarına ulaşılabilir.

1.6. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı: “Teknolojik Gelişmeler, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında bir Mobbing Faktörüdür” hipotezini, küçük örneklem üzerinde göstermeye çalışmaktır. Kamu ve özel sektörde çalışan bir grup örneklem üzerinde yapılan anket değerlendirmesi, hipotezin olabilirliği hakkında yardımcı olacaktır.

1.7.Araştırmanın Önemi

“Teknolojik Gelişmeler, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında bir Mobbing Faktörüdür” hipotezi, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında sıra dışı bir yaklaşımdır. Algı yönetimi sürecinin kaçınılmaz bir parçası olan insanlar, teknolojik gelişmelerin ışığında ve hızında iş hayatına katkılarıyla algımıza pozitif bir yaklaşım ve konfor katmaktadır. ***Ancak, bu yeni yaklaşım, hayatımıza giren teknolojik konforun, ne kadar zarar veya ne kadar fayda sağladığının analizi ve araştırmasının yapılması gerekliliğini sağlayacaktır.*** Hipotezin sıra dışı ve ezber bozan içeriği, bekli de, teknolojik gelişmelerin, insan sağlığı açısından, iş hayatına sokulması kapsamında sınırlamalar veya standartlar getirilmesi gerekliliğini gösterecektir.

İş sağlığı ve Güvenliği kapsamında tüm çalışanlar, ülkemizde göz ardı edilmeyecek bir öneme sahiptir. Çalışanlar, hayat standartlarını yükseltmek, ekonomik, sosyal, kültürel bakımdan kendilerini geliştirme süreci içerisinde çeşitli sebeplerden dolayı farkında olmadan strese kapılabilmektedirler. Eğer bu stres kaynakları zamanında tespit edilip gerekli önlemler alınmazsa çalışanlarda tükenmişlik ortaya çıkar. Daha sonra çalışanlar kendilerini enerjisiz, güçsüz, mutsuz ve güvensiz hissederler.

Teknolojik gelişmeler, özellikle çalışanlarda, kişiler arası rekabeti, daha fazla çalışmayı, daha eğitilmiş olmayı gerektirirken, farkında olmadan insanlarda, zihinsel ve bedensel, kültürel ve sosyal ve belki de daha göremediğimiz birçok zararlı etkenler olarak hayatımızın bir parçası olmaya devam etmektedir. Teknolojik gelişmeler, her alanda Değişim Mühendisliği sürecine çok farklı yaklaşımlar getirmekle birlikte, çalışanlar da bir evrim sürecine girmektedir.

İnsanlık onuruna yakışır şekilde ve sağlığımız tehdit edilmeden, stres ve tükenmişlik sendromu yaşamamak, farkındalığımızı artırıp, algımızı kendimiz yönetebilmek için göremediğimiz zararları görmemizi sağlayacağından dolayı bu çalışma önem taşımaktadır.

1.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma İstanbul ili içerisinde bulunan kamu ve özel sektör çalışanları ile sınırlıdır.
2. Denekler kamuda ve özel sektörde çalışan, farklı meslek ve yaş gruplarından, bayan ve erkeklerden oluşan çalışanlardır.
3. Ankete katılan denekler araştırmacı tarafından; kamuda ve özel sektörde çalışan arkadaşlar ve onların tanıdıkları, referans verdikleri kişiler, aynı iş ortamında çalışan diğer çalışanlar ve yönlendirdikleri kişilerden rastgele örneklem yöntemi ile seçilmişlerdir.
4. Elde edilen veriler anket formundaki sorularla sınırlıdır.
5. Rastgele örneklemelerden seçilen çalışanların 50 kişinin anket sorularına verdikleri cevaplar, SPSS 21 istatistik programında data girişleri yapıp güvenilirlik testinden geçirilmiştir.
6. Güvenilirlik testinden geçen anket soruları, evreni temsil eden 200 kişiden oluşan deneklerin sorulara verdikleri cevapların data girişleri yapılarak, SPSS 21 istatistik programında incelenmiş ve rapor edilmiştir.

1.9. Terimler Ve Tanımlamalar

Bu araştırmada sıkça kullanılan terim ve tanımlamalar şunlardır.

Mobbing: Çalışanları fiziksel ve ruhsal açıdan tehlikeye sokan, çalışana yapılan yıldırma politikasıdır. Çalışanın, iş arkadaşları veya amiri tarafından, sözlü veya fiziksel olarak bazı kişisel özelliklerinin bastırılmaya çalışılmasıdır.

Tükenmişlik: Kişide görülen fiziksel bitkinlik ve uzun süre devam eden yorgunluk olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson, 1998, s.99).

Monotonluk: Tekdüzelik, kendinden bir şey katamama (Püsküflüoğlu, 1995, s.75).

Stres: Kişinin kendini zorlayan fiziksel veya psikolojik bir tepki karşısında uyum sağlamak amacıyla geliştirdiği tepkilerdir (Armağan, 2004, s.1).

Duyarsızlaşma: İşinden dolayı bir kişinin, çevresindeki insanlara karşı soğuk, tepkisiz, ilgisiz, katı ve olumsuz bir davranış göstermesidir (Sılığ, 2003, s.21).



BÖLÜM 2

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Mobbingin Tanımı

Genel olarak mobbing, çalışanları fiziksel ve psikolojik yönden tehlikeye sokacak şekilde yıldırmaya çalışmaktır. Sözlü, bazen de fiziksel olarak, kişinin bazı kişisel özelliklerinin bastırılmaya çalışılmasıdır.

İlk olarak mobbing kavramı, insanlar arasındaki iletişimden kaynaklanan etkileşim olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavramı ilk kullanan kişi İsveçli bir çocuk hekimi olan Peter-Paul Heinemann'dır.

İş yaşamında ise ilk olarak, 1980'li yıllarda İsveç'te yaşamış olan, iş psikoloğu Leymann tarafından kullanılmıştır.

Ülkemizde ise, ÇSGB tarafından bilgilendirme rehberinde “*İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür*” şeklinde tanımlanmıştır (ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014: 9).

2.2. Türkiye’de Mobbing ve Yasal Çerçeve

Ülkemizde, 2011 yılında Başbakanlık mobbing için bir genelge yayınlamış ve bu konuda yasal bir zemin hazırlanmıştır. Psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi genelgesinin 4.Maddesinde psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan ALO 170 numarasından, destek sağlanacağı hükmü yer almıştır.

ÇSGB'ye bağlı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan, *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberinde*, 19.03.2011-06.04.2014 tarihleri arasında ALO 170'i arayanların, mobbing şikâyetleri sayısal olarak görülmektedir. Toplam 11.393 kişi iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı gerekçesiyle başvuru yaptığı Tablo1.'de görülmektedir.

Tablo 1: Türkiye’de 2011 – 2014 Tarihleri Arasında Resmi Olarak Yapılan Mobbing Şikayetlerinin Sayısal Değerleri

Özel Sektör		Kamu Sektörü	
Bayan	Erkek	Bayan	Erkek
%42	%58	%50	%50
%70		%30	
11.393 Kişi			

Kaynak: <http://goo.gl/p439HE>[Erişim: 14.10.2014]

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile mobbing konusunda yapılmıştır fakat etkili bir koruma sağlanamamıştır.

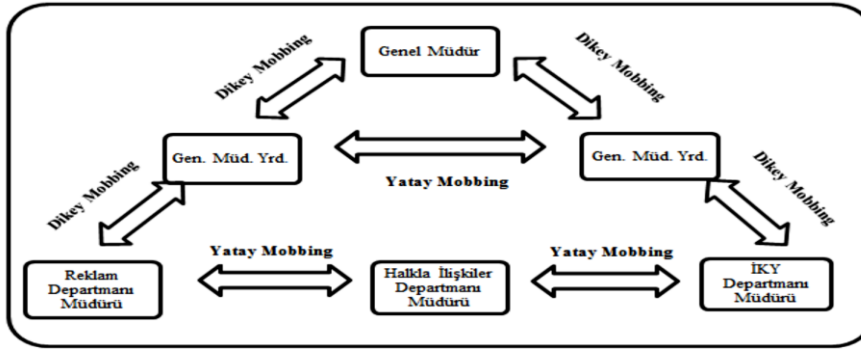
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ise mobbing etkilerinin koruma altına alındığı diğer bir kanundur. *Davranış ve İşbirliği* başlıklı 8. Maddesi ve *Amir Durumunda Olan Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları* başlıklı 10. Maddesi amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranması gerektiğini belirtmiştir (ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014: 33).

2.3. Mobbing Türleri

İş yerinde mobbing türleri, üstten asta veya asttan üste doğru farklılık gösterebilir. Bu konuda mobbinge maruz kalan kişiye “mağdur” denmektedir. Mobbing uygulayan kişiye ise “tacizci” denmektedir.

Literatürde mobbing türleri ikiye ayrılmaktadır. Bunlar “Dikey ve Yatay Mobbing” olarak tanımlanmaktadır. Dikey Mobbing yani “Hiyerarşik Mobbing” olarak tanımlanırken, yatay mobbing de “Eşitler arası Mobbing” olarak tanımlanmaktadır (Tutar 2004:105).

Mobbing türleri, uygulayan kişinin statüsüne göre farklılık göstermektedir. Mobbing uygulayan kişiye tacizci, mobbinge maruz kalan kişiye de kurban/mağdur denmektedir. İş yeri içinde üstten asta ve asttan üste doğru mobbing uygulanabilirken aynı kademedeki çalışanlar da birbirlerine mobbing davranışı sergileyebilmektedirler. Literatürde mobbing türleri ikiye ayrılmakta ve Dikey (Hiyerarşik) Mobbing - Yatay (Eşitler Arası) Mobbing olarak sınıflandırılmaktadır (Tutar 2004:105). Şekil 1.’de mobbing türleri ve uygulanış örneği görülmektedir.



Şekil 1. Mobbing türleri ve işyerinde uygulanış örneği

2.4. Mobbingin Uygulanış Nedenleri ve Biçimleri

Leymann iş yerinde psikolojik taciz kavramını tanımlarken, kişilerin iletişimde, düzenli olarak haftada en az haftada bir veya uzun süreli değerlendirmede en az altı ayda bir birbirlerine karşı düşmanca davranışlar içine girmesi ve hedef alınan kişinin kendini muhtaç ve çaresiz hissetmesi veya savunmasız hissetmesi olarak ifade etmiştir.

İşyeri içerisinde yöneticiler ve çalışanlar her zaman mobbing yapmaya ya da mobbinge maruz kalmaya adaydırlar. Mobbing uygulayanlar sahip oldukları konumu kaybetmemek, kendilerinin değil, diğerlerinin başarılı olması, iş

arkadaşlarını kıskanmaları, amirinin gözüne girebilme gibi birçok nedenle mobbing uygulayabilmektedirler.

Leymann, araştırmasında, 45 mobbing davranışı bulmuş bu davranışları sınıflandırarak 5 gruba ayırmıştır (Leymann 1996:170; Demir 2009: 101).

- 1) Kendini göstermeye ve iletişime yönelik davranışlar,
- 2) Sosyal saldırılar,
- 3) Kişinin itibarını hedef alan saldırılar,
- 4) Kişinin yaşam kalitesini düşürmeye yönelik saldırılar,
- 5) Kişinin sağlığına yönelik saldırılardır.

2.5. Mobbingin Etkileri

Mobbing etkileri sadece mobbinge maruz kalan kişiyi etkilememektedir. Mobbinge maruziyetten ve sonuçlarından mağdurun çevresindeki bir çok kişi de nasibini almaktadır. Bu durum aynı zamanda işletmeye ve ülkeye de zarar verebilmektedir. Bu sebeple mobbingin etkileri sadece kişi üzerinde değil, mağdurun çevresi, ailesi, iş yeri, toplum ve ülke bazında da ayrıca ele alınmalı ve değerlendirilmelidir.

2.5.1. Mağdur üzerindeki etkileri

Mobbinge maruz kalan her çalışanda etkileri ve sonuçları farklı olabilmektedir. Fiziksel, psikolojik, sosyal, ekonomik, aile ilişkileri açısından etkileyen bir kavramdır. Çalışanlarda özellikle depresyon, baş ağrısı, gerginlik, huzursuzluk, mide şikayetleri, zayıflama, gibi birçok hastalık belirtisi görülebilir. Daha ileri boyutlarda ise, kişiyi intihara kadar sürükleyebilir (Çakır 2006: 25; Cemaloğlu 2013: 177).

2.5.2. İş yeri üzerindeki etkileri

İş yeri üzerindeki etkisi özellikle maddi zarar olup, beraberinde çalışanlar arası ilişkiler açısından da kayba sebep olmaktadır (Yavuz 2007: 47).

İş yerlerinde mobbinge maruz kalan çalışanların performansı düşmekte ve işine verdiği önem azalmaktadır. Bunların dışındaki etkiler aşağıdaki gibidir (ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014: 19).

- İş yerinin genel performansında düşüş,
- Çalışanlar arası ilişkilerde bozulma, başarının azalması, çalışanlar ile yöneticiler arasında iletişim kopukluğu,
- İş devamsızlık artışı, izinlerin artması ve sağlık raporlarında artış ,
- Çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılığın azalması,
- Kalifiye personelin kaybedilmesi,
- İş gücü devrini yükseltir,
- İş yerinin saygınlığının azalmasına ve marka değerinin zarar görmesine sebep olabilir.

2.5.3. Mağdurun ailesi üzerindeki etkileri

Mobbing mağduru kişinin yaşadığı psikolojik taciz aynı zamanda ailesi üzerinde de olumsuz etki yaratacaktır. Kişinin yaşadığı bu sorun, eşi ve çocuklarıyla ilişkisini de etkileyecektir. Saygı ve güven konusunda aile arasındaki iletişimde olumsuz davranışların çıkmasına sebep olacaktır. Bu sebeple, evlilikler boşanma noktasına bile gelebilmektedir. Mobbing mağdurunun yaşadığı psikolojik taciz, dolayısı ile ailesi üzerinde maddi ve manevi kayıplara sebep olabilmektedir.

2.5.4. Toplum ve ülke ekonomisine etkileri

Toplumsal ve ülke ekonomisi açısından bakıldığı zaman, mobbing mağduru kişilerin, işini kaybettikten sonra mutsuz ve kendilerini eksik hissetmeleri, olumsuz davranışlara yönelmeleri, kendilerini boşlukta ve çaresiz hissetmeleri

ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplum içinde mutsuz bireyler ve aileler oluşmasına sebep olacaktır (Çavdarıcı 2011: 66).

İş yerlerinde mobbing mağdurlarının sağlık harcamaları artmakta; sağlık muayenelerinde geçen zaman, kaybı imalat süreçlerinde verimliliğin düşmesine sebep olmaktadır. Bu sebeple, iş yerinde mobbing mağduru kişilerin toplumla ilişkisi bozulmakta, işverene ve devlete de artı bir yük getirmektedir.

2.6. Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi

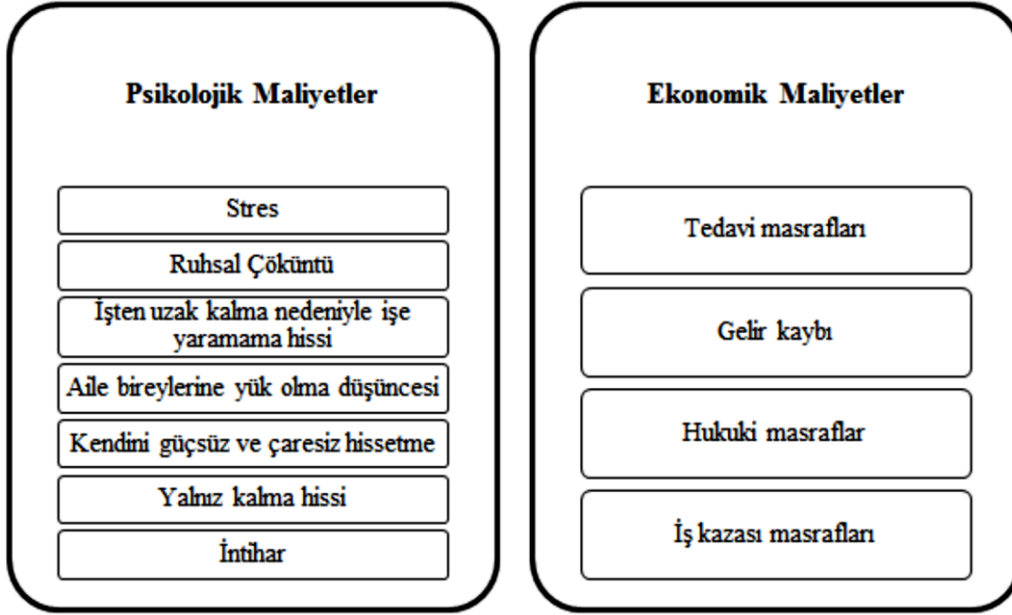
İş Sağlığı ve Güvenliği genel anlamda, “çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli olmalarını sağlamak amacıyla yapılan sistemli çalışmalar bütünüdür” şeklinde tanımlanmaktadır. İş yerlerinde çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürecek faktörler var ise, risk analizi yapılır ve bunlar kaynağında yok edilmeye çalışılır veya kaynağında yok edemiyorsak en aza indirilir.

Özellikle iş yerinde, çalışanların psiko-sosyal risk faktörlerinin incelenmesi bu bağlamda derinlemesine incelenmesi gereken faktörlerden bir tanesidir. Dolayısı ile psiko-sosyal risk faktörlerinden en önemlisi olan “mobbing” faktörü de bu kapsamda daha net bir şekilde karşımıza çıkacaktır. Böylelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının da önüne geçilebilecektir.

2.7. Mobbingin Kişiler Üzerindeki Etkisinin Sonuçları ve Maliyeti

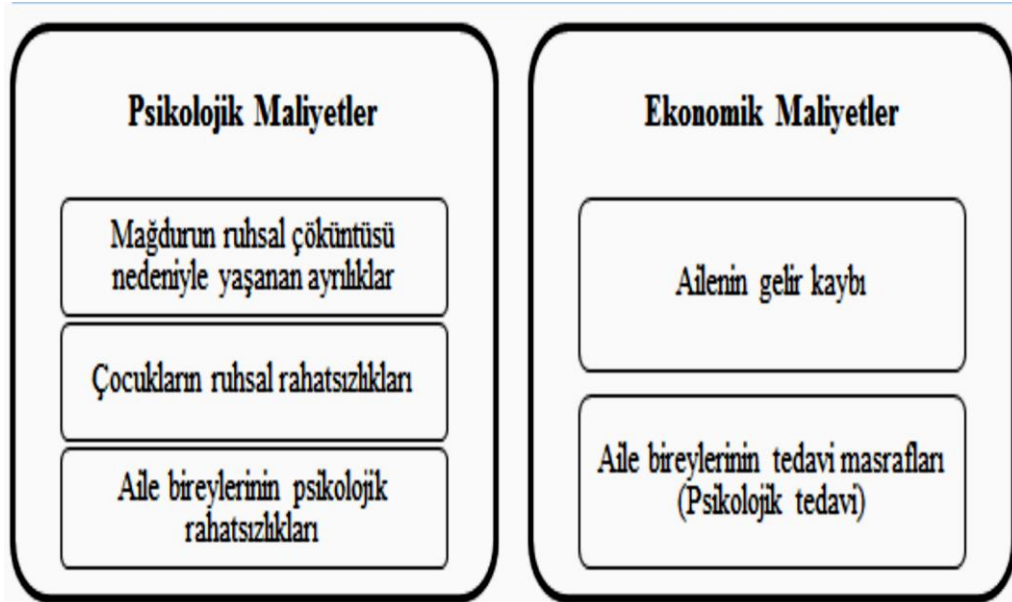
Mobbingin kişiler üzerindeki etkisi incelendiğinde, özellikle psikolojik faktörlerin etkisiyle meydana geldiği görülmektedir. Mobbing mağduru kişiler üzerindeki sonuçları ise, iş kazası ve meslek hastalığı olarak görülmektedir.

Mobbing sonucu oluşan iş kazası ya da meslek hastalıkları, beraber görünen ve görünmeyen maddi kayıplar ile bazen de telafisi bile olmayan sonuçlar doğurabilmektedir. Şekil 2.'de görüldüğü gibi, mağdur açısından sonuçlar hem maddi hem de manevi olarak kayıplara neden olmakta ve bazen kişiyi en son çare olarak gördüğü ölüme bile götürmektedir.



Şekil 2. Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdur açısından maliyetleri

Mobbing mağdurunun psikolojik durumu, çocuklarının, eşinin veya anne-babasının da aynı psikolojiye girmesine sebep olabilmektedir. Şekil 3.'te, mobbing sonucu, mağdurun psikolojik ve ekonomik kayıpları şematik olarak gösterilmiştir.

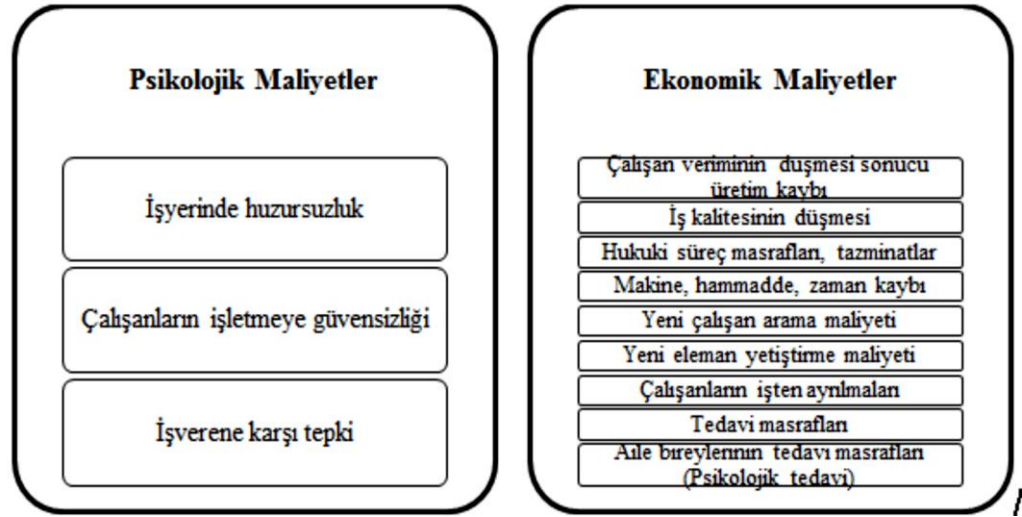


Şekil 3. Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdurun ailesi açısından maliyetleri

İş yerlerinde oluşan iş kazaları ve kazadan sonra yaşananlar, diğer çalışanların da işletmeye güvenini sarsacak ve bir tepki oluşturacaktır. İşletme bu güvensizliği önlemek için önlem olarak daha fazla bedel ödemek zorunda kalacaktır.

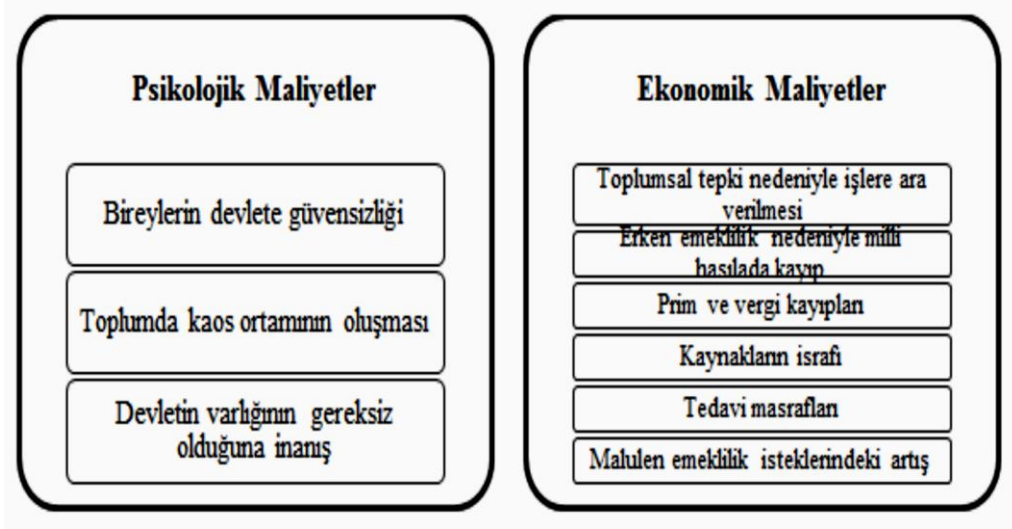
Ayrıca, işveren, iş kazası geçiren çalışanın yerine yeni bir eleman aramak zorunda kalacak ve karşısına ilave bir maliyet çıkacaktır.

Yukarıda verilen sonuçlara ek olarak belirtilemeyen birçok maliyet Şekil 4.'te de gösterildiği gibi, mobbing sonucu meydana gelecek iş kazaları, işvereni/iş yerini ciddi zorluklarla karşı karşıya bırakacaktır. İşverenin duyacağı vicdan azabı da tarif edilemez bir maliyettir.



Şekil 4. Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının işyeri ve işveren açısından maliyetleri

Mobbing sonucu meydana gelen iş kazalarının etkileri sonucu ülkeye mutlaka bir zararı olmakla birlikte, kişinin kendisi, ailesi, toplum ve iş yeri üzerindeki etkilerinden dolayı ülke açısından olumsuz durumlar da çıkabilmektedir. Bu sebeple devletin karşılaması gereken maddi kayıplardan, prim ve vergi kayıpları, kaynakların israfı, kaza sonrası çıkacak olan tedavi masrafları, erken emeklilik ve toplumda yaşanan huzursuzluk sebebiyle çıkabilecek grevler, işe ara vermeler gibi doğrudan ve dolaylı olarak kayıplar ortaya çıkmaktadır.



Şekil 5. Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının ülke açısından maliyetleri

Şekil 5.'te şema olarak gösterilmiş olup, bu etkiler araştırıldığında, iş kazalarına neden olan mobbingin önlenmesiyle çok büyük kazançlar olduğu görülecektir. Ülkemizde bu durumu yasal bir zemine taşımak adına 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi yayımlanmıştır (Resmi Gazete Sayı 27879: 2011/2)

BÖLÜM 3

3. MOBBİNGİN İÇİNDEKİ TÜKENMİŞLİK

3.1. Tükenmişliğin Tanımı

İnsanların birbirleriyle iletişimde, günümüz şartlarına göre ilişkilerin karmaşıklaşması, kişilerin üstlendiği rollerin artması dolayısı ile ruh sağlığını zorlayıcı bir durum oluşmaktadır. Bu durum kişilerin yaşamlarında önemli bir etken olmaktadır (Barut ve Kalkan, 2002, s.66).

Hizmet sektöründe çalışan kişilerde, insan ilişkilerinin daha yoğun olması sebebiyle, iletişimde yaşanan karmaşıklık, zorlanma, kişinin mesleğine olan ilgisini ve hevesini yitirmesine sebep olabilmektedir. İşinden soğuyan ve daha az doyum alan kişi bir süre sonra “tükenme” dediğimiz noktaya ulaşacaktır (Aslan, 2000, s.427).

Bireylerin duygusal yönden kendini tükenmiş hissetmeleri, çevreye karşı duyarsızlaşmaları, özgüvenin ve kişisel başarı duygusunun azalmasına sebep olacaktır. Bu durum özellikle sağlık çalışanlarında, eğitim sektöründe, sosyal çalışma alanlarında sıklıkla görülmektedir (Çam, 2001, s.143).

Tükenmişlik, bir stres sendromudur. Fiziksel, zihinsel ve duygusal bitkinlik halidir (Patricia, 1997, s.54; Piko, 2006, s.67). Araştırmalar, tükenmenin iş kaybından aile içi ilişki sorunlarına, madde bağımlılığına, uykusuzluk, depresyon gibi ruhsal hastalıklara yol açtığını göstermektedir (Kaçmaz, 2005, s.29). Son yıllarda, çalışanlar zamanın çoğunu işte geçirmektedir (Korkmaz, 2004, s.51). İnsanlar işini kaybetmemek için başarılı olmak ve daha çok çalışmak zorundadırlar. İşimize ayırdığımız sürenin artmasıyla, özel hayatımıza ayıracak vaktimiz kalmamaktadır. Kendimize ayırdığımız vaktin iyi değerlendirilememesi, insanlar kendilerini sınırlı, yorgun, yabancılaşmış, yetersiz ve ümitsiz hissetmelerine sebep olmaktadır.

Tükenmişlik önemsiz gibi gözükür, diğer iş riskleri gibi fiziksel yaralanma veya ölüm gibi büyük riskler değildir. Duygularımızın ve yeteneklerimizin zamanla kronikleşerek kayba uğramasıdır. Doğrudan gözlemlenemediği için

insanlar, tükenmişliği büyük bir sorun olarak düşünmemektedir (Maslach, 1997, s.152). Tükenmişlik zamanla sinsiçe gelişir. Zihinsel ve bedensel yorgunluklarını dile getirmekte zorlanan bireyler zamanla davranışsal tepkilerle tükenmişlik noktasına gelerek tahammülsüzleşmeye, duyarsızlaşmaya, işten soğuma şeklinde tepkilerle kendini göstermeye başlayacaktır.

3. 2. Tükenmişliğin Nedenleri ve Etki Eden Faktörler

Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler, ilk dönemlerinde bu durumun farkında olmayabilirler. Uzun süre strese maruz kalma ve bununla başa çıkabilme sürecinde başarılı olamama durumu kişiyi tükenmişlik noktasına getirecektir. Yapılan işlerin kişiler arası ilişkilere dayanması stres yaratan en önemli faktör olacaktır (Maraşlı, 2003, s.27).

Tükenmişlik sendromundaki stres nedenlerine etki eden faktörler olarak da kişisel ve çevresel etkenler şeklinde iki grupta sınıflandırılabilir.

3.2.1. Kişisel faktörler

Tükenmişlik konusunda, arasında kişinin sosyal yaşamı ve kişilik yapısı önemli bir etkidir. Bu durum tükenmişliği, arttırıcı ve azaltıcı etkiye sahiptir (Yardım, 1995, s.97).

Aynı iş yerinde çalışan iki birey tükenmişlik sendromuna yakalansalar da farklı şekilde etkilenebilirler. Dolayısıyla aynı okul hatta aynı bölümde okuyan iki öğrenci tükenmişlik sendromuna yakalansalar da etkilenmeleri farklı olabilir.

Tükenmişliğin kişisel nedenlerden bazıları:

a) Yaş: Özellikle genç olup yeterli tecrübesi olmayan çalışanlarda, tecrübeli ve yaşlı çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik görülmektedir. Genç çalışanların beklentilerinin yüksek olması bu konuda bir etken olabilmektedir. Yaş ile tükenmişlik sendromu arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir (Sılığ, 2003, s.24).

b) Cinsiyet: Cinsiyet ve tükenmişlik arasında tam olarak bir ilişki açıklanamamakla birlikte, yapılan araştırmalarda geçmiş yıllarda kadınların daha fazla bıkkınlıktan şikâyetçi oldukları saptanmıştır (Yardım, 1995, s.99). Maslach ve Jackson cinsiyet farklılıklarının tükenmişliğe nasıl sebep olduklarını ortaya çıkarmak için insan hizmetleri servislerinde çalışan çok sayıda kişi üzerinde bir araştırma yapmıştır. İnceleme sonucunda kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal bezginlik yaşadıklarını ortaya çıkarmışlardır (Maslach, 1981, s.153).

c) Medeni durum: Yapılan araştırmalarda evliliğin tükenmişliği engellediği belirtilmiştir. Aile sahibi kişilerin, yaşamı ve mesleki başarılarının olumlu olduğu görülmektedir (Çam, 1992, s.148).

Aile bireylerinin bağlılığı kişiye kararlılık ve güç kazandırmakta ve stresle başa çıkmada olumlu bir etki yaratmaktadır (Çam, 1995, s.132).

d) Eğitim: Kişinin eğitim düzeyi yükseldikçe çevreye olan duyarlılığı artmaktadır (Liehter, 1998, s.66). Maslach, eğitim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi, üniversiteyi bırakmış, devam etmemiş veya üniversite okumamış çalışanların daha az tükenmişliğe yakalandıklarını belirtmektedir. Buna karşılık, üniversite mezunlarının, yüksek lisans mezunlarına göre daha çok duyarsızlaşma, daha az kişisel başarı gösterdikleri ve daha çok duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmektedir (Ergin, 1992, s.98).

e) Kişilik: Tükenmişlik nedenlerinden biri de kişiliktir. Kişilik yapılarına bakıldığında sabırsız, aceleci, hırslı, mükemmelci, dinlenmeyi bilmeyen, iş kolik kişiliklerin işte daha fazla stres yaşadıkları bilinmektedir (Bilici, 1998, s.112). Bu tip insanlar zamanla mesleki endişeler ve işe bağlı hayal kırıklıkları sonucu içe kapanık ve izole birer birey haline gelerek tükenmişliğe eğilimlidirler (Baltaş, 2004, s.79).

Bu tip kişiliğe sahip insanlar daha çok idealisttirler (Kızılcık, 2004, s.65). Yüksek kişisel standartları karşılamadaki zorluk şiddetli psikolojik zorlanmalar yaratabilir özellikle de “yapmak zorundayım” ve “yapamam” duyguları arasında sıkışıp kalınmışsa yıpranma başlar; bu yıpranma idealist insanları tükenmişliğe götürebilir.

3.2.2. Çevresel faktörler

İş yerindeki çevresel faktörlerin kişisel faktörlere göre daha fazla etkisi olduğunu görülmüştür (Maslach ve Goldberg, 1998, s.65).

Çevresel faktörler:

- Aşırı iş yükü ve yetersiz dinlenme,
- İhtiyaçların çeşitli sebeplerle karşılanamaması,
- İdarecilerin yetersizliği, denetim eksikliği,
- Eksik veya yanlış yönlendirme, uzman eğitiminde eksiklik,
- Yaptığı işi denetim ve kontrol etme duygusundan yoksun olma,
- Sosyal ilişkilerin yetersizliği, çalışanlar arasında dayanışma,
- Aşırı iş yükü ve yoğun çalışma ortamı,
- İş yükü dağılımı ve kontrolsüz iş ilişkileri,
- Çalışanların yaşadığı rol çatışması ve belirsizliği,
- Meslekte yükselme, kıdem,
- İdari ve ekonomik sorunlar,
- İş yerinin fiziksel koşullarının uygunsuzluğu,
- Uzun süreli çalışma saatleri,
- Yükselme imkânlarının olmaması,
- İdari ve yönetsel baskı,
- Beklentilerin ve kişinin performansının altında ücret,
- Kişilerin örgüt içerisinde kararlara katılamaması gibi birçok faktör sıralanabilir.

Kişinin sorumluluklarının çakışması durumunda, öncelikler belirleyerek, her şeyi aynı anda yapmaya çalışırsa, yorgun düşer ve sonuç tükenmişlik olabilir (Jenkins, 2004, s. 622).

Tükenmişlik riskinin yüksek olduğu işlerin ortak noktası, aşırı iş yüküdür (Izgar, 2000, s.15). İnsanlarla ilgili işlerde çalışanlar sık sık yoğun bir iş yükü ile karşı karşıya olduklarından şikâyet etmektedirler. İş yükünün artması sonucu, çalışmada aşırı bilişsel, duyumsal ve duygusal bir yük oluşmakta ve başa çıkma davranışı olarak duyarsızlaşma gelişmektedir (Örmen, 1993, s.19).

Çalışma saatlerinin uzun olması bireyin yorgunluk, sıkıntı ve stres yaşama olasılığını arttırmaktadır (Mingote, 2004, s.96). Bu da kişinin tükenmişlik yaşamaya riskini doğurmaktadır.

Günlük çalışma saatlerinin, çalışanlar üzerinde önemli etkisi vardır. Belirsiz süreli, vardiyalı veya yeterli dinlenmenin olmadığı uzun süreli çalışmalarda, çalışanlarda, duyarsızlaşma, dolayısıyla tükenmişlik görülebilir.

Hamann ve Gordon tükenmişliği soğuk algınlığına benzetmiştir. Hepimiz soğuk algınlığı geçirebiliriz. Soğuk algınlığının derecesi ve ne kadar sürdüğü önemlidir. Dolayısı ile hepimiz orta ya da şiddetli derecede tükenmişlik yaşamaktayız (Maraşlı, 2003,s).

3.2.2.1. İşle ilgili nedenler

Tükenmişlik sendromuna sebep olan stres kaynaklarını diğer faktörlerden ayıran en temel unsur, kişinin iş yeri ortamındaki etkileşimlerinin bir sonucu olmasıdır (Maslach, 2003:189; Ashforth ve Lee,1997:705; Budak ve Sürgevil,2005:95; Özdemir ve diğ.,2003:14;Singh ve diğ.,1994:558).

Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanlar, mesleğinin ve işinin gereklerini yerine getiremeyecek duruma gelmektedirler. Tükenmişlik, kişiler kadar örgütler üzerinde de olumsuz sonuçlar yaratır. Özellikle idarecilerin, çalışanlarının yaşadığı tükenmişliği fark ederek ve bu durumu gidermeye çalışması için gerekli olan düzenlemeleri gerçekleştirmeleri, konunun ciddiyetine önemine ilişkin bilgi düzeyleriyle ilişkilidir.

Çalışanlar üzerinde tükenmişliği etkileyebilecek işle ilgili nedenler şu şekilde sıralanabilir:

- İş yükünün aşırı olması ve yetersiz ara dinlenme,
- Vardiyalı çalışma sistemi,
- Çalışanların isteklerinin karşılanamaması,
- İşveren ve idarecilerin mesleki yeteneklerinin yetersizliği,
- Yetersiz rehberlik çalışmaları ve bu kapsamda eğitimlerin eksikliği,

- Çalışanlar arasında çatışmalar olması,
- Sosyal ortamların yetersizliği,
- İşveren ve idareci baskısı,
- Demokratik olmayan iş yönetimi,

Çalışma ortamlarındaki birçok faktör, çalışanların strese girmelerine neden olmaktadır. Bu da fark edilmediğinde çalışanlarda tükenmişlik oluşturabilir. Çalışanlar, beklentilerinin karşılanmadığı durumlarla ve koşullarla karşılaştığında hayal kırıklığına uğrayabilir. İşveren ve idareciler açısından ise çalışanlara gerekli bilgiyi ve eğitimi veremezlerse ve çalışan, idarecinin yetersiz olduğu hissine kapılırsa, işini yeterli ölçüde yaşamadığını düşünebilir ve işe ilgisizliği artar. Günlük zamanının en verimli dilimini işte geçiren çalışanlar, zihinlerini dağıtacak, kendilerini rahatlatacak sosyal aktiviteleri yapacak ortamları iş yerinde bulamazlarsa işten uzaklaşabilirler. Baskının olduğu bir yerde çalışan verimli olamaz ve baskının olduğu ortamdan uzaklaşmak ister. Uzaklaşamazsa sürekli baskı çalışanları strese sokabilir. İş yönetiminde çalışanlar kendi fikirlerine değer verildiğini anlarsa, hem motivasyonu artar hem de iş yerine olan güveni artar aksi halde olumsuzluklar baş gösterir.

3.2.2.2. İş dışı nedenler

Çalışanın tükenmişliğini etkileyebilecek iş dışı nedenler şu şekilde sıralanabilir:

- Sosyo-ekonomik etkenler
- Eğitim düzeyi
- İş dışı çatışmalar
- Yaşadığı çevre
- Alkol – sigara kullanımı

Sosyo ekonomik durum çalışanın yaşam kalitesini etkilediğinden tükenmişlikle doğrudan ilişkisi vardır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanlar, stresi daha erken fark edebilecekleri için tükenmişlik düzeyi daha alt seviyede olabilir.

3.3. Tükenmişlik Stres İlişkisi

Bireyin yaşamış olduğu stres aslında bir tepkidir. Çalışandan aşırı isteklerin olması veya çalışanın kapasitesinin üstünde beklentilerin olması, stresin nedeni olabilir (Aytaç, 2002, s. 2).

İş yeri ortamı, stres için elverişli ortamlardır. Fakat stresin etkileri çalışanlarda birbirinden farklılıklar gösterebilir. Farklı çalışanlar stresli bir durum karşısında aynı tepkiyi vermeyebilir (Gülşen, 2006, S.43). Başarı güdüsü yüksek olan bir çalışanın yaşadığı gerilimler bu güdüyü kamçılarken, bir diğer çalışanda, bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duymasına sebep olabilir.

İş yerinde yaşanan stres, çalışanları tükenmişlik konusunda daha eğilimli hale getirebilir. Özellikle hizmet sektöründe çalışanlar, uygulama eğitimleri ve belirsiz ve uzun mesaili çalışma süreleri nedeni ile oldukça yoğun ve süreklilik gösteren bir tempoda çalışmak zorunda kalmaktadır. Yeterli dinlenme sürelerinin olmayışı, özel sektörde yoğunluk arz etmektedir. Bu tür etkileşimler, çalışanlara zarar verebilecek bazı stres durumlarına ve duygulara neden olabilmektedir. Uzun süreli stresle başa çıkmaya çalışan bireylerde bu durum tükenmişliğe dönüşür ve bireyin kendisini ortaya koymasını engeller.

Stres yaşayan birey, başa çıkma sürecinde ilk olarak stres kaynağını ortadan kaldırmayı seçer. Son aşamada ise, psikolojik yükünü azaltmak için işle duygusal anlamda ilişkisini kesmeye çalışır (Sılığ, 2003, s. 12).

Stresin düzeyine göre bireylerde farklı tepkiler görülmektedir. Bu durum kabul edilebilir seviyelerde, motivasyonlarını artırarak, performansta ilerlemelerine neden olurken, ilerleyen süreçlerde, fizyolojik ve psikolojik dengesinin bozularak bireyin patolojik olarak hastalanmasına sebep olmaktadır (Armağan, 2004, s.2). Şekil 6.'da gösterilen, Perlman ve Hartman (1982)'in tükenmişlik modelinde “durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu” Olmak üzere dört aşama bulunmaktadır.

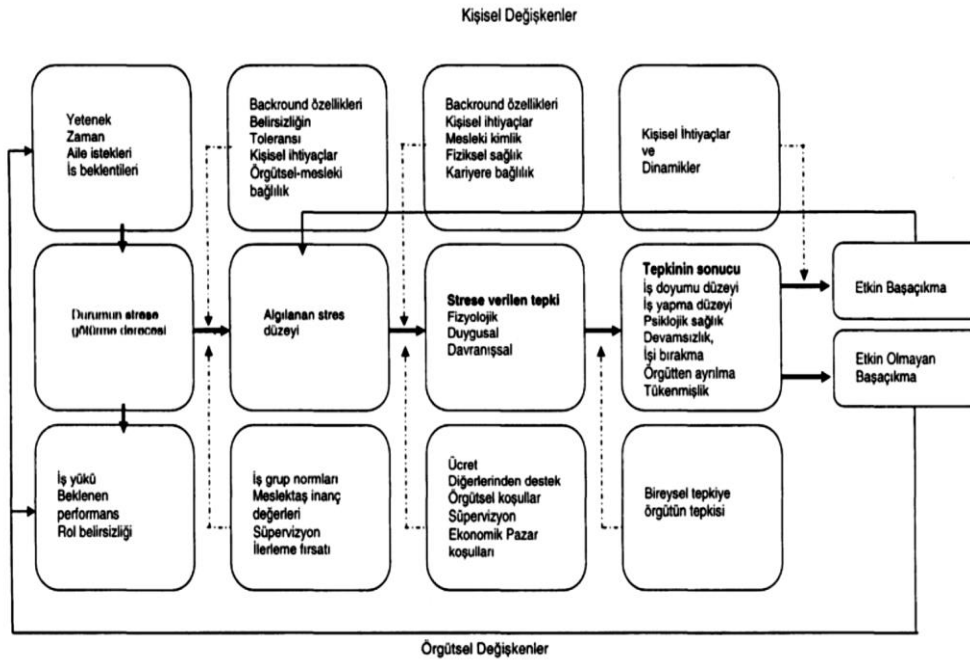
1. Aşama: Strese götürme derecesi olarak hangi durumun strese yol açtığını gösteren bir aşamadır. Stresin iki büyük nedeni vardır. İlki, bireyin beceri ve yetenekleridir. Bunlar beklentileri karşılamaya yetmeyebilir. Diğeri ise kişinin yetenek ve becerilerinin altında çalışmak durumunda kalıp kendi ihtiyaç ve değerlerini karşılayamamasıdır.

2. Aşama: Algılanan stresin düzeyi, rol ve örgüt değişkenlerine, kişiliklerine ve geçmiş özelliklerine bağlıdır.

3. Aşama: Strese verilen tepki olarak, fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenler belirlemektedir.

4. Aşama: Strese verilen tepkinin sonucu olarak, kronik duygusal stresin yaşanması ile tükenmişlik oluşur. Dolayısı ile iş doyumunda bir değişme olabilir. Psikolojik ve fizyolojik sağlığında bir bozulma meydana gelebilir.

Tükenmişlik sendromu yaşayanlar, kısa zamanda çok büyük başarı kazanacaklarına inanırlar. Durum beklendiği gibi olmazsa hayal kırıklığına uğrayacak ve istekleri hevesleri azalacaktır. Sonuçta gerçeği kabullenerek hayal kırıklığına devam edeceklerdir.



Şekil 6. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli (Perlman ve Hartman,1982, s.297)

Tükenmişlik sendromu incelenirken stres faktörü ile birlikte düşünülerek, öncelikle stresi tetikleyen unsurlar tespit edilmelidir. Şekil 6.'da Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modelinde, örgütsel ve kişisel değişkenler gösterilerek, etkin başa çıkma ve etkin olmayan başa çıkma yolları gösterilmiştir.

Çalışanlara stresle başa çıkma yolları öğretilmelidir. Üretici ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için bunun öğrenilmesi gerekmektedir.

3.4. Tükenmişlik Boyutları

Tükenmişlik konusunda en önemli kuramlardan biri Maslach ve Jackson'un üç faktörlü tükenmişlik modelidir. Bu model, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson 1981, s.102). Bu modele göre, taleplerin yoğun olması ve kişisel çatışmaların yaşanması durumunda taleplerin karşılanması için kaynakların eksikliği ya da yokluğu söz konusu ise, kişi duyarsızlaşma, duygusal olarak tükenmişlik ve düşük başarı gibi duygular yaşayacaktır. Bu durum devamında birçok fiziksel, sosyal ve psikolojik soruna yol açacaktır (Maraşlı, 2003, s.25).

3.4.1. Duygusal tükenme (Emotional Exhaustion)

İnsanlara yardım ederken, beklenen psikolojik ve duygusal isteklerin fazlalığından dolayı ortaya çıkan, enerji noksanlığı ve bireyin duygusal kaynaklarının azaldığı duygusuna kapılması durumudur (Özyurt ve diğ., 2004, s.22). Bu duygu yoğunluğunu yaşayan birey, kararlılığının azaldığını ve sorumsuz davrandığını, ayrıca yetersiz olduğunu düşünmektedir (Aslan, 2000, s.427). Streslidir ve engellendiği duygusunu yaşamaktadır. Bir sonraki gün işe gitme zorunluluğu kişide büyük bir huzursuzluk yaratmaktadır (Maraşlı, 2003, s.24). Duygusal tükenme yaşayan kişiler bu anlamda işe konsantre olamamaktadırlar. Tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezi duygusal tükenmedir.

3.4.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Bireyin yaşadığı stresle başa çıkmaya çalışırken yöntem olarak kullandığı kaçış ve tepkilerden biri de duyarsızlaşmadır. Kişi, işi gereği psikolojik gerginlik durumunda çevresine karşı katı, soğuk, ilgisiz ve olumsuz bir davranış sergilemeye başlar. Bu durum, kişide idealizmin duygusunun azalmasına, uzaklaşma hissine sebep olmaktadır (Sılığ, 2003, s.21)

Çevresini kontrol edemediğini düşünen birey, olumsuz bir durumla karşı karşıya kaldığı zaman, kendisini çaresiz hissetmesi ve bununla başa çıkmak için kendini makine gibi düşünerek böyle davranmaya başlaması, duyarsızlaşması şeklinde görülmektedir.

3.4.3. Kişisel başarı noksanlığı (Personel Accomplishment)

Kişiler başkaları hakkında olumsuz düşünceler geliştirirken kendileriyle ilgili de düşünceler geliştirirler. Bu düşünce aynı zamanda kişinin suçluluk duygusuna kapılmasına neden olur. Kendisi ile ilgili “başarısız” olduğu kanısına kapılır ve kendine olan saygısı azalır, depresyona girebilir (Dursun, 2000, s.17).

3.5. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik evreleri bu konunun daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Tükenme bireyin bir evreden diğerine geçtiği aralıklı bir zaman dilimi değil, sürekli bir olgudur (Ergin, 1992, s.147).

1. Evre: Şevk ve coşku evresi (Enthusiasm) olarak tanımlanan bu evrede, umut, enerji artışı ve gerçek dışı boyutlarda bir mesleki beklenti görülmektedir.

2. Evre: Durağanlaşma evresi (Stagnation) olarak da tanımlanan bu evrede, arzu, umut, isteklendirme ve enerjide bir düşme başlar ve hayal kırıklıkları gözlemlenir.

3. Evre: Engellenme evresi (Frustration) aşamasında ise kişi, iş yerinde çalışma koşullarındaki olumsuzlukları değiştirmenin kolay olmadığını görür. Engellendiğini hisseder. Bu durumda seçim yapmak zorunda kalır. Adaptif

savunma ve başa çıkma yöntemlerini harekete geçirme ile maladaptif savunmalar ve başa çıkma yöntemleri ile tükenmişliği ilerletme ve durumdan kendini uzaklaştırma veya kaçınma yollarından birini seçer.

4. Evre: Umursamazlık evresi (Apathy) olan bu aşamada, duygusal kopmalar veya kısırlaşma, inançsızlık ve umutsuzluk görülmektedir. Çalışan kişi işinden zevk almamaya başlar. Çalışan için bu durum, sıkıntı ve mutsuzluk veren bir durum olarak karşısına çıkacaktır (Düzyürek, Ünlüoğlu, 1992 s.108).

3.6.Tükenmişliğin Uyarıcı Niteliğindeki İlk Belirtileri

Tükenmişliğin uyarıcı niteliğindeki bazı belirtileri vardır ve bu belirtileri önemsemek gerekir. Bu belirtiler ne kadar çok ve ne kadar uzun süreli yaşıyorsa, tükenmişlik yaşam riski de o kadar artacaktır.

Tükenmişlik Belirtileri:

- Kişinin kendisini sürekli yorgun ve fizik olarak zayıf hissetmesi,
- Zorlanma faktörüne karşı öfke hissetmek,
- Zorlama sürecinde başa çıkmaya çalışırken kendi sürekli eleştirmek,
- Alaycı bir tavır takınmak, olumsuz ve gergin hissetmek,
- Basit olaylar karşısında bile hemen tepki göstermek,
- Sürekli baş ağrısı ve sindirim sistemi bozuklukları şikayetleri,
- Kilo kaybetmek veya kilo almak,
- Devamlı uyku hali ve tedirginlik,
- Nefes alıp vermede güçlük çekmek,
- Şüpheli bir karaktere bürünmek,
- Kendisini çaresiz hissetme,
- Risk almaya meyilli duruma gelme gibi belirtiler, tükenmişliğin uyarıcı niteliğindeki belirtileri olarak değerlendirilebilir.

3.7. Tükenmişlik Sendromunun Belirtileri

“Tükenmişlik Sendromu” konusunda ilk defa 1974’te Herbert Freudenberger “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır (Freudenberger,1974:159).

Günümüzde ise kabul edilen tanım, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)’ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik; **“işinden dolayı aşırı duygusal isteklerle karşı karşıya kalan, devamlı diğer insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan kişilerde gözlemlenen, fiziksel ve kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk hislerinin, çevresine karşı, olumsuz tepkilerle yansması şeklinde gerçekleşen bir sendrom”**dur.

Tükenmişlik sendromu birden ortaya çıkmaz. Zamanla ve sinsi gelişir. Tükenmişlik belirtilerinin önemsinmesi ve gözlemlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerekir. Aksi durumda, ilerledikçe başa çıkmak daha da zorlaşacaktır.

Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye değişmekle birlikte, fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere genel olarak üç başlık altında toplanabilir.

3.7. 1. Fiziksel belirtiler

İş hayatındaki olumsuzluklar çalışanlarda davranış ve sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Bunlar, uykusuzluk, enerji kaybı, yorgunluk duygusu, soğuk algınlığı, sebepsiz baş ve genel vücut ağrıları, kilo kaybetme, sindirim sistemi bozuklukları, deri döküntüleri, solunumda zorlanma şeklinde sıralanabilir.

3.7.2. Psikolojik belirtiler

Tükenmişlik konusundaki psikolojik belirtileri çok çeşitlidir. En fazla görülen belirtiler; duygusal yorgunluk, devamlı sinirlilik durumu, çabuk kızma, bilişsel becerilerde zorluklar yaşama, hayal kırıklığı, anksiyete bozukluğu, huzursuzluk, sabırsızlık, benlik duygusunda düşme, değersiz hissetme, eleştiriye

karşı aşırı duyarlı olma, karar vermekte zorlanma, apati, boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik, çaresizlik, köşeye duygusuna kapılma şeklinde sıralanabilir. Bu ve benzeri belirtiler yaşanmaya başladığı zaman kişide başarıma hissi kaybolur ve kendine güveni azalır (Maraşlı, 2003, s.27).

3.7.3. Davranışsal belirtiler

Zihinsel belirtiler, doyumsuzluk, kendine hayata karşı olumsuz tutumlar içerebilir. Bunun sonucunda kişide, işi bırakma, önemsememe gibi durumlar gözlemlenebilir (Aslan, 2005, s. 3).

Çalışanlar açısından davranışsal belirtiler incelendiğinde, sık sık hata yapılması, iş yerine gelmeme veya geç gelme, asosyalleşme, kolay hatırlayamama, ilaç ve alkol kullanımında artış, rol çatışması, başarısızlık hissine kapılma gibi durumlar gözlemlenebilmektedir.

3.8. Tükenmişliği Yaşamamak İçin Yapılabilecekler

Kişi işinde çok fazla çalışıyorsa, tükenmişliği yaşama olasılığı da o kadar artacaktır. Bu durumda tükenmişliği yaşamamak için bazı önlemler alınması gerekir:

- Kişinin zihinsel anlamda açlığını gidermesi, bunun için de kendine ve eğlenmeye vakit ayırması, tükenmişliği yaşamamak adına etkili olacaktır.
- Zihinsel enerjimizin de sınırları vardır. Dolayışı ile bu sınırları da zorlamamak gerekir. Gücümüzün yettiği kadar çalışmalı ve zihinsel enerjimizi yükseltmeye yönelik uygulamalara ağırlık verilmesi gerekir.
- Kişiler kendi başarılarının farkına vardıkça, çevresindekilerin kendisinden yardım istemeleri özgüven olgusunu artıracaktır. Fakat sınırları zorlamadan ve gerektiğinde “Hayır” demesini de bilmek gerekecektir.

3.9. Tükenmişliğe Karşı Yapılabilecekler

Bireyler tükenmişlik aşamasına gelmeden durumun farkına vararak önlem almaya çalışırlarsa, stresle başa çıkma yollarını bilirlerse, bu durum hastalık tablosu olmaktan çıkacaktır. Ancak stresle başa çıkamama durumunda tükenmişliğe doğru sürüklenme süreci başlayacaktır. Dolayısı ile kişinin bu konuda bazı yöntemler geliştirmesi, planlamalar yapması, iş yerinde de düzeltici ve önleyici kararlarla çalışma koşullarını iyileştirmesi bu süreçte faydalı olacaktır. İş yerinde uygulanacak olan kararlar daha çok işverenin kontrolünde ve belirleyiciliğinde gerçekleşecektir (Ersoy ve diğerleri, 2001, s.48). Tükenmenin bir potansiyel sorun olduğunun farkına varmak, tükenmeyi önlemek için ilk temel yöntemdir. Bu durumun farkına varılırsa, önlemler alınarak doğru bir adım atılabilir. Organizasyonel ve bireysel düzeyde alınacak önlemler ile tükenmişlik önlenmeye çalışılmaktadır (Kaçmaz, 2005, s. 31).

3.9.1. Organizasyon düzeyinde yapılabilecekler

İş yerlerinde, özellikle yöneticiler organizasyon düzeyinde önlemler olarak tükenmişlik belirtilerini azaltabileceklerdir. Alınabilecek tedbirlerden bazıları;

- Çalışanlara üstünlük kullanma ve karar verme yetkileri verilmeli ve bu sürece katılmaları sağlanmalıdır.
- Çalışma saatlerinde geçen sürelerde yeterli ara dinlenmelere önem verilmeli,
- Çalışanlara sorumluluk verilmeli ve yeni görev tanımlamaları yapılmalıdır.
- Kurumların politikaları anlaşılır şekilde açık ve net olmalıdır.
- Yöneticilerin tecrübeleri, karar ve istemlerinin personel üzerindeki etkilerini önceden görebilecek yeterlikte olmalıdır.
- Kurumlarda, bu konuda eğitim ve gelişim programları hazırlanmalı ve istenmeyen düzeyde gelişebilecek rekabet durumları önlenmelidir.
- Yöneticiler kurum içi iletişim biçimlerini gözden geçirerek ilişkilerin kalitelerini artıracak önlemler almalıdırlar.

- İşe yeni başlayan bir kişinin işe uyum eğitim programlarına katılımı sağlanmalıdır.
- Düzenli aralıklarla şirket içi ekip toplantıları ile öneri ve eleştiriler görüşülmelidir.
- Sorunların ilk kez fark edildiği çıkış anında fark edilip, incelenmesi ve araştırması yapılmalıdır.
- Çalışanın yöneticilere güvenini sağlamak için çalışmaların desteklenmesi ve zor durumda yanlarında olacakları hissini aşılması, güvenin kazanılması sağlanmalıdır.
- Çalışanların ödüllendirilmesi ve eğitim konusunda destek verilmesi gerekmektedir.
- Çalışanların başarıları takdir edilmelidir.
- Çalışanların ekip olarak sürece katılımı sağlanmalı, desteklenmeli ve motive edilmelidir (Izgar, 2001. s.30).
- Tükenmişliği yaşayan bireyin dinlenmesi için uygun ortam yaratılmalıdır.

3.9.2. Bireyler düzeyinde yapılabilecekler

Bireyler düzeyinde tükenmişlik sendromu ile başa çıkabilmek için bir takım yöntemleri oluşturmak gerekir. Aynı zamanda bu konuda kontrol imkânları da önem arz etmektedir. Kontrol imkânların bireysel düzeyde az olduğu durumlarda, oluşturulan bireysel yöntemler öncelik kazanmaktadır (Ersoy ve diğ. 2001, s.48).

Bireysel olarak tükenmişlikle baş edebilmek için çeşitli önlemler alınabilir. Bu önlemlerden bazıları şunlardır:

- Kişinin, işe başlamadan önce yaptığı işin zorluklarını ve risklerini öğrenmesi gerekir.
- Tükenmenin ne anlama geldiğinin ve nasıl anlaşıldığının bilinmesi, erken teşhis kişide çözüm arama güdüsü oluşturacaktır.
- Kişilerin, zorda kaldıklarında yardım istemeleri konusunda desteklenmesi ve teşvik edilmeleri gerekmektedir.

- Kişinin insani sınırlarını bilmesi gerekir. Altından kalkamayacağı sorumlulukları yüklenmemesi gerektiği anlatılmaya çalışılmalıdır.
- Kişi, iş yaşamı dışında kendine de vakit ayırması gerektiği konusunda teşvik edilmelidir.
- Kişi, tatil ve dinlenme imkânlarını mutlaka kullanmalı, iş zamanı iş, dinlenme zamanı dinlenmesi gerektiği konusunda doğru yönlendirilmelidir.
- İş dışında kendine kalan zamanlarda kişinin, fiziksel aktivitelere yönelmesi faydalıdır.
- Nefes alma, gevşeme egzersizleri yapılabilir.
- Ev içerisinde sakinleşip dinlenebilecek rahatlama köşesi oluşturulabilir (Kaçmaz, 2005, s.32)

Sorunlar kronikleşmeden çözümlenmeye çalışılırsa, çalışanlar arasında oluşabilecek tükenmişlik sendromunu önlemek ya da etkisini azaltmak mümkün olabilir.

Stres ve tükenmişliğin azalmasında katkıda bulunacak faktörlerden birisi egzersiz yapmaktır. Egzersiz yapmak fiziksel sağlık kadar zihinsel sağlık için de iyidir. Yürümek, koşmak, ağırlık kaldırmak ve tenis oynamak gibi günlük egzersizler olumlu bir benlik imajı sağlar. Bireyler egzersiz yaptıkları zaman kendileri için sağlıklı ve olumlu şeyler yaptıklarını hissederler (Maraşlı, 2003,s.29).

BÖLÜM 4

4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, Teknolojik gelişmelerin Mobbing (psikolojik şiddet) ile ilişkisinin değerlendirilmesinde, algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evreni, kamu ve özel sektörde çalışan, rastgele örneklemelerden oluşmaktadır. Geliştirilen algı ölçeği, katılımcıların demografik özellikleri ve farklılıkları göz önüne alınarak, 200 çalışana dağıtılmış ve katılımcıların 200'ü de anketleri doldurarak uygulamaya dahil olmuşlardır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli, “betimleme” modeli olup, analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma, sayısal bir (Quantitative) araştırmadır. Kamu ve özel sektör çalışanlarının mobbing (psikolojik şiddet) algılarının teknolojik gelişmelerle ilişkisi, çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen algı ölçeği kriterleri, ankete katılan çalışanlara uygulanmış, çalışanların ilgili değişkenlere göre tutumları yorumlanarak araştırmanın problemi konusunda cevap bulunmaya çalışılmıştır.

4.3. Evren

Bu çalışmada, farklı sektörlerde çalışan, kadın ve erkek çalışanlardan rasgele seçilmiş örneklemelerden oluşan 200 çalışan evreni temsil etmektedir.

4.4. Örneklem

Bu araştırmaya, kamu ve özel sektörde çalışan rastgele seçilmiş örneklemelerden oluşan çalışanlardan %100 katılım sağlanmıştır. Geliştirilen algı ölçeğinde, meslek ve cinsiyet farklılıkları, demografik özellikler göz önünde

bulundurularak, 200 çalışana dağıtılmış ve katılımcılardan 200'ü de anketi doldurarak uygulamaya dahil olmuşlardır.

Teknolojik gelişmelerin mobbing ile ilişkisini ölçmek için hazırlanan bu anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; demografik özellikler; ikinci bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen Teknolojik Mobbing algı ölçeği; üçüncü bölümde de özdeşleştirme algı ölçeğine yer verilmiştir. Araştırma verileri, SPSS 21 programında çözümlenmiş, frekans, yüzde, korelasyon, ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ve "t" testinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın bulgularında; genel olarak, kamu ve özel sektörde çalışanların ankette yer alan sorulara ve değişkenlere göre algılamaları ölçülmüştür. Çalışanların, "Teknolojik Mobbing" algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve çalıştıkları bölüme, sektöre ve ne kadar süredir çalışıyor olduklarına göre farklılaştığı, dikkate değer bir farklılık gösterip göstermediği saptanmıştır.

4.4.1. Anket bölümlerinin değişkenlere göre dağılımları

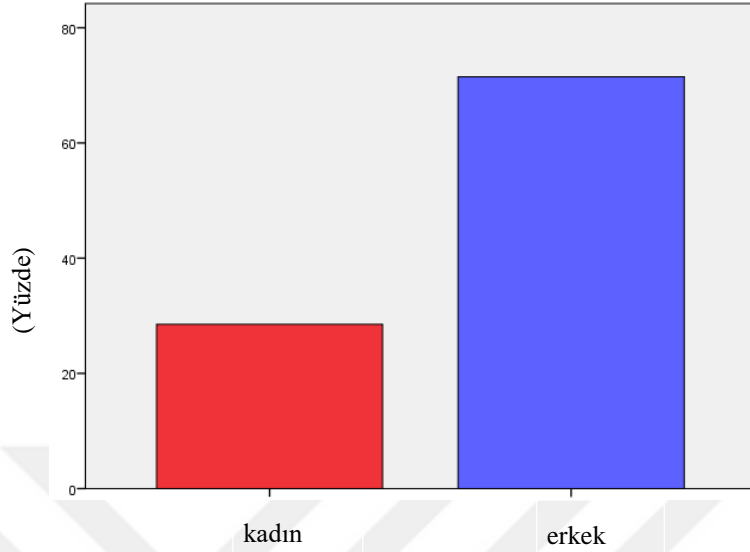
Anketin demografik özellikler bölümünden elde edilen analiz sonuçları Çizelgeler halinde aşağıda gösterilmiştir.

4.4.1.1. Uygulamaya katılan çalışanların cinsiyete göre dağılımları

Tablo 2. Cinsiyete göre dağılım frekans analiz tablosu.

cinsiyetiniz nedir?					
	Frekans	%	Geçerli %	Toplam %	
Kadın	57	28,5	28,5	28,5	
Erkek	143	71,5	71,5	100,0	
Toplam	200	100,0	100,0		

Cinsiyetiniz nedir ?



Şekil 7. Cinsiyete göre dağılım frekans bar grafiği.

Tablo 2 ve Şekil 7’den de anlaşıldığı gibi, uygulamaya katılanların, % 28.5’i kadın, %71.5’i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Algı ölçeği, 57 bayan ve 143 erkek çalışana uygulanmıştır.

4.4.1.2. Uygulamaya katılan çalışanların yaşa göre dağılımları

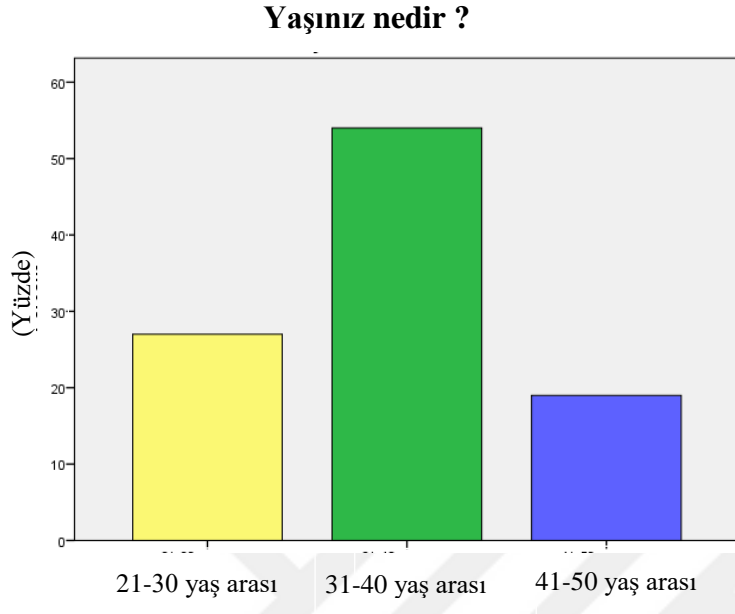
Tablo 3. Yaşa göre dağılım frekans analiz tablosu.

	Yaşınız Nedir?			
	Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
21-30 yaş arası	54	27,0	27,0	27,0
31-40 yaş arası	108	54,0	54,0	81,0
41-50 yaş arası	38	19,0	19,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tablo 3 ve Şekil 8’den de anlaşıldığı gibi, uygulamaya katılanların, % 27’si, 21-30 yaş arası, %54’ü 31-40 yaş arası, %19’u 41-50 yaş arasıdır.

Algı ölçeği, 54 kişi, 21-30 yaş aralığında, 108 kişi 31-40 yaş aralığında, 38 kişi, 41-50 yaş aralığında çalışana uygulanmıştır.

Kümülatif olarak değerlendirildiği zaman, bu çalışmada algılamanın 31-40 yaş aralığında yoğunlaştığı, toplamda 54 kişi olduğu ve bu yaş aralığının belirleyici çoğunluk oluşturduğu saptanmıştır.



Şekil 8. Yaşa göre dağılım frekans bar grafiği.

4.4.1.3. Uygulamaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımları

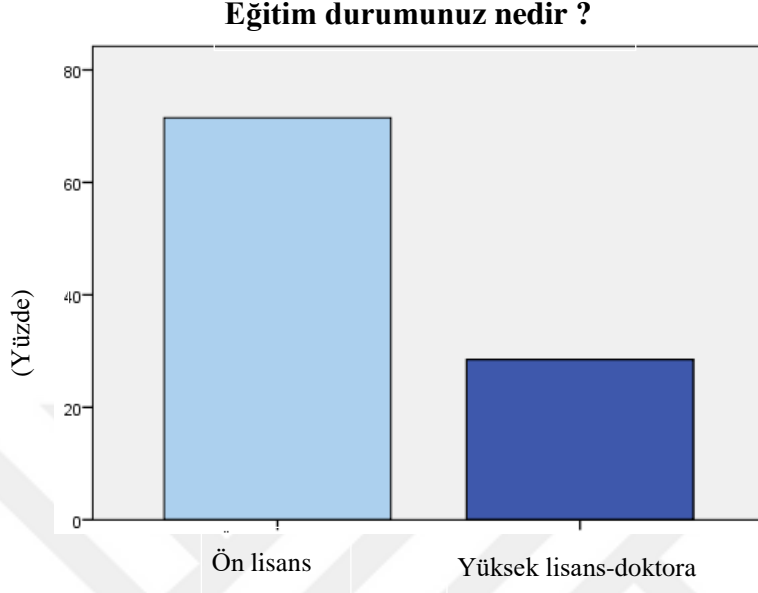
Tablo 4. Eğitim durumuna göre dağılım frekans analiz tablosu.

Eğitim durumunuz nedir?				
	Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Ön lisans, lisans	143	71,5	71,5	71,5
Yüksek lisans, doktora	57	28,5	28,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tablo 4 ve Şekil 9'dan da anlaşılacağı gibi, uygulamaya katılanların, % 71,5'i, ön lisans ve lisans mezunu olup, %28,5'i yüksek lisans ve doktora mezunudur.

Algı ölçeğine bakıldığında, 143 kişi ön lisans ve lisans mezunu olup, 57 kişinin yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada kümülatif olarak algılamanın %71,5'i üzerinde olduğu ve bunun da ön lisans ve lisans mezunlarında olduğu görülmektedir.



Şekil 9. Eğitim durumuna göre dağılım frekans bar grafiği.

4.4.1.4. Uygulamaya katılan çalışanların sektöre göre dağılımları

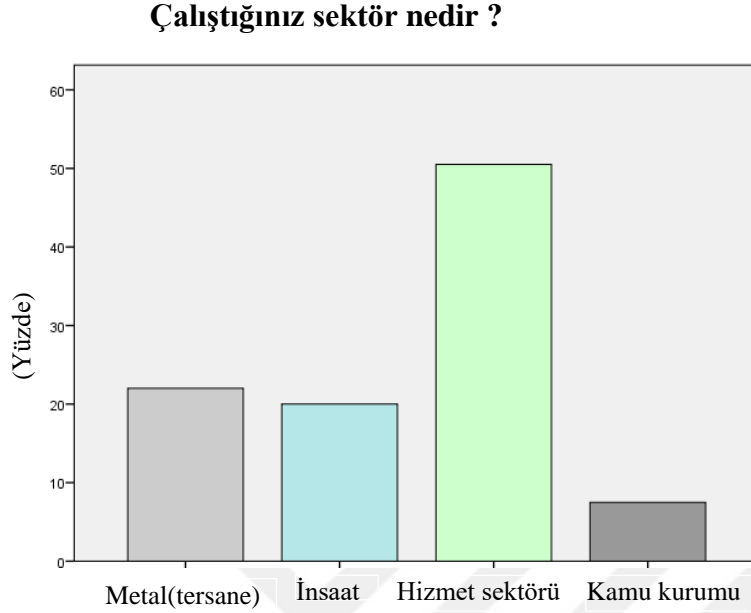
Tablo 5. Sektöre göre dağılım frekans analiz tablosu.

	Çalıştığınız sektör nedir?			
	Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Metal (Tersane)	44	22,0	22,0	22,0
İnşaat	40	20,0	20,0	42,0
Hizmet sektörü	101	50,5	50,5	92,5
Kamu kurumu	15	7,5	7,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tablo 5 ve Şekil 10'dan da anlaşıldığı gibi, uygulamaya katılanların,% 22'si metal (tersane), %20'si inşaat, %50,5'i hizmet sektörü ve %7,5'i kamu sektöründen oluşmaktadır.

Algı ölçeğine bakıldığında, 44 kişi metal(tersane) sektöründe, 40 kişi inşaat sektöründe, 101 kişi hizmet sektöründe, 15 kişi kamu kurumunda çalışmaktadır.

Bu çalışmada kümülatif olarak algılamının %92,5'in üzerinde olduğu ve bunun da hizmet sektöründe oluştuğu görülmektedir.



Şekil10.Sektöre göre dağılım frekans bar grafiği.

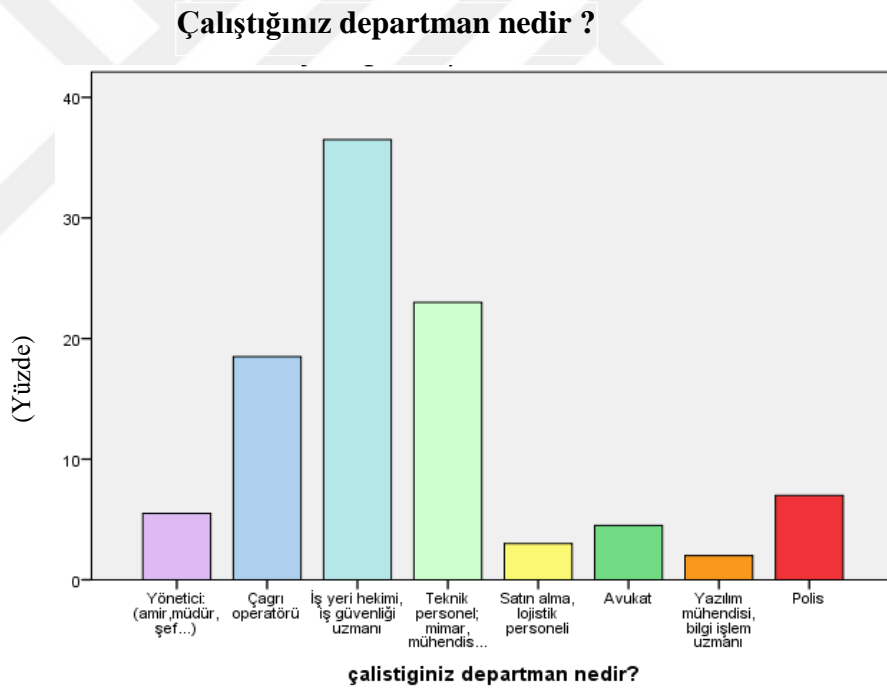
4.4.1.5. Uygulamaya katılan çalışanların çalıştıkları bölüme göre dağılımları

Tablo 6. Çalıştığı bölüme göre dağılım frekans analiz tablosu.

Çalıştığınız bölüm nedir?				
	Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
Yönetici: (amir,müdür,şef...)	11	5,5	5,5	5,5
Çağrı operatörü	37	18,5	18,5	24,0
İş yeri hekimi,iş güvenliği uzmanı	73	36,5	36,5	60,5
Teknik personel;mimar,mühendis...	46	23,0	23,0	83,5
Satın alma,lojistik personeli	6	3,0	3,0	86,5
Avukat	9	4,5	4,5	91,0
Yazılım mühendisi,bilgi işlem uzmanı	4	2,0	2,0	93,0
Polis	14	7,0	7,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Tablo 6 ve Şekil 11’den de görüldüğü gibi, uygulamaya katılanların,% 5,5’i, yönetici, %18,5’i çağrı operatörü, %36,5’i iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, %23’ü teknik personel (mimar, mühendis), %3’ü satın alma ve lojistik personeli, %4,5’i avukat, %2’si yazılım mühendisi ve bilgi işlem uzmanı, %7’si polis memuru olarak görev yapmakta olduğu analiz verilerinden çıkan sonuçlarda gözlemlenmiştir.

Algı ölçeğine bakıldığında, ankete katılan çalışanlardan 11’i yönetici, 37’si çağrı operatörü,73’ü iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, 46’sı teknik personel (mimar, mühendis), 6’sı satın alma ve lojistik personeli, 9’u avukat, 4’ü yazılım mühendisi ve bilgi işlem, 14’ü polis memuru olarak görev yapmakta olduğu izlenmiştir. Algılamının en yüksek olduğu departman; iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olarak çalışılan departmanda olduğu söylenebilir.



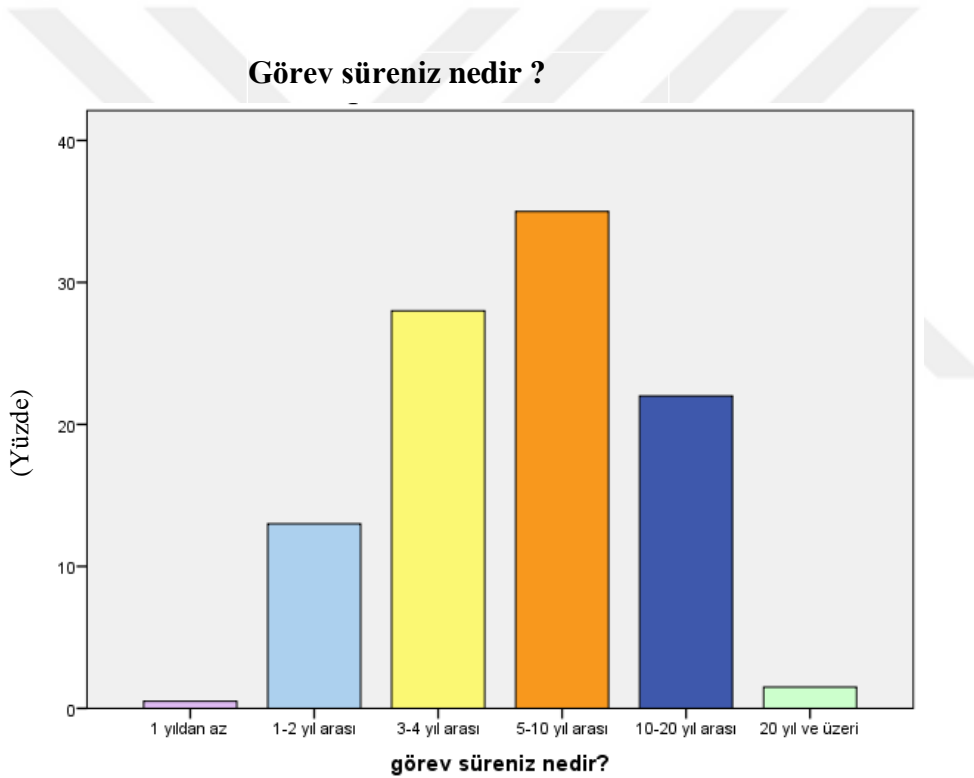
Şekil 11. Çalıştığı bölüme göre dağılım frekans bar grafiği.

4.4.1.6. Uygulamaya katılan çalışanların görev süresine göre dağılımları

Uygulamaya katılan çalışanların, demografik özelliklerinden, görev süreleri değişkenine göre, teknolojik gelişmelerin mobbing ile ilişkisi konusunda etkisi olup olmadığını incelemek üzere araştırmada değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 7. Görev süresi dağılımı frekans analizi tablosu.

Görev süreniz nedir?				
	Frekans	%	Geçerli %	Toplam %
1 yıldan az	1	,5	,5	,5
1-2 yıl arası	26	13,0	13,0	13,5
3-4 yıl arası	56	28,0	28,0	41,5
5-10 yıl arası	70	35,0	35,0	76,5
10-20 yıl arası	44	22,0	22,0	98,5
20 yıl ve üzeri	3	1,5	1,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	



Şekil 12. Deneyim dağılım frekans bar grafiği.

Tablo 7 ve Şekil 12’den de anlaşıldığı gibi, uygulamaya katılanların, % 0,5’i 1 yıldan az süre, %13’ü 1-2 yıl arası, %28’i 3-4 yıl arası, %35’i 5-10 yıl arası, %22’si 10-20 yıl arası, %1,5’i 20 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır.

Algı ölçeğine bakıldığında, ankete katılan çalışanlardan sadece 1 kişinin 1 yıldan az süreli çalıştığı, 26 kişinin 1-2 yıl arası, 56 kişinin 3-4 yıl arası, 70

kişinin 5-10 yıl arası, 44 kişinin 10-20 yıl arası, 3 kişinin de 20 yıl ve üzeri süredir çalıştığı sonucuna varılmıştır.

Uygulamaya katılan çalışanlardan, kümülatif olarak 5-10 yıl arası sürede çalışmış olanların algılarının en yüksek olduğu söylenebilir.

4.4.1.7. Anket bölümlerinin değişkenlere göre dağılımlarının analiz sonuçları

Uygulamaya katılan 200 çalışanın demografik değişkenlere göre algılamının en yüksek olduğu değişkenler aşağıda açıklanmıştır.

- Cinsiyet : % 71,5'i erkektir. 143 kişi.
- Yaş : %81,0'ı 31- 40 yaş aralığındadır. 108 kişi.
- Eğitim Durumu : %71,5'i ön lisan ve lisans mezunudur. 143 kişi.
- Çalıştığı Sektör : %50,5'i hizmet sektöründe çalışmaktadır. 101 kişi.
- Çalıştığı Departman : %36,5'i iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanıdır. 73 kişi.
- Görev Süresi : %35,0'ı 5-10 yıl arası çalışmaktadır. 70 kişi.

4.4.2. Veri toplama yöntemi

“ Kamu ve özel sektörde çalışanların, “Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” algılarını ölçmek amacıyla hazırlanmış olan bu anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır.

4.4.2.1. Kişisel bilgiler anketi

Bu bölümde çalışanların kişisel bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır. Altı maddeden oluşmaktadır (Ek-1 Anket formu). Ankette çalışanların; cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, çalıştıkları sektör, departmanları (meslekleri), sektörde ne kadar süredir çalıştıkları sorulmuştur.

4.4.2.2. Algı ölçeği

“ Kamu ve özel sektörde çalışanların, “Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” algılarını ölçmeyi amaçlayan ölçek araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu bölümde 36 soru 5 farklı kategoride sunulmuştur (Ek-1 Anket formu).

Gerek soruların belirlenmesinde gerekse kategorize edilmelerinde Leymann tipolojisi esas alınmıştır (Leymann, 1993: 33-34). Beşli skalaya bağlı Likert ölçeği tipinde hazırlanan ankette yer alan 36 sorunun tamamı olumlu ifadelerden oluşmaktadır.

4.4.2.3. Algı ölçeğinin geliştirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu anketin geliştirilme sürecinde yapılan işlemler aşağıda anlatılmıştır.

4.4.2.4. Algı ölçeğinin geçerlilik çalışması

Ölçek, “ Kamu ve özel sektörde çalışanların, “Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Öncelikle literatür taranmış ve Leymann tipolojisinde yer alan 45 Mobbing (psikolojik şiddet) davranışı incelenmiştir. Bu davranışlardan, uygulamanın yapılacağı kitle dikkate alınarak bir kısmı değiştirilmiş veya ankete alınmamıştır.

Araştırma için hazırlanan anket sorularında, algı ölçeğinde yer alan 36 sorunun tamamına verilen cevaplar; “kesinlikle hayır”, “hayır”, “biraz”, “evet”, “kesinlikle evet” şeklinde değişkenlere karşılık gelen kutucuklara “X” işaretlemeleri istenerek değerlendirilmiştir.

4.4.2.5. Algı ölçeği maddelerinin aritmetik ortalamalarının sıralanması

Uygulamaya katılan kamu ve özel sektörde çalışan rastgele seçilmiş örneklemelerden 200 deneyeğin, 36 maddeden oluşan II. Bölüm soruları cevaplamaları istenmiştir. Soru maddeleri değişkenleri M1-M36 madde numaraları ile belirtilmiştir (Ek-1 Anket formu).

Aynı şekilde araştırmaya katılan bu deneklerin, özdeşleştirme algılarının ölçüldüğü III. Bölüm sorularının algı ölçeği ortalamaları da hesaplanmış ve Tablo 11’de gösterilmiştir. Özdeşleştirme soru maddeleri değişkenleri S1-S10 madde numaraları ile gösterilmiş ve 10 sorudan oluşmaktadır (Ek-1 Anket formu).

Araştırmaya katılan çalışanların, “Teknolojik mobbing ve Özdeşleştirme” algılarının ortalamalarından çıkan analizler incelendiğinde algı düzeylerine göre yorum yapmak mümkün olacaktır.

4.4.2.5.1. “Teknolojik Mobbing” algı ölçeği analizi

Teknolojik mobbing algısının ölçülmeye çalışıldığı II. Bölüm sorularının algı ölçeği ortalamaları IBM SPSS 21 istatistik programında hesaplanmış ve Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Algı ölçeğindeki II. bölüm maddelerin standart sapması analiz tablosu

SORU NO	BETİMSSEL İSTATİSTİK	İstatistik	
		Ortalama	Standart Sapma
M1	İş yerinizde, performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklandığını düşünüyor musunuz?	3,02	,069
M2	İş yerinizde, üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklendiğini düşünüyor musunuz?	3,92	,089
M3	İş yerinizde yeteneğinizin çok altında kalan işler verildiğini düşünüyor musunuz?	2,88	,071
M4	İş yerinizde, mantıksız, anlamsız, işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden iş istendiğini düşünüyor musunuz?	4,15	,077
M5	İş yerinizde, işle ilgili fikir ve görüşlerinizin yeterince dikkate alındığını düşünüyor musunuz?	3,22	,058
M6	Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edildiğini düşünüyor musunuz?	3,75	,079
M7	İşinizle ilgili mesleki alanda kendinizi yeterli buluyor musunuz?	4,29	,062
M8	İşinizle ilgili olarak aşağılandığınız ya da sizinle alay edildiği durumlarla karşılaştınız mı?	2,59	,070
M9	İş arkadaşlarınızla işle ilgili tartışmalar, aşağılayıcı ve çirkin sözlerle hakarete varan tartışmalarınız oldu mu?	2,67	,070
M10	İş yerinizde çalışma arkadaşlarınızın sizi yok saydıkları veya dışladıkları durumlarla karşılaştınız mı?	2,58	,068
M11	İşten ayrılmayı hiç düşündüğünüz mü?	3,56	,088
M12	Çalışma arkadaşlarınız, işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunur mu?	2,44	,060

Tablo 8. Algı ölçeğindeki II. Bölüm maddelerin standart sapması analiz tablosu (devam)

M13	İş yaşamında, tehdit edici davranışlar yoluyla korkutuldunuz mu?	3,03	,088
M14	Yaptığınız işler ve çabanız amirleriniz tarafından fark ediliyor mu?	2,98	,073
M15	İş arkadaşlarınızla, yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinip, düşmanca tavırlarla karşılaştınız mı?	2,50	,063
M16	İş yaşamında, yaptığınız önemli işler elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işler verildi mi?	2,70	,070
M17	İş yaşamında, hakkınızda doğru olmayan iddialar ortaya atılarak iftiraya uğradınız mı?	3,27	,088
M18	İş yaşamında, saldırıya uğrama ya da şiddete, tacize maruz kalma endişesi yaşadınız mı?	2,82	,084
M19	İş yerinizde amirinizden emir almak sizi strese sokar mı?	2,98	,088
M20	İşinizi yaparken teknolojiden yararlanıyor musunuz?(Bilgisayar,fotokopi,elektronik cihazlar vb.)	4,49	,047
M21	İşinizde kullandığınız teknolojik aletlerin bozulması ya da kullanılmaz hale gelmesi sizi strese sokar mı?	4,13	,070
M22	Teknolojiyi daha iyi kullanabilmek için ayrıca eğitim almak gerekir mi?	3,99	,062
M23	Bilgisayarda yaptığınız çalışmalarda verilerinizin güvende olduğunuzu düşünüyor musunuz?	2,39	,081
M24	Dijital verilerinizi kaybetmek sizi strese sokup tükenmenize sebep olabilir mi?	3,80	,076
M25	İş yerinizde rakipleriniz var mı?	3,64	,076
M26	İş arkadaşlarınız kariyerinizi engellemek için işinizi sabote edebilir mi?	3,25	,078
M27	Kendinizi teknolojinin gerisinde ve yetersiz buluyor musunuz?	2,61	,056
M28	İşinizi kaybetmemek için daha çok çalışmak ve kendinizi geliştirmek için çaba harcar mısınız?	4,07	,066
M29	Teknolojinin iş hayatımıza bu kadar girmesini doğru buluyor musunuz?	3,72	,065
M30	Teknolojik aletlerin ve kullanımının insan beynini ve sağlığını olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?	4,10	,059
M31	Teknolojinin yoğun kullanıldığı bir iş ortamında zararını bilmenize rağmen iş yerinizde çalışmaya devam etmeyi düşünür müsünüz?	3,50	,056

Tablo 8. Algı ölçeğindeki II. bölüm maddelerin standart sapması analiz tablosu
(devam)

M32	Siber saldırılar iş yaşamında ciddi bir tehlike midir sizce?	4,52	,041
M33	İş yaşamında kullanılmaya devam eden teknoloji, çalışanlar arasında rekabeti artırır mı?	4,19	,055
M34	İş yaşamında, teknolojinin gelişimiyle birlikte, makineli çalışma insan gücüne tercih edilir mi?	4,00	,071
M35	İş yaşamında, robotlar insanların yerini alabilir mi?	3,82	,078
M36	İş yaşamında kullanımı gittikçe artan teknoloji, işsizliğe sebep olabilir mi?	4,37	,060

Genel olarak Tablo 8 incelendiğinde, $p>0,05$ olduğu ve değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ve homojen bir dağılım gösterdiği söylenebilir. Ortalamaların yüksek olması durumunda standart sapmalarının da düşük olmasını beklenir.

Teknolojik mobbing algısının ölçülmeye çalışıldığı bu bölümde katılımcılar tarafından en çok algılanan sorular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Teknolojik mobbing algı düzeyinin en çok algılanan değişkenler analizi.

SOR U NO	BETİMSEL İSTATİSTİK	İstatistik	
		Ortalama	Standart Sapma
M32	Siber saldırılar iş yaşamında ciddi bir tehlike midir sizce?	4,52	,041
M20	İşinizi yaparken teknolojiden yararlanıyor musunuz?(Bilgisayar,fotokopi,elektronik cihazlar vb.)	4,49	,047
M36	İş yaşamında kullanımı gittikçe artan teknoloji, işsizliğe sebep olabilir mi?	4,37	,060

Araştırmaya katılan deneklerin II. bölüm sorularında en çok algılanan değişkenlerin Tabloda 10.’da gösterilen (M32, M20, M36) maddeler olduğu ve 4-5 ortalamalarının karşılığı olan “ “Evet-Kesinlikle Evet” ölçeğinde ve pozitif yönde bir algı olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Teknolojik mobbing algı düzeyinin en çok algılanan değişkenler analizi.

SORU NO	BETİMSSEL İSTATİSTİK	istatistik	
		Ortalama	Standart Sapma
M15	İş arkadaşlarınızla, yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinip, düşmanca tavırlarla karşılaştınız mı?	2,50	,063
M12	Çalışma arkadaşlarınız, işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunur mu?	2,44	,060
M23	Bilgisayarda yaptığınız çalışmalarda verilerinizin güvende olduğunuzu düşünüyor musunuz?	2,39	,081

Tablo 10.'da, araştırmaya katılan denekler tarafından en az algılanan ortalaması en düşük üç değişken görülmektedir. Değişkenler (M15, M12, M23) madde numaraları ile gösterilmiştir. Değişken ölçeklerinin 2-3 aralığında, en az algılanan maddeler olduğu ve bunlara karşılık gelen ölçeklerin de “”Hayır-Biraz” ölçeğinde algı oluşturduğu, homojen bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca, değişkenlerin birbiriyle ilişkilerinde anlamlı bir farklılık olmadığı da belirlenmiştir ($p>0,05$).

4.4.2.5.2. Özdeşleştirme Algı Ölçeği Analizi

Özdeşleştirme algısının ölçülmeye çalışıldığı III. bölüm sorularının algı ölçeği ortalamaları SPSS 21 istatistik programında analizi yapılmıştır. III.bölüm anket soruları S1-S10. madde numaraları ile gösterilmiştir.

Katılımcıların III.bölüm anket sorularına verdikleri cevaplar, ölçek kriterlerine göre “1-5” arası rakamlarla ölçeklendirilerek istatistik programında kodlanmıştır.

Katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar ile özdeşleştirme algıları ölçülmeye çalışılmıştır. İstatistik programında girdiler verilerle betimsel istatistik yapılarak değişkenlerin standart sapmaları ve ortalamaları hesaplanmıştır.

Tablo 11.'de III. bölüm anket sorularının ortalamalarının analizleri gösterilmiştir.

Tablo 11. Algı ölçeğindeki III. bölüm maddelerin standart sapması.

SORU NO	ANKET SORULARI	istatistik	
		Ortalama	Standart Sapma
S1	Günahlarımız için cezalandırılmamız gerektiğini düşünüyorum	2,00	,072
S2	Kendimi yetersiz hissediyorum	1,92	,063
S3	Yetersiz olursam işimi kaybedebileceğim korkusuna kapılıyorum	2,38	,085
S4	Diğerlerinden daha iyi olmam gerektiğini düşünüyorum	3,34	,106
S5	Diğerlerinin hatalarımı bulmaya çalıştıklarını hissediyorum	2,90	,083
S6	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	2,49	,094
S7	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	4,44	,065
S8	Çok şeyler yapabilecek güçteyim	4,33	,053
S9	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	3,38	,092
S10	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum	3,98	,074

Tablo 11.'de görüldüğü gibi ortalamaları en yüksek olan maddeler sıra ile 4,44 ile S7. madde, 4,33 ile S8. madde, 3,98 ile S10. maddelerdir.

Aritmetik ortalamaları en düşük olan maddeler ise sıra ile; 1,92 ile S2. madde, 2,00 ile S1. madde, 2,38 ile S3. maddelerdir. Soru maddelerinden, S7. madde ortalamasına baktığımız zaman katılımcılar tarafından en çok algılanan soru maddesi olduğu söylenebilir. Bu durumda standart sapmasının düşük olması beklenir. Tablo 11. incelendiğinde, standart sapması düşük olan değişkenin ortalamasının yüksek olduğu görülür. “*İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum*” sorusunun en çok algılandığı ve 4,4 ortalamasının “Evet” cevabına karşılık geldiği görülmektedir. Yani ortak kanının bu soru için “Evet” cevabı olduğu söylenebilir.

4.4.2.5.3. Algı ölçeğinin güvenilirlik çalışması

Ölçeğin güvenilirlik araştırması sonucunda, 50 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen üç bölümden oluşan anket çalışmasında, I. bölüm, katılımcıların demografik özelliklerini kapsamaktadır. Cronbah-alpha güvenilirlik testleri, II.bölüm ve III. bölüm anket sorularına uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların, 36 maddeden oluşan II. bölüm sorularına verdikleri cevaplar sonucu, Cronbah-alpha analizi ile ön güvenilirlik testi yapılmıştır. Tablo 12.'de görüldüğü gibi, II. bölüm anket sorularının güvenilirlik testi sonucu Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,833 bulunmuştur. Bu değerler **ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.**

Tablo 12. Algı ölçeğindeki II. bölüm maddelerin güvenilirlik katsayısı hesabı.

Analiz Türü	Güvenilirlik Katsayısı	N	Madde Sayısı
Croanbach Alpha güvenilirlik analizi	0,833	50	36

Araştırmaya katılan çalışanların II. bölüm anket sorularının, IBM SPSS 21 istatistik programında verileri girilerek, Croanbach Alpha Güvenilirlik testi analizi yapılmıştır. Algı ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. “Teknolojik Mobbing” algılarının ölçülmeye çalışıldığı II. bölüm anket soruları, “M1-M36” madde numaralarıyla kodlanmış olup, 36 soru maddesinden oluşmaktadır. Tablo 13.'te 36 maddeden oluşan II. bölüm sorularının güvenilirlik ön testi hesaplaması için yapılan analizde, algı ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Tablo 13. Algı ölçeğindeki II. bölüm maddelerin güvenilirlik ön testi hesaplaması.

Madde No	Croanbach Alpha güvenilirlik testi yapılan anket soruları	Ortalama	Standart Sapma	Kişi sayısı
M1	İş yerinizde, performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklandığını düşünüyor musunuz?	2,98	,769	50
M2	İş yerinizde, üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklendiğini düşünüyor musunuz?	4,48	,839	50
M3	İş yerinizde yeteneğinizin çok altında kalan işler verildiğini düşünüyor musunuz?	3,14	,783	50
M4	İş yerinizde, mantıksız, anlamsız, işlerin imkânsız bitirme tarihleriyle sizden iş istendiğini düşünüyor musunuz?	4,50	,735	50

Tablo 13. Algı ölçeğindeki II. bölüm maddelerin güvenilirlik ön testi hesaplaması (devam)

M5	İş yerinizde, işle ilgili fikir ve görüşlerinizin yeterince dikkate alındığını düşünüyor musunuz?	3,08	,778	50
M6	Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edildiğini düşünüyor musunuz?	2,94	,793	50
M7	İşinizle ilgili mesleki alanda kendinizi yeterli buluyor musunuz?	4,10	,863	50
M8	İşinizle ilgili olarak aşağılandığınız ya da sizinle alay edildiği durumlarla karşılaştınız mı?	2,80	,782	50
M9	İş arkadaşlarınızla işle ilgili tartışmalar, aşağılayıcı ve çirkin sözlerle hakarete varan tartışmalarınız oldu mu?	2,84	,842	50
M10	İş yerinizde çalışma arkadaşlarınızın sizi yok saydıkları veya dışladıkları durumlarla karşılaştınız mı?	2,90	,839	50
M11	İşten ayrılmayı hiç düşündüğünüz mü?	3,74	1,121	50
M12	Çalışma arkadaşlarınız, işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunur mu?	2,64	,776	50
M13	İş yaşamında, tehdit edici davranışlar yoluyla korkutuldunuz mu?	2,70	,814	50
M14	Yaptığınız işler ve çabanız amirleriniz tarafından fark ediliyor mu?	2,88	,799	50
M15	İş arkadaşlarınızla, yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinip, düşmanca tavırlarla karşılaştınız mı?	2,84	,681	50
M16	İş yaşamında, yaptığınız önemli işler elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işler verildi mi?	3,08	,829	50
M17	İş yaşamında, hakkınızda doğru olmayan iddialar ortaya atılarak iftiraya uğradınız mı?	3,04	,832	50
M18	İş yaşamında, saldırıya uğrama ya da şiddete, tacize maruz kalma endişesi yaşadınız mı?	2,80	,881	50
M19	İş yerinizde amirinizden emir almak sizi strese sokar mı?	3,12	,940	50

Tablo 13. Algı ölçeğindeki II. bölüm maddelerin güvenilirlik ön testi hesaplaması (devam)

M20	İşinizi yaparken teknolojiden yararlanıyor musunuz?(Bilgisayar, fotokopi, elektronik cihazlar vb.)	4,30	,544	50
M21	İşinizde kullandığınız teknolojik aletlerin bozulması ya da kullanılmaz hale gelmesi sizi strese sokar mı?	4,10	,678	50
M22	Teknolojiyi daha iyi kullanabilmek için ayrıca eğitim almak gerekir mi?	3,56	,733	50
M23	Bilgisayarda yaptığınız çalışmalarda verilerinizin güvende olduğunuzu düşünüyor musunuz?	2,12	,718	50
M24	Dijital verilerinizi kaybetmek sizi strese sokup tükenmenize sebep olabilir mi?	3,80	,926	50
M25	İş yerinizde rakiplerinizi var mı?	3,34	,982	50
M26	İş arkadaşlarınız kariyerinizi engellemek için işinizi sabote edebilir mi?	3,28	,904	50
M27	Kendinizi teknolojinin gerisinde ve yetersiz buluyor musunuz?	2,78	,545	50
M28	İşinizi kaybetmemek için daha çok çalışmak ve kendinizi geliştirmek için çaba harcar mısınız?	4,14	1,069	50
M29	Teknolojinin iş hayatımıza bu kadar girmesini doğru buluyor musunuz?	3,80	,833	50
M30	Teknolojik aletlerin ve kullanımının insan beynini ve sağlığını olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?	4,08	,601	50
M31	Teknolojinin yoğun kullanıldığı bir iş ortamında zararını bilmenize rağmen iş yerinizde çalışmaya devam etmeyi düşünür müsünüz?	3,62	,667	50
M32	Siber saldırılar iş yaşamında ciddi bir tehlike midir sizce?	4,30	,505	50
M33	İş yaşamında kullanılmaya devam eden teknoloji, çalışanlar arasında rekabeti artırır mı?	4,26	,527	50
M34	İş yaşamında, teknolojinin gelişimiyle birlikte, makineli çalışma insan gücüne tercih edilir mi?	3,96	,807	50

Tablo 13. Algı ölçeğindeki II. bölüm maddelerin güvenilirlik ön testi hesaplaması (devam)

M35	İş yaşamında, robotlar insanların yerini alabilir mi?	3,76	,797	50
M36	İş yaşamında kullanımı gittikçe artan teknoloji, işsizliğe sebep olabilir mi?	4,18	,774	50

Araştırmaya katılan çalışanların “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğü III. bölüm anket sorularının, SPSS 21 istatistik programında verileri girilerek, Croanbach Alpha Güvenilirlik testi analizi yapılmıştır.

Algı ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik araştırmasının “S1-S10” madde numaralarıyla kodlanmış olup, 10 soru maddesinden oluşan III. bölüm sorularının ön güvenilirlik testi hesaplaması için kullanılan Cronbah-alpha analiz sonucu Tablo 14.’te gösterilmiştir.

III. bölüm ön güvenilirlik testi sonucu Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,760 bulunmuştur (Tablo 14).

Bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir

Tablo 14. Algı ölçeğindeki III. bölüm maddelerin güvenilirlik katsayısı hesabı.

Analiz Türü	Güvenilirlik Katsayısı	Kişi sayısı	Madde Sayısı
Croanbach Alpha	0,760	50	10

Araştırmaya katılan çalışanların III. Bölüm özdeşleştirme sorularının algı ortalamaları ve standart sapmaları betimsel istatistik analizi Tablo 15.’te gösterilmiştir.

“Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğü bu bölümde, IBM SPSS 21 istatistik programında, Croanbach Alpha güvenilirlik testi analizi yapılarak değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Tablo 15. Algı ölçeğindeki III. bölüm maddelerin güvenilirlik ön testi hesaplaması.

Madde No	Croanbach Alpha güvenilirlik testi yapılan anket soruları	Ortalama	Standart Sapma	Kişi sayısı
S1	Günahlarımız için cezalandırılmamız gerektiğini düşünüyorum	2,22	,764	50
S2	Kendimi yetersiz hissediyorum	1,98	,795	50
S3	Yetersiz olursam işimi kaybedebileceğim korkusuna kapılıyorum	2,44	,993	50
S4	Diğerlerinden daha iyi olmam gerektiğini düşünüyorum	3,52	1,502	50
S5	Diğerlerinin hatalarımı bulmaya çalıştıklarını hissediyorum	2,62	,878	50
S6	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	2,26	,751	50
S7	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	4,34	1,062	50
S8	Çok şeyler yapabilecek güçteyim	4,10	,678	50
S9	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	3,06	1,018	50
S10	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum	3,96	,856	50

Ön Güvenilirlik Testi analizleri için araştırmaya 50 kişi katılmıştır. Anket sorularına verilen cevapların değişken ölçeklerine göre değerlendirdiğimiz zaman, özdeşleştirme algılarının analizinde, S7, S8 ve S10 numaralı maddelere verilen cevapların denekler tarafından en çok algılanan maddeler oldukları ve bu değişkene karşılık gelen ölçeğin de “Evet” olduğu söylenebilir.

Verilerin analizi yorumlanırken değişkenlerin aritmetik ortalamaları, personel algılarının ölçeklerini bu sonuçlara göre değerlendirilmesine ve yorumlanmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Tablo 15.’te görülmektedir.

4.4.2.5.4. Betimleme bölümü

Bu bölümde çalışanların, iş yaşamındaki teknolojinin yeri, teknolojinin kullanımının çalışan üzerinde yarattığı baskının varlığı ve çalışanlar tarafından

far edilebilirliği, Teknolojik Mobbing ve özdeşleştirme algılarının sebepleri, kimler tarafından ve nasıl uygulandığı, nasıl bir davranış geliştirmeye çalıştıkları konusu çözümlenmeye çalışılmıştır.

4.4.2.5.5. Başvurulan istatistiksel teknikler

Bu çalışmada incelenen araştırma konusu, çalışanların, demografik özelliklerine göre, “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarını ortaya çıkarmak olup, algı ölçeğinde elde edilen puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve tablolar halinde gösterilmiştir.

Araştırma konusunun alt problemlerinde yer alan, çalışanların demografik özelliklerinin Teknolojik Mobbing ve özdeşleştirme algılarını etkileyip etkilemediğini anlamak için “t” testi ve “One -way ANOVA” testleri kullanılmıştır.

İstatistiksel testlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Verileri çözümlenmede “IBM SPSS for Windows 21.0.0.0.184-(2006-2012)” paket programı kullanılmıştır.

BÖLÜM 5

5. ARAŞTIRMA BULGULARI VE YORUM

Araştırmanın bulgularında; genel olarak, kamu ve özel sektörde çalışanların ankette yer alan sorulara ve değişkenlere göre algılamaları ölçülmüştür. Çalışanların, Teknolojik Mobbing ve personel özdeşleştirme algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve çalıştıkları departmana, sektöre ve ne kadar süredir çalışıyor olduklarına göre, dikkate değer bir farklılık gösterip göstermediği saptanmıştır.

5.1. Çalışan Deneklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın problemine ilişkin bilgilere, araştırmacı tarafından hazırlanıp geliştirilen anketten elde edilen verilerden ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, Teknolojik gelişmelerin Mobbing (psikolojik şiddet) ile ilişkisinin değerlendirilmesinde, algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Ölçeklendirmede “1 ile 5” arasında değerler kullanılmıştır. SPSS 21 programında datalar hazırlanmasında, I. Bölüm, II. Bölüm ve III. Bölüm değişkenlere ayrı ayrı “1 ile 5 “ arasında dereceler tanımlanmıştır.

- I. Bölümde araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine yer verilmiştir.
- II. Bölümde araştırmaya katılan çalışanların cevaplayacağı, 36 maddeden oluşan anket sorularına yer verilmiştir.
- III. Bölümde ise; araştırmaya katılan çalışanların Personel Özdeşleştirme algılarının ölçüldüğü, 10 soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Sorulara verilen cevaplar ”1-5” arası değerlerle kodlanmıştır.

- II. Bölüm Değişken ölçekleri ”Kesinlikle Hayır için ; “1” , “Hayır için ; “2”, “Biraz için; “3”, “Evet için; “4”, “Kesinlikle Evet için; “5”, olarak ölçeklendirme yapılmıştır.
- III. Bölüm ölçekleri ”Hiç” için ; “1” , “Bazen” için ; “2”, “Orta Derecede “ için; “3”, “Epey” için; “4”, “Çok Fazla” için; 5”, olarak ölçeklendirme yapılmıştır.

Bunun için araştırmacı tarafından geliştirilen algı ölçeği, ankete katılan 200 deneğin II. Bölüm ve III. Bölüm değişkenlerin toplam algı ölçeklerinin ortalaması ayrı ayrı alınmış ve Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. “Teknolojik Mobbing” ve “Özdeşleştirme ”Algı ölçeklerinin ortalamaları.

ALGI ÖLÇEKLERİN ORTALAMASI					
	Kişi sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart. Sapma
Teknolojik_mobbing_ortalama	200	2,42	4,53	3,4399	,39369
Özdeşleştirme_ortalama	200	1,70	4,60	3,1130	,59885

Tablo 16 incelendiğinde, II. Bölümdeki “Teknolojik Mobbing” kapsamlı sorularda algı ölçeklerinin ortalamasının 3,4399 olduğu görölmektedir. Teknolojik mobbing ortalamasına karşılık gelen ölçeğin ”Biraz” olduğu anlamına gelmektedir. Bu da genel olarak “Teknolojik Mobbing” algılamada deneklerin teknolojik mobbingin kapsamlı sorulara verilen cevapların en çok “Biraz” olduğu sonucuna varmaktadır.

Algı ölçeklerinin standart sapmalarına bakıldığında zaman değişkenlerin anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir ($p>0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.)

“Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğu III. Bölüm değişkenlerin algı ortalamaları ve standart sapmaları analiz sonucu Tablo 16.'da görölmektedir. “Personel Özdeşleştirme” algı ortalaması 3,1130 olarak bulunmuştur. Bu ortalama değere karşılık gelen ölçeğin “Orta Derecede” olduğu anlamına gelmektedir.

Bu bölümdeki özdeşleştirme sorularına genel olarak “Orta Derecede” cevabı verildiği sonucu çıkmaktadır.

Araştırmanın alt problemlerine bakılarak daha detaylı sonuçlara ulaşılabilir. Bunun için alt problemlerin ”Teknolojik Mobbing ortalamaları” algıları ve “Personel Özdeşleştirme” ortalamaları” algılarını ölçmek için “One Way ANOVA” testi kullanılmıştır.

5.1.1. Değişkenlerin dağılımlarına ilişkin bulgular

İki veya daha fazla değişkenin birbiri üzerindeki dağılımlarını incelemek için gelişmiş bir tablo yapısı olan “Çaprazlama Testi” ile kullanılmaktadır. Bu durumda araştırma için hazırlanan anket sorularında incelenen değişkenler Tablo 17’de gösterilmiştir. Anket sorularından M5 ile M14 maddelerinin çaprazlaması yapılmıştır.

Tablo 17. M5-M14 değişkenlerinin birbiri üzerine etkisi-Çaprazlama Tablosu.

M5 : *İş yerinizde, işle ilgili fikir ve görüşlerinizin yeterince dikkate alındığını düşünüyor musunuz?

M14 : *Yaptığınız işler ve çabanız amirleriniz tarafından fark ediliyor mu?

		Çaprazlama Tablosu					
		M14: Yaptığınız işler ve çabanız amirleriniz tarafından fark ediliyor mu?					
		Kesinlikle hayır	Hayır	Biraz	Evet	Kesinlikle evet	Toplam
M5:İş yerinizde, işle ilgili fikir ve görüşlerinizin yeterince dikkate alındığını düşünüyor musunuz?	Kesinlikle hayır	5	0	2	0	0	7
	Hayır	7	8	4	1	0	20
	Biraz	10	18	62	16	0	106
	Evet	0	5	19	27	6	57
	Kesinlikle evet	0	0	2	2	6	10
Toplam		22	31	89	46	12	200

Değişkenlerin birbiri üzerinde etkileri incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

“Yaptığınız işler ve çabanız amirleriniz tarafından fark ediliyor mu?” Sorusuna en çok “Kesinlikle Hayır” cevabı verilmiş. Aynı zamanda “İş yerinde işle ilgili fikir ve görüşlerinizin yeterince dikkate alınıyor mu?” sorusu ile çaprazlaması yapıldığında beklenen cevabın; olumsuz yönde verilmesi beklenir. Tablo 17.’de bu soruya; “İş yerinde işle ilgili fikir ve görüşlerinizin yeterince dikkate alınıyor mu?” verilen cevabın en çok “Biraz” ve “Hayır” olduğu görülmektedir.

Değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan çaprazlama testinde, birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo 18. Yaş ile görev süresi değişkenlerin çaprazlama tablosu.

		Yaşınız nedir? * Görev süreniz nedir? Crosstabulation						Toplam
		Görev süreniz nedir?						
Yaşınız nedir?		1 yıldan az	1-2 yıl arası	3-4 yıl arası	5-10 yıl arası	10-20 yıl arası	20 yıl ve üzeri	
		21-30 yaş arası	1	18	26	9	0	
31-40 yaş arası	0	8	29	54	17	0	108	
41-50 yaş arası	0	0	1	7	27	3	38	
Toplam		1	26	56	70	44	3	200

Aynı şekilde çalışanların yaşı ve görev süresi değişkenlerinin çaprazlama testi yapılmış ve birbirleri üzerindeki etkisi incelenmiştir (Tablo 18). “1 yıldan az” süredir çalışanların yaş Aralığının “21-30 yaş” arası olması beklenirken, “20 yıl ve üzeri” süredir çalışıyor olan bir kişinin de “41-50 yaş arası” olması beklenir. Tablo 18.’de, verilerden yola çıkarak, “20 yıl ve üzeri” çalışan sayısı; “21-30 yaş” arası ile “31-40 yaş” arası “0” iken, “41-50 yaş arası” “3” kişi olduğu görülmektedir. Tablodan okunan bu değerler çaprazlamanın doğruluğunu ve değişkenlerin birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 19. S7-S10 değişkenlerinin birbiri üzerine etkisi-Çaprazlama Tablosu.

		İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum * Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum					
		Çaprazlama testi					
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum		Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum					Toplam
		Hiç	Bazen	Orta derecede	Epey	Çok fazla	
Hiç	0	2	0	1	1	4	
Bazen	1	2	1	1	1	6	
Orta derecede	0	5	11	1	0	17	
Epey	0	4	14	20	7	45	
Çok fazla	1	6	15	34	72	128	
Toplam		2	19	41	57	81	200

Araştırmaya katılan çalışanların cevapladıkları, III. bölüm anket sorularından S7. soru maddesi (İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum) ile S10. soru maddesinin (Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum) istatistik programında çaprazlaması yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre sorulara verilen cevapların ağırlıklı ortalamaları birbiri ile paralellik göstermektedir. Tablo 19.'da ankete katılan 200 kişiden 72'si "İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum" sorusuna "Çok Fazla" cevabını verirken, "Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum" sorusuna da, 72 kişinin "Çok fazla" cevabını verdiğini görüyoruz. Değişkenlerin frekansının bu iki soru için paralellik gösterdiği ve beklenen cevaplar olduğu söylenebilir.

"Personel Özdeşleştirme" algılarının ölçüldüğü III.bölüm sorularının çaprazlamasında, Tablo 19.'da gösterilen veriler değerlendirildiğinde, katılımcıların sorulara verdikleri cevaplarda algılarının veri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, algılarındaki sıklığın beklenen değerler olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, işinde çok fazla çalıştığını, değişken ölçeğinde "Çok Fazla" sıklık algısında hisseden katılımcıların, "yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum" sorusuna da aynı sıklıkla "Çok Fazla" cevabını vermesi beklenir ki Tablo19'da bu durum görülmektedir.

5.1.2. Çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları

Araştırmaya katılan deneklerin demografik özelliklerine göre değişkenlerin algılanma düzeyinin farklılık gösterip göstermediği, algılarıyla ilgili tutum ve davranışları "One Way ANOVA" (tek faktörlü varyans analizi) ve "T testi" yapılarak bulgular değerlendirilmiştir.

Genelde iki gruptan oluşan değişkenlerle bir ölçeği ya da değişkeni karşılaştırmak için, değişkenlerin bağımlı-bağımsız durumlarına göre "T Testi" yapılarak yorum yapılabilecek sonuçlara ulaşıldığını söyleyebiliriz

SPSS paket programında "p" değeri Sig. kısaltması ile verilmektedir. Sig. "significance" (anlamlılık) kelimesinin kısaltmasıdır. "p" değeri küçüldükçe istatistiksel olarak anlamlı farklılığın kanıtı artar. p değeri 0,01 ile 0,05 aralığında; istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. p değeri 0,001 ile 0,01

aralığında; yüksek düzeyde olarak anlamlı fark vardır. p değeri 0,001 den daha küçük ise; çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. p değeri 0,10 ile 0,05 aralığında; sınırda anlamlılık anlamına gelmektedir.

Değerlendirme kriterlerine ve yapılan analizlere göre, çalışanların demografik özellikleri değişken algılarının karşılaştırılması ayrı ayrı analizi yapılarak anlamlılık düzeylerinin bulunabileceğini ve yorumlanabileceğini söyleyebiliriz.

5.1.2.1. Çalışanların cinsiyet değişkenine göre algılarının karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre grup istatistikleri yapılırken “t” Testi uygulanmıştır Uygulamaya 57 kadın ve 143 erkek katılmıştır (Tablo 20).

Kadın çalışanların, “Teknolojik Mobbing” algılarının aritmetik ortalaması 3,4479 ve standart sapması 0,40926 iken, erkek çalışanların, Teknolojik Mobbing algılarının aritmetik ortalaması 3,4367 ve standart sapması 0,38874’tür (Tablo 20).

Tablo 20.’de görüldüğü gibi, her iki grupta yer alan çalışanların, “Teknolojik Mobbing” algıları ölçekte “Biraz” ifade alanına girmektedir. Bu durum, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kaldıklarını göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların “Teknolojik Mobbing” algılarının birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılığın olmadığını söyleyebiliriz.

Tablo 20. Teknolojik mobbing değişken ortalamalarının cinsiyete göre algı ölçeğinin dağılımı.

“t” Testi Grup Analizi					
	Cinsiyetiniz nedir?	Kişi sayısı	Ortalama	Standart sapma	Standart hata ortalama
Teknolojik_mobbing_ortalama	Kadın	57	3,4479	,40926	,05421
	Erkek	143	3,4367	,38874	,03251

Tablo 21. Teknolojik Mobbing Değişken Ortalamalarının Algı ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı “t” Testi analizi.

Bağımsız değişken “t” Testi									
Ortalamaların eşitliği için t-test									
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Ortalama farkı	Standart hata farkı	95% güven aralığında	
								alt	üst
Teknolojik_	,261	,610	,181	198	,857	,01118	,06182	-,11073	,1330
mobbing_									9
ortalama			,177	98,49	,860	,01118	,06321	-,11425	,1366
				7					1

Çalışanlarının cinsiyetlerine göre, Teknolojik Mobbing algılarındaki farkın önemli olup olmadığı araştırıldığında; Tablo 21’de 0,05 anlamlılık düzeyinde; farkın önemli olmadığı (**0,857 >0,05**) görülmüştür.

Bu sonuçlara göre; 0,05 anlamlılık düzeyi ve 198 serbestlik derecesinde; kadın ve erkek çalışanların, “Teknolojik Mobbing” algıları ortalamalarında **farklılığa yol açmadığı** söylenebilir.

Aynı yöntemle araştırmaya katılan çalışanların özdeşleştirme sorularına verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre dağılımına göre “t” Testi analizi Tablo 22’de gösterilmiştir. Tablo 22 incelendiğinde, 57’si kadın, 143’ü erkek olan katılımcıların algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 22. Özdeşleştirme değişken ortalamalarının cinsiyete göre algı ölçeklerinin dağılımı.

“t” Testi grup analizi					
	Cinsiyetiniz nedir?	Kişi sayısı	ortalama	Standart sapma	Standart hata ortalama
Özdeşleştirme_ortalama	Kadın	57	3,2947	,68515	,09075
	Erkek	143	3,0406	,54672	,04572

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre grup istatistikleri yapılırken “t” Testi uygulanmıştır (Tablo 22). Uygulamaya 57 kadın ve 143 erkek katılmıştır. Kadın çalışanların, “Personel Özdeşleştirme” algılarının aritmetik ortalaması 3,2947 ve standart sapması 0,68515’dir. Erkek çalışanların, Özdeşleştirme algılarının aritmetik ortalaması 3,0406 ve standart sapması 0,54672’dir.

Her iki grupta yer alan çalışanların, Özdeşleştirme algılarının ölçekte “Biraz” ifade anlamına gelmekte, bu da, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlara maruz kaldıklarını göstermektedir.

Tablo 23. Özdeşleştirme Değişken Ortalamalarının Algı ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı “t” Testi analizi.

Bağımlı değişken "t" Testi									
Ortalamaların eşitliği için t-test									
	F	Sig.	t	df	Sig.	Ortala	Standart	95% güven	
					(2-	ma	hata	aralığında	
					tailed)	farkı	farkı	Alt sınır	Üst sınır
Özdeşleştirme									
_ortalama	2,764	,098	2,754	198	,006	,25418	,09229	,07218	,43618
			2,501	85,852	,014	,25418	,10162	,05216	,45619

Çalışanlarının cinsiyetlerine göre, Özdeşleştirme sorularına verdikleri cevaplarda, algılarındaki farkın önemli olup olmadığı araştırıldığında; Tablo 23’te 0,05 anlamlılık düzeyinde; farkın önemli olmadığı (0,06 >0,05) görülmüştür.

Bu sonuçlara göre; 0,05 anlamlılık düzeyi ve 198 serbestlik derecesinde; cinsiyete göre çalışanların özdeşleştirme algıları ortalamalarında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

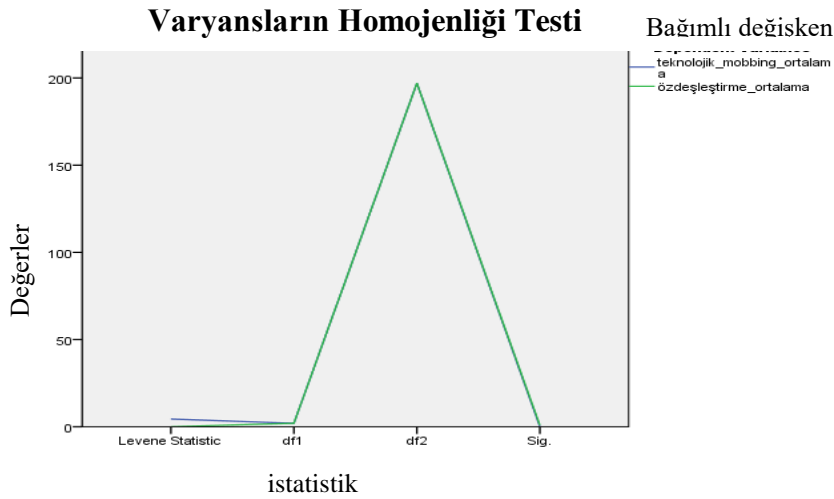
5.1.2.2. Çalışanların yaş değişkenine göre algılarının karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların yaş değişkenine göre belli bir ölçeği ya da başka bir değişkeni "One Way ANOVA" testine göre değerlendirilebilir. Bu durumda aşağıdaki Tablolar (Tablo 24, 25, 26) ve Şekiller (Şekil 13, 14) incelenerek, çalışanların “Teknolojik Mobbing” ve “özdeşleştirme Ortalamaları” değişkenleri yaş faktörüne göre yorumlanabilir.

Tablo 24. Değişkenlerin Ortalamalarının algı ölçeklerinin yaşa göre dağılımı
“ANOVA” Testi analizi.

	Varyansların homojenliği testi			Sig. anlamlılık
	istatistik ortalama	Serbestlik derecesi		
		df1	df2	
Teknolojik_mobbing_ortalama	4,399	2	197	,014
Özdeşleştirme_ortalama	,030	2	197	,971

Katılımcıların 0.95 güven aralığında 197 serbestlik derecesinde, sig. değerleri “Teknolojik Mobbing” algıları ortalaması 0,014 iken, “Personel Özdeşleştirme” algı ortalamaları sig. değerinin 0,971 olduğu görülmektedir. II. Bölüm sorularından oluşan “Teknolojik Mobbing” algıları ortalamalarında, $p < 0,05$ olduğu için, yaşa göre değişkenlerin birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir. Şekil 13.’te “Teknolojik Mobbing” algılarının, yaşa göre birbirleri aralarında anlamlı bir farklılık gösterdiği ve varyanslarının eşit dağılmadığı görülmektedir. Şekil 13.’te katılımcıların “Özdeşleştirme algı ortalamalarının ise, 197 serbestlik derecesinde, yaşa göre aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.



Şekil 13. Değişkenlerin Ortalamalarının algı ölçeklerinin yaşa göre dağılımı grafiği.

Buna karşılık Tablo 24. İncelendiğinde; III. Bölüm sorularından oluşan “Personel Özdeşleştirme” ortalamalarının 0,971 olduğu, ($p > 0,05$) anlamlılık düzeyinde farkın önemli olmadığı, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ve homojen bir dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 25. “Teknolojik Mobbing” ve “Özdeşleştirme” Değişkenlerinin Ortalamalarının yaşa göre dağılımı Tukey HSD^{a,b} analizi.

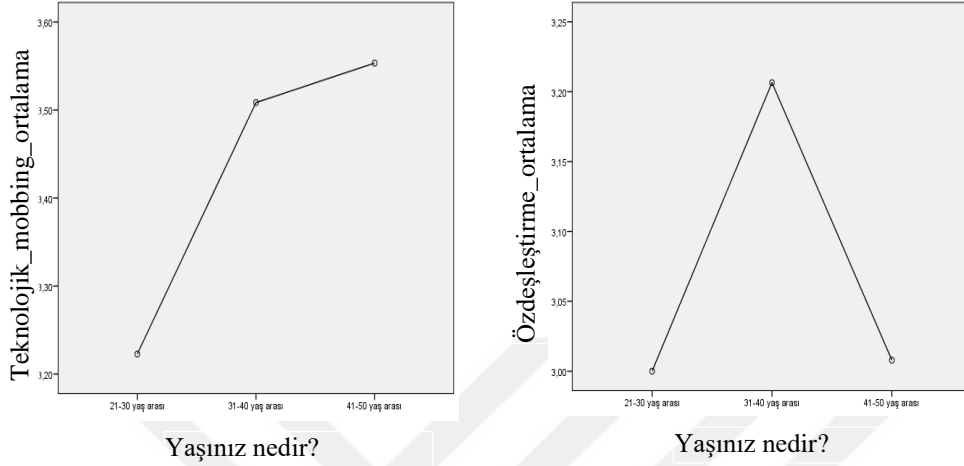
Teknolojik mobbing ortalama			
	yaşınız nedir?	Kişi sayısı	0.05 anlamlılık düzeyinde
			1 2
	21-30 yaş arası	54	3,2227
Tukey HSD ^{a,b}	31-40 yaş arası	108	3,5085
(Çoklu karşılaştırma testi)	41-50 yaş arası	38	3,5534
	Sig. (anlamlılık düzeyi)		1,000 ,801
Özdeşleştirme ortalama			
	yaşınız nedir?	Kişi sayısı	0.05 anlamlılık düzeyinde
			1
	21-30 yaş arası	54	3,0000
Tukey HSD ^{a,b}	41-50 yaş arası	38	3,0079
(Çoklu karşılaştırma testi)	31-40 yaş arası	108	3,2065
	Sig. (anlamlılık düzeyi)		,162

Tablo 25.’te “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının yaşa göre dağılımı tablosunda, Tukey HSD^{a,b} (çoklu karşılaştırma) testi uygulanmıştır.

Katılımcılardan 54 kişinin “21-30 yaş arası”, 108 kişinin “31-40 yaş arası”, 38 kişinin de “41-50 yaş arası” olduğu, anlamlılık düzeyinin %95 güven aralığında ($p>0.05$) düzeyinde farkın önemli olmadığı, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, algılamının en çok “31-40 yaş arası” değişkenlerde en çok algılandığı görülmektedir.

Teknolojik mobbing algılarının, değerlendirme ölçeğinde “4” değerine karşılık gelen ifadenin “Evet” olduğu ve bu algılamının bu yaş aralığında en çok algılandığı söylenebilir. Şekil 14.’te “Teknolojik Mobbing” algı ortalamalarının “4” değerine karşılık gelen “Evet” olarak “31-40 yaş arası” katılımcılarda en çok algılandığı görülmektedir.

Ayrıca Şekil 14’te katılımcıların “Personel Özdeşleştirme” algı ortalamalarının da, “3” değerine karşılık gelen “Orta Derecede” ifadesi olarak en çok bu yaş aralığında algılandığı ve katılımcıların yaşa göre algılarında anlamlı bir değişiklik olduğunu söyleyebiliriz.



Şekil-14. Değişkenlerin Ortalamalarının yaşa göre algı dağılımı grafiği.

Tablo 26. Yaş değişkenine göre tanımlayıcı istatistik analizi “ANOVA” Testi analizi.

		(Tanımlayıcı İstatistikler)							
	Kişi sayısı	Ortalama	Standart sapma	Standart hata	95% güven aralığında ortalama		En az	En fazla	
					Alt sınır	Üst sınır			
Teknolojik_mobbing_ortalama	21-30 yaş arası	54	3,2227	,43793	,05959	3,1032	3,3423	2,42	4,14
	31-40 yaş arası	108	3,5085	,34979	,03366	3,4418	3,5752	2,64	4,42
	41-50 yaş arası	38	3,5534	,33059	,05363	3,4447	3,6620	2,86	4,53
	Toplam	200	3,4399	,39369	,02784	3,3850	3,4948	2,42	4,53
Özdeşleştirme ortalama	21-30 yaş arası	54	3,0000	,58600	,07974	2,8401	3,1599	1,70	4,20
	31-40 yaş arası	108	3,2065	,59801	,05754	3,0924	3,3206	1,70	4,60
	41-50 yaş arası	38	3,0079	,58927	,09559	2,8142	3,2016	1,90	4,20
	Toplam	200	3,1130	,59885	,04235	3,0295	3,1965	1,70	4,60

Araştırmanın I. Bölüm demografik özelliklerinden, yaş değişkenine göre girilen veriler hakkında basit analizler yapmak için Tablo 26’te görüldüğü gibi SPSS 21 istatistik programında One Way ANOVA (Tek faktörlü varyans analizi) testi analizi yapılmıştır.

“Teknolojik Mobbing”ve “Özdeşleştirme” personel algılarının ölçülmeye çalışıldığı bu test analizinde, anket sorularını cevaplayan 200 kişinin ağırlıklı yaş ortalamalarının “31-40 yaş arası” olduğu söylenebilir.

II. Bölüm sorularından “**Teknolojik Mobbing**” algılarının toplam ortalamalarına bakıldığında, Tablo 26’da çıkan sonuç; 3,4399 olup, bu değere karşılık gelen “**Biraz**” ölçeği katılımcıların ağırlıklı algılarını gösteren ölçek olduğunu söyleyebiliriz.

III. Bölüm sorularından “**Personel Özdeşleştirme**” algılarının toplam ortalamalarında, Tablo 26’da görüldüğü gibi 3,1130 olup, bu değere karşılık gelen “**Orta derecede**” ölçeği katılımcıların ağırlıklı algılarını gösteren ölçek olduğunu söyleyebiliriz.

5.1.2.3. Çalışanların eğitim durumu değişkenine göre algılarının karşılaştırılması

Araştırmaya katılan kamu ve özel sektörde çalışan katılımcıların eğitim durumlarına göre grup istatistikleri Tablo 27’de görülmektedir. Uygulamaya 200 çalışan katılmıştır. Bunlardan 143’ü ön lisans ve lisans mezunu, 57’si yüksek lisans ve doktora mezunudur.

Araştırmaya katılan deneklerin eğitim durumlarına göre teknolojik mobbing ve özdeşleştirme algılarının aritmetik ortalamaları Tablo 27’de gösterilmiştir.

Buna göre katılımcıların **eğitim durumuna göre Teknolojik mobbing algılarının** “3-4” değişken ölçeklerine karşılık gelen “**Biraz ve Evet**” olduğunu söylenebilir.

Özdeşleştirme algılarına bakıldığında **eğitim durumuna göre** katılımcıların algıların aritmetik ortalamalarının “3”e karşılık gelen “**Orta Derecede**” olduğu Tablo 27.’de görülmektedir

Tablo 27. Eğitim değişkenine göre Betimsel İstatistik Tablosu “t” Testi.

Grup Analizi					
	Eğitim durumu nedir?	Kişi sayısı	Ortalama	Standart sapma	Standart hata Ortalama
Teknolojik_mobbing_ortalama	Ön lisans, lisans	143	3,3904	,40963	,03425
	Yüksek lisans, doktora	57	3,5638	,32159	,04260
	Ön lisans, lisans	143	3,0797	,59618	,04986
Özdeşleştirme_ortalama	Yüksek lisans, doktora	57	3,1965	,60266	,07982

Ön lisans ve lisans mezunlarının teknolojik mobbing algılarının aritmetik ortalaması 3,3904 , standart sapması 0,40963 ve yüksek lisans, doktora mezunlarının teknolojik mobbing algılarının aritmetik ortalaması 3,5638, standart sapması 0,32159’dur. Değişkenlerin birbirleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir (Tablo 27).

“Personel Özdeşleştirme” algılarının ortalaması ön lisans, lisans mezunları için 3,0797 ile standart sapması, 0,59618 olup, yüksek lisans, doktora mezunlarının algılarının aritmetik ortalaması 3,1965 ve standart sapması 0,60266’dır (Tablo 27).

Tablo 28. Eğitim değişkenine göre Betimsel İstatistik Analizi “t” Testi.

Betimsel İstatistik					
Varyan-ortalama eşitliği için t-testi					
		Sig. (anlamlılık)	df(serbestlik derecesi)	Sig. (2-li değişkeni)	Standart hata
Teknolojik_mobbing_ortalama	Kabul edilen varyansların eşitliği	,051	198	,005	,06058
	Kabul edilmeyen varyansların eşitliği		130,352	,002	,05466
Özdeşleştirme_ortalama	Kabul edilen varyansların eşitliği	,783	198	,214	,09368
	Kabul edilmeyen varyansların eşitliği		102,083	,218	,09411

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumuna göre “Teknolojik Mobbing ve Özdeşleştirme” algılarının arasında anlamlı bir fark görülmediği, homojen bir dağılım gösterdiği ve algılarının ölçeklendirmede karşılığı olarak “Orta derecede, Biraz ve Evet” olarak algılandığı, birbiri ile ilişkilerde aralarında anlamlı bir fark olmadığı, paralel bir dağılım gösterdiği söylenebilir. 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli olmadığı ($0,051 > 0,05$) ve ($0,783 > 0,05$) görülmüştür (Tablo 28).

5.1.2.4. Çalışanların Sektör Değişkenine Göre Algılarının Karşılaştırılması

Katılımcıların demografik özellikleri ile “Teknolojik Mobbing” ve personel algılarının ölçüldüğü “Özdeşleştirme” içerikli I. Bölümde ikiden fazla değişken olduğu için, sektöre göre birbirleriyle ilişkilerinin olup olmadığını ölçmek için “Tek Yönlü ANOVA Testi” analizi kullanılmıştır.

Tablo 29. Sektör Değişkenine göre varyansların homojenliği “ANOVA” testi.

Varyansların homojenliği testi					
	İstatistik	df1	serbestlik	df2	Sig.(anlamlılık)
Teknolojik_mobbing_ortalama	,936		3	196	,424
Özdeşleştirme_ortalama	,059		3	196	,981

Sektör değişkenine göre “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarında Tablo 29’da görüldüğü gibi $0,424 > 0,05$ ve $0,981 > 0,05$ anlamlılık düzeyinde ($\text{sig} > 0,05$) algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı, varyansların homojen dağılım gösterdiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların Likert tipi beş ölçekli değişkenlerden karşılığı olan sektörler SPSS 21 istatistik programında; “Metal-Tersane” için “1”, “inşaat” için “2”, “hizmet sektörü” için “3”, “Kamu Kurumu” için “4” ölçeği kodlanmıştır. “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğü betimsel istatistik analizi Tablo 30’da görülmektedir. Buna göre değişkenlerin ağırlıklı ortalamalarının birbiri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. “Teknolojik Mobbing” algı ortalamasının “3” ve “4”

aralığında olup, bunlara karşılık gelen ölçeklerin algılarının “Biraz” ve “Evet” olarak homojen bir dağılım gösterdiği de söylenebilir.

Aynı şekilde “Personel özdeşleştirme” algıların da sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, katılımcıların sektöre göre algılarının “3” ölçeğine karşılık gelen “Orta derecede” algısının ağırlıklı olarak algılandığını ve sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermeyip, varyanslarının homojen olduğu söylenebilir. (Tablo 30.)

Tablo 30. Sektör Değişkenine göre “ANOVA” testi analizi.

		Betimsel istatistik							
		Kişi sayısı	ortalama	Standart sapma	Standart hata	95% güven aralığı		minimum	maksimum
						Alt limit	Üst limit		
Teknolojik_mobbing_ortalama	Metal (Tersane)	44	3,4533	,36982	,05575	3,3408	3,5657	2,64	4,11
	İnşaat	40	3,6396	,32930	,05207	3,5343	3,7449	3,06	4,42
	Hizmet sektörü	101	3,3358	,37915	,03773	3,2610	3,4107	2,42	4,06
	Kamu kurumu	15	3,5685	,49377	,12749	3,2951	3,8420	2,58	4,53
	Toplam	200	3,4399	,39369	,02784	3,3850	3,4948	2,42	4,53
Özdeşleştirme_ortalama	Metal (Tersane)	44	3,0886	,58676	,08846	2,9102	3,2670	2,20	4,50
	İnşaat	40	3,3025	,58725	,09285	3,1147	3,4903	1,90	4,60
	Hizmet sektörü	101	3,0386	,59346	,05905	2,9215	3,1558	1,70	4,50
	Kamu kurumu	15	3,1800	,64387	,16625	2,8234	3,5366	1,80	4,20
	Toplam	200	3,1130	,59885	,04235	3,0295	3,1965	1,70	4,60

5.1.2.5. Çalışanların departman değişkenine göre algılarının karşılaştırılması

Araştırmaya katılan çalışanların sekiz gruba ayrılarak gösterildiği bu çalışmada değişkenlere 1’den 8’e kadar numaralar atanarak ölçekler kodlandırılmıştır.

Araştırmanın önemli kriterlerinden biri olan bu değişkenler I. Bölüm demografik özelliklerde tanımlanmış ve SPSS 21 istatistik programında data

girişleri yapılarak analizler yapılmıştır. “1-8” arası numaralarla kodlanan değişken ölçeklerine karşılık gelen ifadeler tanımlanmıştır.

- “Yönetici, amir, müdür, şef” değişkeni için “1”,
- “Çağrı operatörü” değişkeni için “2”,
- “İş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı” değişkeni için “3”,
- “Teknik personel; mimar, mühendis...” değişkeni için “4”,
- “Satın alma, lojistik” değişkeni için “5”,
- “Avukat” değişkeni için “6”,
- “Yazılım mühendisi ,bilgi işlem uzmanı” için “7”,
- “Polis” değişkeni için “8” değişkenleri SPSS 21 istatistik programında rakamlarla kodlanmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların meslekleri ve çalıştıkları departmanlara göre “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarında birbirleriyle ilişkileri ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının analizi incelenmiştir.

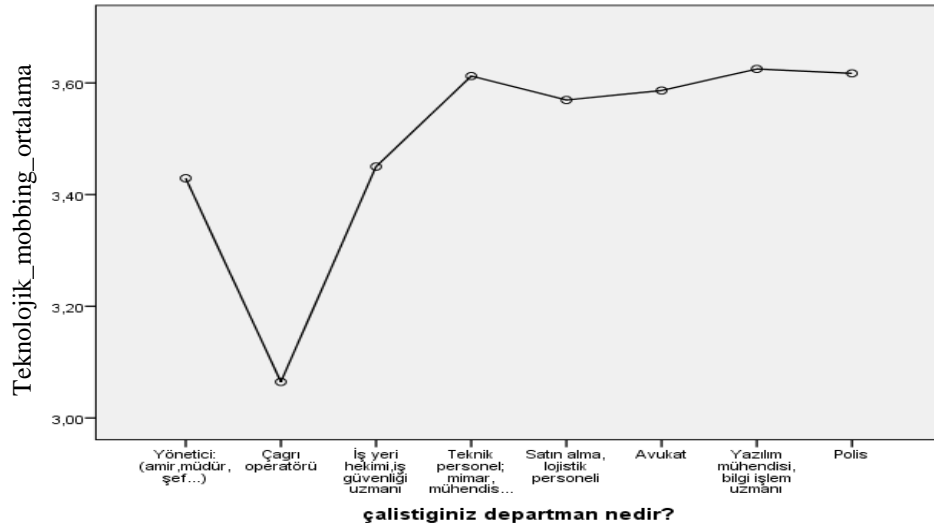
Tablo 31. Çalıştığı bölüm değişkenine göre “ANOVA” testi tablosu.

	Varyansların homojenliği testi				
	istatistik	df1	serbestlik	df2	Sig.(anlamlılık)
Teknolojik_mobbing_ortalama	1,393	7	192		,210
Özdeşleştirme_ortalama	,979	7	192		,448

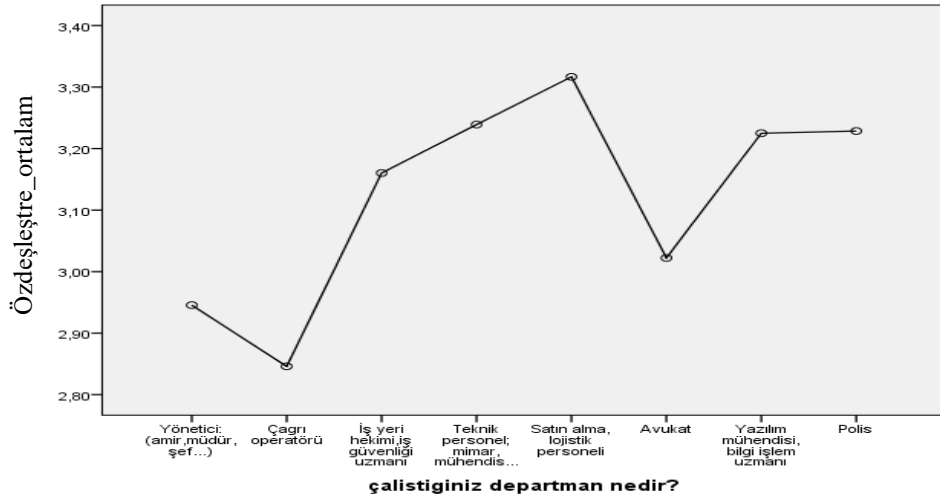
Araştırmaya katılan çalışanların “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının sektöre göre genel olarak birbirleriyle ilişkilerinde, 192 serbestlik derecesinde Sig.>0,05 anlamlılık düzeyinde genel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. Tablo 31. İncelendiğinde, katılımcıların “Teknolojik Mobbing” algılarının çalıştığı bölüm değişkenine göre sig. (anlamlılık) değerinin 0,210>0,05 olduğu ve algılamada aralarında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların “Personel Özdeşleştirme” algılarının çalıştığı bölüm değişkenine göre ölçüldüğü Tablo 31.’de görüldüğü gibi “ANOVA” testi anlamlılık düzeyleri sonucuna göre, sig. (anlamlılık) değerinin 0,448>0,05 olduğu ve algılamada aralarında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

Ancak grup içi analizleri incelendiğinde, detaylı analizlerde sektörlerden farklılıklar çıktığı gözlemlenmektedir. Şekil 15. ve Şekil 16. “ANOVA testi” analizi grafik olarak gösterilmiştir. Varyansların dağılımında çalışılan bölüm değişkeninden, çağrı operatörü çalışanlarının algılarının diğer bölüm çalışanlarına göre algılamada aralarında anlamlı bir farklılık olduğunu söyleyebiliriz.



Şekil 15. “Teknolojik Mobbing” algısının çalıştığı bölüme göre ortalamaları grafiği -ANOVA” testi.



Şekil 16. “Personel Özdeşleştirme” algısının çalıştığı bölüme göre ortalamaları grafiği -ANOVA” testi.

Araştırmaya katılan çalışanlardan, çağrı operatörlerinin diğer meslek grupları ile ilişkisinde teknolojik mobbing algılarının, avukatların da “Personel Özdeşleştirme” algılarının diğer meslek grupları ile ilişkisinde algılarının ortalamalarında **anlamlı bir farklılık olduğu** söylenebilir (Şekil 16).

Çalışılan bölümün algılamada etkili olabileceği, Teknolojik Mobbing algısını yorumlarken çalıştığı bölüm faktörünün detaylı incelenmesi gerektiği söylenebilir.

5.1.2.6.Çalışanların görev süresi değişkenine göre algılarının karşılaştırılması

Araştırmaya katılan 200 çalışanın “Sektörde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar, 1’den 6’ya kadar değişken ölçeklerine karşılık gelen sürelerle SPSS 21 istatistik programında aşağıdaki ifadelerle tanımlanarak kodlanmış ve data girişleri yapılmıştır:

- “1 yıldan az” değişkeni için “1”,
- “1-2 yıl arası” değişkeni için “2”,
- “3-4 yıl arası” değişkeni için “3”,
- “5-10 yıl arası” değişkeni için “4”,
- “10-20 yıl arası” değişkeni için “5”,
- “20 yıl ve üzeri” değişkeni için “6”, ölçekleriyle kodlanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerine göre ikiden fazla gruptan oluşan değişkenlerin analizi için uygulanan “One Way ANOVA testi analizi görülmektedir.

Buna göre, büyükten küçüğe doğru sıralamada ilk üç sırada, araştırmaya katılan 200 kişiden 70’inin “5-10 yıl arası”, 56’sının ”3-4 yıl arası”, 44 kişinin de “10-20 yıl arası” çalıştığı görülmektedir.

Tablo 32’de katılımcıların, “Teknolojik Mobbing” algılarının ağırlıklı ortalamalarına baktığımız zaman “3-4” arası değerler olduğu ve bu değerlere karşılık gelen ifadenin “**3-4 yıl arası**” ile “**5-10 yıl arası**” olduğu söylenebilir.

Tablo 32. Görev süresi değişkenine göre Betimsel İstatistik analizi.

Betimsel istatistik									
	Kişi sayısı	ortalama	Mean	Standart sapma	Standart hata	95% güven aralığı		minimum	maksimum
						Alt limit	Üst limit		
Teknolojik mobbing_ortalama	1 yıldan az	1	2,6944	2,69	2,69
	1-2 yıl arası	26	3,2425	,42460	,08327	3,0710	3,4140	2,64	4,11
	3-4 yıl arası	56	3,3864	,34921	,04667	3,2929	3,4799	2,69	3,97
	5-10 yıl arası	70	3,4786	,40842	,04882	3,3812	3,5760	2,42	4,42
	10-20 yıl arası	44	3,5751	,35490	,05350	3,4672	3,6830	2,64	4,53
	20 yıl ve üzeri	3	3,5093	,16038	,09259	3,1109	3,9077	3,42	3,69
	Toplam	200	3,4399	,39369	,02784	3,3850	3,4948	2,42	4,53
Özdeşleştirme ortalama	1 yıldan az	1	3,0000	3,00	3,00
	1-2 yıl arası	26	3,2615	,66337	,13010	2,9936	3,5295	2,30	4,50
	3-4 yıl arası	56	3,1411	,55850	,07463	2,9915	3,2906	1,80	4,60
	5-10 yıl arası	70	3,0729	,64694	,07732	2,9186	3,2271	1,70	4,50
	10-20 yıl arası	44	3,0795	,55262	,08331	2,9115	3,2476	1,90	4,20
	20 yıl ve üzeri	3	2,7667	,15275	,08819	2,3872	3,1461	2,60	2,90
	Toplam	200	3,1130	,59885	,04235	3,0295	3,1965	1,70	4,60

Katılımcıların “Teknolojik Mobbing” algılarının görev süresi değişkenine göre birbiri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı da söylenebilir (Tablo32).

Aynı şekilde Tablo 32. incelendiği zaman, “Personel Özdeşleştirme Algılarının” ölçüldüğü bölümde de çalışanların algılarının çalışılan süreye göre birbiri arasında anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Aritmetik ortalamalarına göre “3” değerine karşılık gelen ifadenin de “3-4 yıl arası” olduğunu söyleyebiliriz. “3-4 yıl arası” süredir çalışıyor olanların “Personel Özdeşleştirme “ algılarının daha fazla olduğunu ve çalışma sürelerine göre araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerinin birbiriyle anlamlı bir farklılık göstermediği Tablo 32.’de görülmektedir.

Tablo 33. Görev süresi değişkenine göre varyansların homojenliği.

Varyansların homojenliği testi				
	istatistik	df1	serbestlik df2	Sig. (anlamlılık)
Teknolojik_mobbing_ortalama	1,513 ^a	4	194	,200
Özdeşleştirme_ortalama	1,861 ^b	4	194	,119

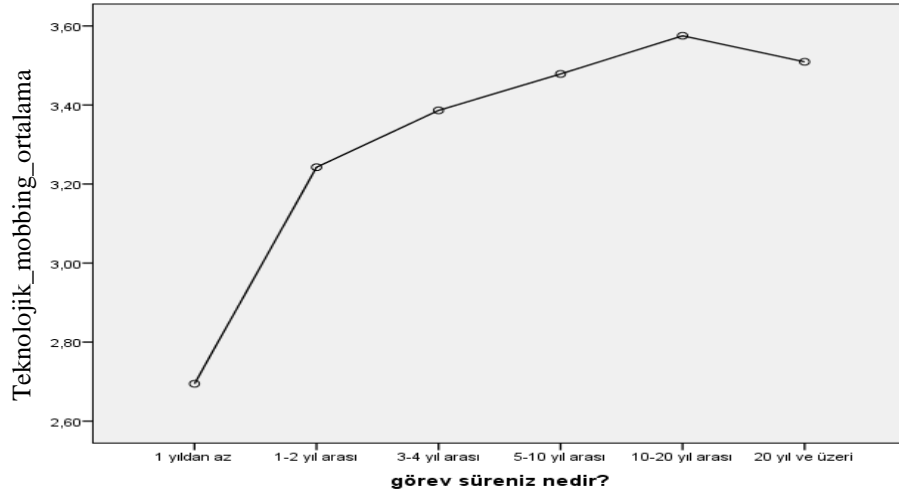
Araştırmaya katılan çalışanların görev süresi değişkenine göre, “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algıları anlamlılık düzeyi Tablo 33’de gösterilmiştir. Bu değerlere göre, değişkenlerin varyanslarının homojen bir dağılım gösterdiği, sig. (anlamlılık) değerinin $0,200 > 0,05$ ve $0,119 > 0,05$ olduğu ve algılamada aralarında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

Tablo34. Görev süresi değişkenine “ANOVA” testi tablosu

One-way ANOVA –Tek faktörlü varyans analizi						
		Kareler toplam	serbestlik	Kareler ortalama	F	Sig. anlamlılık
Teknolojik_mobbing_ortalama	Gruplar arası	2,653	5	,531	3,651	,004
	Grup içi	28,191	194	,145		
	Toplam	30,844	199			
Özdeşleştirme_ortalama	Gruplar arası	1,152	5	,230	,637	,672
	Grup içi	70,214	194	,362		
	Toplam	71,366	199			

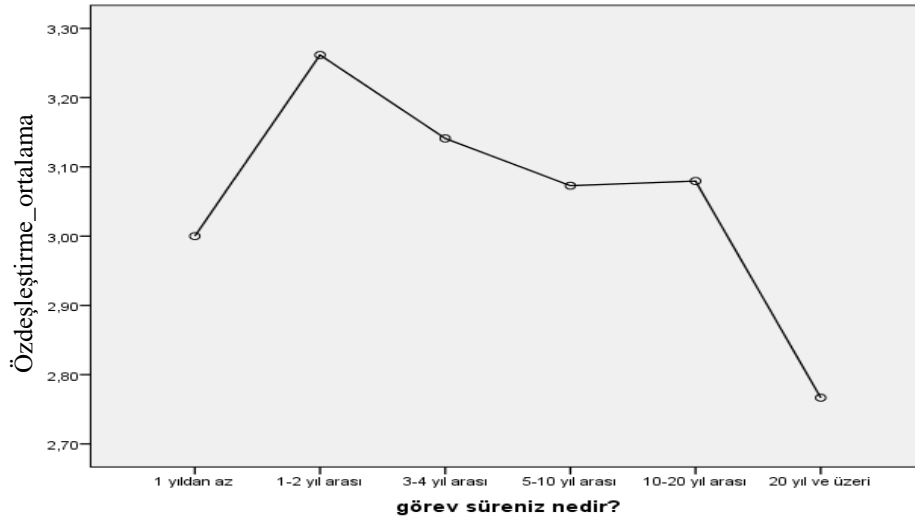
Çalışanların “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının anlamlılık düzeyi “One Way ANOVA” testi ile Tablo 34.’te gösterilmiştir. Çalışanların algılarının %95 güven aralığında $0,05$ anlamlılık düzeyinde sig. $<0,05$ olduğu ($0,004 < 0,05$) ve “**Teknolojik Mobbing**” algılarının değişkenlerin birbiri ile ilişkilerinde görev süresine göre **farklılık gösterdiği** görülmektedir.

“**Personel Özdeşleştirme**” algılarında ise 194 serbestlik derecesinde sig. $>0,05$ olduğu ($0,672 > 0,05$) birbiri ile ilişkilerinde anlamlı bir **farklılık olmadığı** söylenebilir.



Şekil 17. “Teknolojik Mobbing” algısının görev süresine göre ortalamaları grafiği -ANOVA” testi.

Katılımcıların “Teknolojik Mobbing” algılarının görev süresi değişkenine göre yapılan analizler sonucu Şekil 17.’de görülen “görev süresi ortalamaları” grafiği incelendiğinde; “1 yıldan az” süredir çalışıyor olanların algılarının, diğer ölçek değişkenlerine göre birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.



Şekil 18. “Personel Özdeşleştirme” algısının görev süresine göre ortalamaları grafiği -ANOVA” testi.

Katılımcıların “Personel Özdeşleştirme” algılarının görev süresi değişkenine göre yapılan analizler sonucu Şekil 18.’de görülen “görev süresi

ortalamaları” grafiği incelendiğinde; “20 yıl ve üzeri” süredir çalışıyor olanların algılarının, diğer ölçek değişkenlerine göre birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir.

“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının ortalamalarına bakarak, katılımcıların görev süresine değişkeni göre algılamalarının değiştiğini söyleyebiliriz.

5.1.2.7. Araştırma anketinin betimleme bölümlerinin verileri

Araştırmamıza katılan katılımcıların cevapladıkları anket soruları üç bölümden oluşmaktadır. Demografik özelliklerden oluşan I. Bölüm anket sorularımızda, dört farklı sektörde, cinsiyet, eğitim durumu, meslek-departman, görev süresi değişkenleri tanımlanmıştır.

“Teknolojik Mobbing” algılarının ölçüldüğu II.bölüm anket soruları 36 soru maddesinden oluşmaktadır.

Son olarak “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğu III.bölüm anket sorularında da 10 adet soru maddesi bulunmaktadır.

SPSS 21 İstatistik programında deneklerin üç bölümden oluşan anket sorularına verdikleri cevaplar, değişken ölçeklerine göre rakamlarla kodlanarak programa data girişleri yapılmış, analizler ise; Tablo ve grafiklerle gösterilmiştir.

5.1.2.7.1. Demografik özelliklerinin belirtildiği I. Bölüm verileri

Araştırmaya katılan, kamu ve özel sektörde çalışan rastgele seçilmiş 200 kişiden demografik özellikler bölümü analiz sonuçları özetlenecek olursa;

“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğu, evreni oluşturan rastgele seçilmiş 200 çalışanın katıldığı bu çalışmada katılımcıların;

- **Cinsiyet değişkenine göre;** % 28.5’i kadın, %71.5’i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. 57 bayan ve 143 erkek çalışana uygulanmıştır.

- **Yaş değişkenine göre;** algı ölçeği, 54 kişi, 21-30 yaş aralığında, 108 kişi 31-40 yaş aralığında, 38 kişi 41-50 yaş aralığında çalışana uygulanmıştır.

Kümülatif olarak değerlendirdiğinde, bu çalışmada algılamanın 31-40 yaş aralığında yoğunlaştığı, kümülatifte 54 kişi olduğu ve bu yaş aralığının belirleyici çoğunluk oluşturduğu saptanmıştır Kümülatif toplamda “31-40 yaş arası” çalışanların algılamalarının diğer yaş gruplarına göre en fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 35. Cinsiyet-Yaş değişkeni betimsel istatistik çaprazlama tablosu analizi.

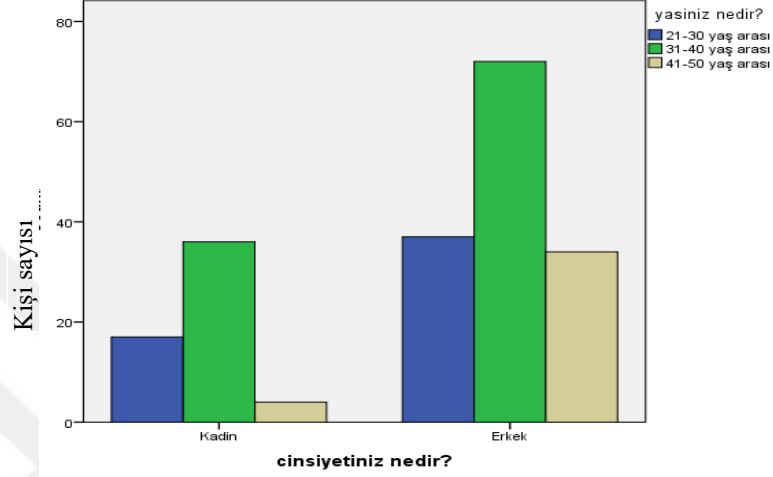
		Yaşınız nedir?			Toplam	
		21-30 yaş arası	31-40 yaş arası	41-50 yaş arası		
Cinsiyetiniz nedir?	Kadın	Sayılan değerler	17	36	4	57
		cinsiyetiniz nedir?	29,8%	63,2%	7,0%	100,0%
	Erkek	yaşınız nedir?	31,5%	33,3%	10,5%	28,5%
		Sayılan değerler	37	72	34	143
Toplam	Cinsiyetiniz nedir?	cinsiyetiniz nedir?	25,9%	50,3%	23,8%	100,0%
		Yaşınız nedir?	68,5%	66,7%	89,5%	71,5%
	yaşınız nedir?	Sayılan değerler	54	108	38	200
		Cinsiyetiniz nedir?	27,0%	54,0%	19,0%	100,0%
		yaşınız nedir?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 35.’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan çalışanların ağırlıklı algı ortalamalarının “31-40 yaş arası” olup, bu yaş aralığında %50,3’ünün erkek olduğu ve %63,2’sinin kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların algıların cinsiyete göre %63,2’sinin kadın, %50,3’ünün yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu ve algılamanın “**31-40 yaş arası**” çalışanlarda algılamanın en yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların yaş ve cinsiyet çaprazlaması analizi Tablo 35. incelendiğinde; %54'ünün “31-40 yaş” arası değişken ölçeğinde olduğunu ve araştırmaya katılan 200 kişiden, 108 kişinin “31-40 yaş arası” aralığında olduğu görülmektedir.

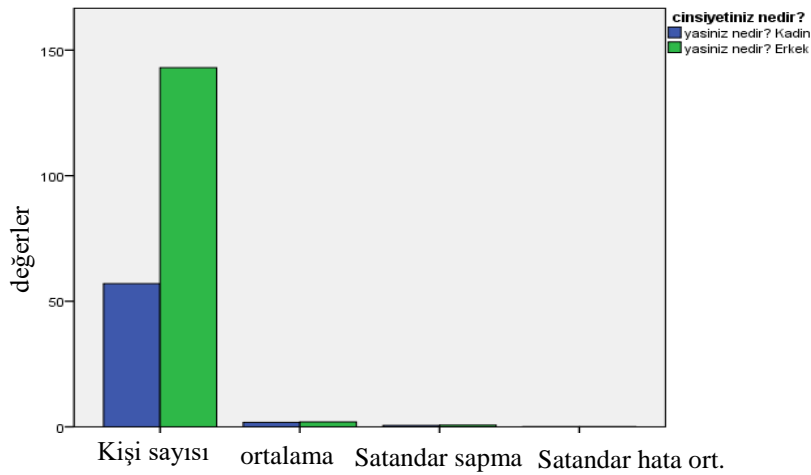
Cinsiyet-Yaş Bar Grafiği



Şekil 19. Cinsiyet-Yaş değişkeni çaprazlama tablosu bar grafiği.

Şekil 19.'da, katılımcıların cinsiyet-yaş değişkenlerine göre çaprazlama testi analiz sonucu, bar grafiği ile gösterilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, kadın ve erkek çalışanların ikisinde de “31-40 yaş arası” algı düzeylerinin birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Cinsiyet-Yaş Grup İstatistik Grafiği



Şekil 20. Cinsiyet-Yaş değişkeni grup istatistik “t” Testi grafiği.

Tablo 36. Cinsiyet-Yaş değişkeni grup istatistik “t” Testi analizi.

Grup istatistik		Cinsiyetiniz nedir?	Kişi sayısı	ortalama	Standart sapma	Standart hata ortalama
Yaşınız nedir?	Kadın		57	1,77	,567	,075
	Erkek		143	1,98	,707	,059

Araştırmaya katılan kadın ve erkek katılımcıların, yaş değişkenine göre yapılan, “t” testi analizi Tablo 36.’da gösterilmiştir. Katılımcılardan 57’si kadın, 143’ü erkektir. Ortalama değerlere baktığımız zaman; 1,77 ve 1,98 rakamları “2” kodlamasına karşılık gelen, “31-40 yaş arası” ölçeği ile ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan kadın ve erkek katılımcıların “31-40 yaş arası” yaş aralığında olduğu söylenebilir. Şekil 20’de ise; cinsiyet-yaş değişkeni “t” testi analizinin grup istatistiği bar grafiği ile gösterilmiştir.

Araştırma verilerinden, katılımcıların demografik özelliklerine göre yapılan analizlerden, “eğitim durumu, sektör, çalışılan bölüm, görev süresi” değişkenleri analiz verilerini aşağıdaki gibidir:

- **Eğitim durumu değişkenine göre**, % 71,5’i, ön lisans ve lisans mezunu olup, %28,5’i yüksek lisans ve doktora mezunudur (Tablo 4).

Algı ölçeğine bakıldığında,143 kişi ön lisans ve lisans mezunu olup, 57 kişinin yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada kümülatifte algılamanın %71,5’i üzerinde olduğu ve bunun da **ön lisans ve lisans mezunlarından** oluştuğu görülmektedir

- **Çalıştıkları sektör değişkenine** göre, algı ölçeğine bakıldığında, 44 kişi metal (tersane) sektöründe, 40 kişi inşaat sektöründe, 101 kişi hizmet sektöründe, 15 kişi kamu kurumunda çalışmaktadır (Tablo 5).

Bu çalışmada kümülatif olarak algılamanın %92,5’i üzerinde olduğu ve bunun da **hizmet sektöründe** oluştuğu görülmektedir.

- **Çalıştığı bölüm-meslek değişkenine** göre, algılamanın en yüksek olduğu çalıştığı bölüm; grup içinde %36,5'ini oluşturan, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı olarak çalışılan departmanda olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Kümülatif olarak sekiz gruptan oluşan çalışılan bölüm değişkenlerinden, %86,6 oranında algıların en fazla olduğu; "Yönetici, çağrı operatörü, iş yeri hekimi-iş güvenliği uzmanı, teknik personel, satın alma ve lojistik" bölümlerinde yoğun bir şekilde algılandığı söylenebilir (Tablo 6).

- **Görev süresi değişkenine göre** algı ölçeğine bakıldığında, ankete katılan çalışanlardan sadece 1 kişinin 1 yıldan az süreli çalıştığı, 26 kişinin 1-2 yıl arası, 56 kişinin 3-4 yıl arası, 70 kişinin 5-10 yıl arası, 44 kişinin 10-20 yıl arası, 3 kişinin de 20 yıl ve üzeri süredir çalıştığı sonucuna varılmıştır (Tablo 7).

Uygulamaya katılan çalışanlardan, kümülatif olarak "5-10 yıl arası" sürede çalışmış olanların algının en yüksek olduğu ve toplamda %76,5'inin "1 yıldan, 5-10 yıl arası" sürelerde çalışanlarda algılarının yüksek olduğunu ve algılamayı etkileyen çalışma sürelerinin bu aralıktaki değişkenler üzerinden değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılabilir (Tablo 7).

5.1.2.7.2. "Teknolojik Mobbing" algılarının ölçüldüğü II. Bölüm verileri

Araştırmacı tarafından hazırlanan anket sorularının II.bölümünde; Teknolojinin iş yaşamındaki yeri, kullanımı, kişi üzerindeki psiko-sosyal etkileri ve iş yaşamındaki insan faktörünün makinalı çalışmaya tercih edilip edilmeyeceğinin, teknolojinin iş yaşamımızın ne derecede içine girdiği ve iş yaşamında ne sonuçlar doğurabileceği ölçülmeye çalışılmıştır.

Algıların ölçülmesinde kullanılan 5'li Likert tip ölçeklendirmede **1'den 5'e kadar "Kesinlikle Hayır, Hayır, Biraz, Evet, Kesinlikle Evet" ifadeleri** ile ölçeklendirilmiş ve SPSS 21 istatistik programında data girişleri yapılarak analizler yapılmıştır.

5.1.2.7.3. “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğü III. bölüm verileri

Araştırmanın bu bölümünde ise, katılımcıların “Teknolojik Mobbing” algısının sıklığı ölçülmeye çalışılmıştır.

II. Bölümde ölçülmeye çalışılan “Teknolojik Mobbing” algısının katılımcıların “Personel Özdeşleştirme” algılarındaki sıklık, bu algının iş yaşamında ne kadar sıklıkla ve ne derecede hissedildiği 5’li Likert tipi ölçeklendirme ile “Hiç, Bazen, Orta Derecede, Epey, Çok Fazla” ifadeleri ile ölçeklendirilmiştir. Bu ölçeklendirme SPSS 21 İstatistik programında 1’den 5’e kadar rakamlarla kodlanarak programa data girişleri yapılmıştır.

5.1.2.7.4. “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının ölçüldüğü korelasyon –regresyon analizi

Korelasyon Analizi; İki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir.

Verilerin normal dağılıma sahip olması durumunda Pearson korelasyon katsayısı, verilerin normal dağılmadığı durumda ise Spearman Rank korelasyon katsayısı tercih edilir.

Bir korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için %95 güven aralığında, p değerinin 0,05 den daha küçük olması gerekir. Korelasyon katsayısı negatif ise iki değişken arasında ters ilişki vardır, yani "değişkenlerden biri artarken diğeri azalmaktadır" denir.

Korelasyon katsayısı pozitif ise "değişkenlerden biri artarken diğeri de artmaktadır" yorumu yapılır.

Korelasyon katsayısı (r) yorumu

Doğrusal bir ilişkinin olup olmadığı, varsa bu ilişkinin derecesi, korelasyon katsayısı ile hesaplanır. “r” ile gösterilir. “-1 ile +1” arasında değerler alır. “r” değeri 0,70 ve üzerinde çıktığında yüksek bir ilişki vardır.

Pearson correlation (doğrusal ilişkili korelasyon) katsayısı, %99 güven aralığında p değerinin 0,01'den küçük olması gerekir.

- $r < 0,2$ ise çok zayıf ilişki yada korelasyon yok
- 0,2-0,4 arasında ise zayıf korelasyon
- 0,4-0,6 arasında ise orta şiddette korelasyon
- 0,6-0,8 arasında ise yüksek korelasyon
- $0,8 >$ ise çok yüksek korelasyon olduğu yorumu yapılır.

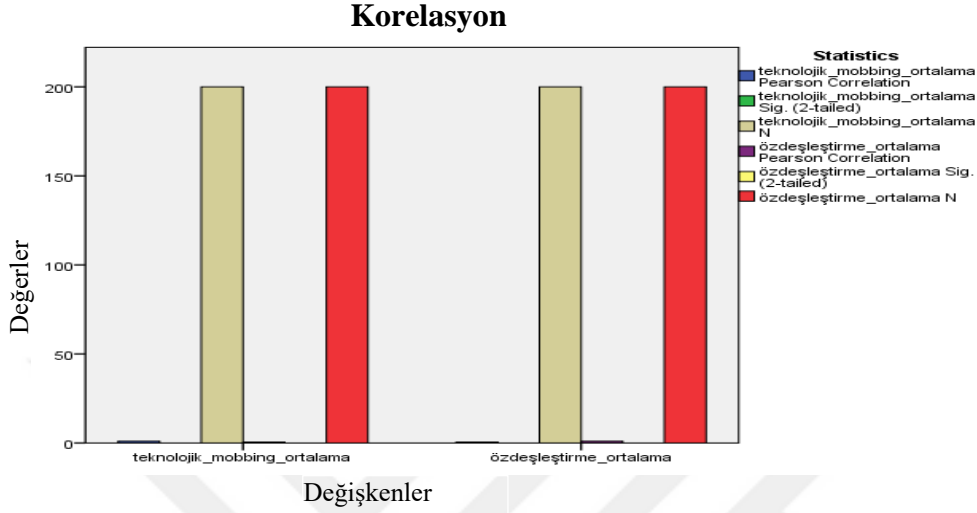
Tablo 37. “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” ilişkisi-
Korelasyon analizi tablosu

Pearson Korelasyon analizi- normal dağılımlı doğrusal ikili korelasyon			
		Teknolojik_ mobbing_ortalama	Özdeşleştirme_ ortalama
	pearson korelasyon	1	,574**
Teknolojik_mobbing_ ortalama	Sig. (2-tailed)		,000
	(iki faktörlü anlamlılık düzeyi)		
	Kişi sayısı	200	200
	pearson korelasyon	,574**	1
Özdeşleştirme_ ortalama	Sig. (2-tailed)	,000	
	(iki faktörlü anlamlılık düzeyi)		
	Kişi sayısı	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).(iki faktörlü,%99 güven aralığında anlamlılık)

Tablo 37’de “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” algılarının sig. değeri $0,574 > 0,05$ olduğu için, algılamada aralarında anlamlı bir fark olmadığı ve korelasyon katsayı aralıklarına bakarak aralarında 0,01 yani %99 anlamlılık düzeyinde ve 0,05 yani %95 güven aralığında da birbirleri arasındaki ilişkinin yüksek olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, %57,4 yani %60’a yakın bir ilişki vardır.

Şekil 21.'de ise gösterilen korelasyon grafiğinde, “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeleştirme” algı ortalamalarına göre aralarındaki ilişki düzeyinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.



Şekil 21.“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeleştirme” ilişkisi-Korelasyon analizi grafiği

Regresyon Analizi

Aralarında sebep sonuç ilişkisi bulunan iki veya daha fazla değişkenin, aralarındaki ilişkiyi bulmak ve bu konuda tahminler yapabilmek için Regresyon analizi kullanılır. Korelasyon analizlerinde, değişkenlerin bağımlı ve bağımsız olması önemli değildir ancak regresyon analizlerinde değişkenlerin bağımlı ve bağımsız olarak hangisinin olduğu önemlidir.

Regresyon denklemleri genel ifadesi:

$$Y = a + bx$$

Burada;

y = Bağımlı değişkenin değeri

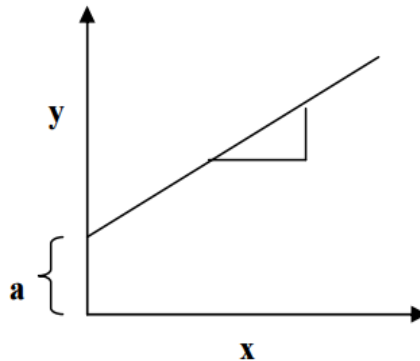
a = Regresyon doğrusunun kesişim değeri

(Sabit değer)

b = Regresyon doğrusunun eğimi

x = Bağımsız değişkenin değerini

göstermektedir.



Şekil 22.Regresyon denklemleri grafiği

Regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra, bağımsız değişken(ler)in skoru bilindiği zaman bağımlı değişkenin skoru tahmin edilebilir.

Bağımlı Değişken (y): Regresyon modelinde tahmin edilen değişkene denir. Bu değişkenin bağımsız değişken ile ilişkili olduğu varsayılır.

Bağımsız Değişken (x): Regresyon modelinde açıklayıcı değişken olup; bağımlı değişkenin değerini tahmin etmek için kullanılır.

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada “Teknolojik Gelişmeler” ile “Mobbing” arasındaki ilişki değerlendirilecektir.

Anket çalışmasında “Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme algıları araştırmacı tarafından hazırlanan anket soruları ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Mobbing faktörü veya algısı teknolojik gelişmelere göre farklılık gösterebilir. İkisi arasındaki ilişkiyi incelemek için, “Teknolojik Gelişmeler” bağımsız değişken olarak değerlendirilecektir.

Mobbing faktörü, teknolojik gelişmeler algı ölçekleri ortalamalarına göre değişeceği beklendiği için “Personel Özdeşleştirme” bölümünde izlenmeye çalışılan “Mobbing” faktörü bağımlı değişken olarak düşünülmesi gerekir.

Korelasyon analizinde Tablo 37.’de görüldüğü gibi Sig. (2-tailed)<0,05 göre 0,574>0,05 olduğundan, yüksek korelasyon düzeyinde aralarında anlamlı bir ilişki olduğuna, söylenebilir.

Tablo 38.“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” Basit doğrusal regresyon analizi özet tablosu.

Analiz özeti				
Model	R	(R ² deki değişim)	(Açıklanan varyans)	(tahmin edilen standart hata)
1	,574 ^a	,330	,327	,49140

a. sabit değişken; teknolojik_mobbing_ortalama (tahmin edici-yordayıcı değişken)

Teknolojik gelişmelerin personel özdeşleştirme üzerinde % 33 oranında etkisi olduğu ve 198 serbestlik derecesinde aralarında % 57,4 yani yaklaşık %60 oranında anlamlı bir ilişki olduğunu söylenebilir. “Teknolojik mobbing” faktörü bir birim dahi olsa, “Personel Özdeşleştirme” algıları üzerinde %33 oranında etkisi vardır denilebilir (Tablo 37- Tablo 38).

Tablo 39.“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” Tek yönlü basit doğrusal regresyon analizi özet tablosu.

One-way ANOVA ^a - tek yönlü varyans analiz özeti						
Model	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaları n karesi	F hesap istatistiği	Sig. anlamlılık	
1	regreasyon	23,554	1	23,554	97,542	,000 ^b
	Hata (artık)	47,812	198	,241		
	toplam	71,366	199			

a. Bağımlı değişken: özdeşleştirme_ortalama

b. bağımsız değişken: (Constant), teknolojik_mobbing_ortalama

$$Y=a+bX$$

Y= Bağımlı değişken yani; **“Personel Özdeşleştirme”**

X= Bağımsız değişken yani; **“ Teknolojik Mobbing”**

a= Sabit katsayı (0,107)

b= bağımsız değişkenin katsayısı (0,874)

$$\text{Personel Özdeşleştirme} = 0,107+0,874*\text{Teknolojik Mobbing}$$

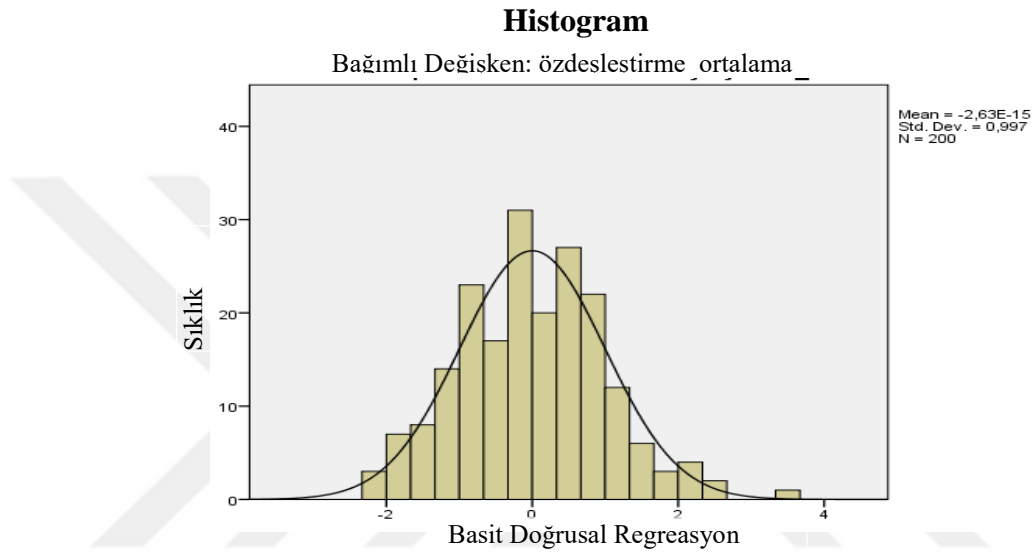
Tablo 40. “Teknolojik Mobbing” Personel Özdeşleştirme” ilişkisi-Regreasyon katsayı tablosu.

sabit katsayı ^(a)						
Model	Standartlanmamış katsayılar		Standartlanmış katsayılar	t istatistik	Sig. anlamlılık	
	B	Standart hata	Beta			
1	(katsayı)	,107	,306	,349	,727	
	Teknolojik_mobbing_ortalama	,874	,088	,574	9,876	,000

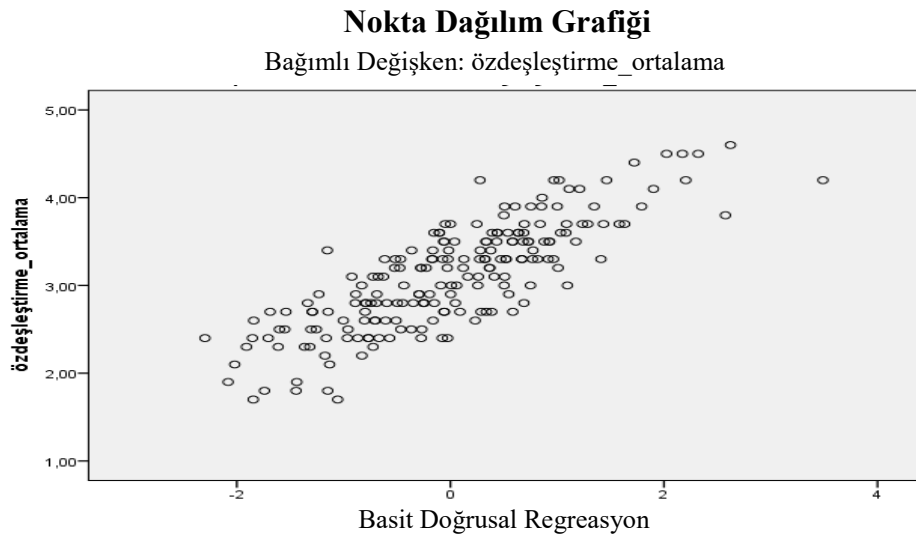
a. bağımlı değişken: özdeşleştirme_ortalama

Ayrıca “Teknolojik mobbing” faktörü ile “Personel özdeşleştirme” algıları arasında **pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki** olduğu, Regreasyon analizlerinin gösterildiği veri analizleri tablolarına bakılarak söylenebilir (Tablo 38, 39 ve 40).

Şekil 23. ve Şekil 24.’te, III. bölüm değişkenlerin ortalamalarının birbirleriyle ilişkilerini gösteren basit doğrusal regreasyon grafiği histogram olarak gösterilmiştir. Personel Özdeşleştirme algılarının normal dağılım grafiği de Şekil 23’te gösterilmiştir.



Şekil 23.“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” ilişkisi- Basit doğrusal Regreasyon grafiği –histogram-



Şekil 24.“Teknolojik Mobbing” ve “Personel Özdeşleştirme” ilişkisi- Normal dağılım grafiği.

Personel özdeşleştirme bölümünde, iş yaşamında kullanılan teknolojinin çalışanların algılarındaki sıklıkları incelenmiş ve ölçek değişken ortalamalarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Normal dağılım göstermiştir. Algı ölçekleri ortalamasının %95 güven aralığında pozitif yönde, anlamlı bir şekilde normal dağılım göstermiştir.

Araştırmada kullanılan anket çalışmasında, Ek-1’de gösterilen II. bölüm ve III. bölüm sorularından bazıları seçilmiş ve aşağıda vurgulanmıştır. Bu sorulara göre “Teknolojik Mobbing” faktörü değerlendirildiğinde “Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” konusunda daha net yorumlar yapılabileceği söylenebilir.

II. Bölüm anket soruları:

M7-İşinizle ilgili mesleki alanda kendinizi yeterli buluyor musunuz?

M20-İşinizi yaparken teknolojiden yararlanıyor musunuz?

M21-İşinizde kullandığınız teknolojik aletlerin bozulması ya da kullanılmaz hale gelmesi sizi strese sokar mı?

M25-İş yerinizde rakipleriniz var mı?

M28-İşinizi kaybetmemek için daha çok çalışmak ve kendinizi geliştirmek için çaba harcar mısınız?

M34-İş yaşamında, teknolojinin kullanımıyla birlikte, makineli çalışma insan gücüne tercih edilir mi?

M36-İş yaşamında kullanımı gittikçe artan teknoloji, işsizliğe sebep olabilir mi?

Tablo 41. “Teknolojik Mobbing” II.bölüm seçilen değişkenlerin Betimsel

İstatistik Analizi				
Betimsel istatistik				
	Kişi sayısı	ortalama	Standart sapma	Standart hata
	istatistik	istatistik	istatistik	istatistik
M20-İşinizi yaparken teknolojiden yararlanıyor musunuz?(Bilgisayar,fotokopi,elektronik cihazlar vb.)	200	4,49	,047	,665

Tablo 41. “Teknolojik Mobbing”II.bölüm seçilen değişkenlerin Betimsel İstatistik Analizi (devam)

36-İş yaşamında kullanımı gittikçe artan teknoloji, işsizliğe sebep olabilir mi?	200	4,37	,060	,846
M7-İşinizle ilgili mesleki alanda kendinizi yeterli buluyor musunuz?	200	4,29	,062	,876
M21-İşinizde kullandığınız teknolojik aletlerin bozulması ya da kullanılmaz hale gelmesi sizi strese sokar mı?	200	4,13	,070	,994
M28-İşinizi kaybetmemek için daha çok çalışmak ve kendinizi geliştirmek için çaba harcar mısınız?	200	4,07	,066	,938
M34-İş yaşamında ,teknolojinin gelişimiyle birlikte, makineli çalışma insan gücüne tercih edilir mi?	200	4,00	,071	1,000
M25-İş yerinizde rakipleriniz var mı?	200	3,64	,076	1,071
geçerli kişi sayısı	200			

Tablo 41’de seçilen II.bölüm anket sorularının betimsel istatistik analizi yapılmıştır. Değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri, algılama faktörü ve ortalamaları yorumladığında:

Araştırmanın sonucunun belirlenmesinde, önemli bir kriter olarak seçilen Tablo 41.’de de analizi yapılan soru maddelerini katılımcıların değişkenlere göre verdikleri cevapların ortalamalarının “4” olduğu ve buna karşılık gelen ifadenin de “Evet” olduğu anlaşılmaktadır. Güvenilirlik katsayısı yüksek, normal dağılım gösteren, anlamlılık düzeyinde değişkenler arasında anlamlı bir farklılık göstermeyen bir analiz olduğu söylenebilir.

III. Bölüm “Personel Özdeşleştirme” anket soruları:

S2- Kendimi yetersiz hissediyorum.

S3-Yetersiz olursam işimi kaybedebileceğim korkusuna kapılıyorum.

S4-Diğerlerinden daha iyi olmam gerektiğini düşünüyorum.

S5-Diğerlerinin hatalarımı bulmaya çalıştığını hissediyorum.

S7-İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.

S10-Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.

Tablo 42. “Personel Özdeşleştirme” Bölüm III. seçilen değişkenlerin Betimsel İstatistik Tablosu analizi.

Betimsel istatistik				
	Kişi sayısı	ortalama	Standart sapma	
	istatistik	istatistik	Standart hata	istatistik
S2-İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	200	4,44	,065	,917
S3-Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum	200	3,98	,074	1,042
S4-Diğerlerinden daha iyi olmam gerektiğini düşünüyorum	200	3,34	,106	1,498
S5-Diğerlerinin hatalarımı bulmaya çalıştıklarını hissediyorum	200	2,90	,083	1,171
S7-Yetersiz olursam işimi kaybedebileceğim korkusuna kapılıyorum	200	2,38	,085	1,201
S10-Kendimi yetersiz hissediyorum	200	1,92	,063	,890
Geçerli kişi sayısı	200			

Araştırmaya katılan alışanların “Teknolojik Mobbing” algısının ölçülmeye çalışıldığı II. bölüm soruları referans alınarak “Personel Özdeşleştirme” algıları III. bölüm soruları ile analiz edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 42’de seçilen soru maddelerinin betimsel istatistik tablosu analizi yapılmıştır. Buna göre, araştırmanın sonucunun belirlenmesinde önemli bir kriter olarak seçilen yukarıda tabloda da analizi yapılan soru maddelerini katılımcıların değişkenlere göre verdikleri cevapların ortalamalarının”2-3-4”olduğu ve buna karşılık gelen ifadenin de “Bazen-Orta derecede-Evet” olduğu söylenebilir.

Güvenilirlik katsayısı yüksek, normal dağılım gösteren, anlamlılık düzeyinde değişkenler arasında anlamlı bir farklılık göstermeyen bir analiz olduğu söylenebilir.

BÖLÜM 6

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, kamu ve özel sektörde çalışan rastgele seçilen örneklemelerden oluşan, evreni temsil eden kişiler üzerinde yapılan, “Teknolojik Mobbing” ile “Personel Özdeşleştirme” algılarını içeren, “Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” ölçülmeye çalışılmıştır.

Bu bölümde, araştırmalar doğrultusunda ulaşılan bilgilere ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Bu çalışmada, kamu ve özel sektör çalışanlarının “Teknolojik Mobbing” algıları, çeşitli değişkenler açısından incelenmeye çalışılmıştır. Toplanan verilerle hazırlanan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulguları, aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

6.1.1. Bölüm I “Demografik Özellikler” sonuç analizi

- Ankette yer alan maddelere, çalışanlarca verilen cevaplara bakıldığında, uygulamaya katılanların “Teknolojik Mobbing” algıları ölçeğe, “Biraz” ifade alanına girmektedir. Buradan da genel olarak, çalışanların anketteki davranışlara maruz kaldıkları söylenebilir.
- Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışanların *cinsiyetleri* ile “Teknolojik Mobbing” algıları arasında aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.
- Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışan, rastgele seçilen örneklemelerden oluşan çalışanların *yaşlarıyla*, “Teknolojik Mobbing” algıları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.
- Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışan, farklı cinsiyette rastgele seçilen örneklemelerden oluşan çalışanların, “Teknolojik Mobbing” algıları arasında *eğitim durumuna* göre anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

- Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışan, farklı cinsiyette rastgele seçilen örneklerden oluşan çalışanların, “Teknolojik Mobbing” algıları arasında çalıştıkları *sektöre* göre anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

- Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışan, farklı cinsiyette rastgele seçilen örneklerden oluşan çalışanların, “Teknolojik Mobbing” algıları arasında çalıştıkları *departman-meslek* değişkenine göre aralarında anlamlı bir farklılığın olduğundan söz edebiliriz.

- Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışan, farklı cinsiyette rastgele seçilen, örneklerden oluşan çalışanların, “Teknolojik Mobbing” algıları ile “Personel Özdeşleştirme” algılarının ortalamalarının, sektörde çalıştığı süreye-görev süresine göre aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Ancak “Personel Özdeşleştirme” algılarının sektörde çalıştığı süreye göre farklılık gösterdiği gözlemlenmekte olup, bu sonuç “Teknolojik Mobbing” algısının dışa yansımada gerçekçi kriterin, “5-10 yıl arası” ölçeğinde tanımlanan aralığa göre değerlendirmeye alınması gerektiğini söyleyebiliriz.

Araştırmanın betimleme bölümüne bakıldığında; anket çalışmamızda yapılan analizler sonucu, iş yaşamında teknoloji kullanımı arttıkça, demografik özelliklerine göre çalışanların algılarının homojen dağılım gösterdiğini ve genel ortalamaya göre birbirleri ile aralarında anlamlı bir farklılık göstermediğini söyleyebiliriz.

6.1.2. Bölüm II “Teknolojik Mobbing” algısı sonuç analizi

Anket çalışmamızın II. bölümü, teknolojinin hayatımızın her noktasında olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanlar da bu kaçınılmaz sürecin bir parçası durumundalar. “Teknoloji hayatımıza ne kadar girmiş ve algı ölçeğinde farklı değişkenlere göre aralarında bir ilişki var mı?” sorusunu yanıtlamaya çalıştığımız ve teknolojinin bir mobbing faktörü olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaya çalışılan bölüm, anketimizin II. bölümüdür.

Bu bölümde yaptığımız analizler sonucu, teknoloji iş hayatımızın her noktasında giderek artan bir hızla yayılmaya devam edecektir. Bu bölümde seçilen anket sorularının Tablo 41.'de betimsel istatistik analizleri yapılmıştır.

Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışan, farklı cinsiyette rastgele seçilen örneklemelerden oluşan çalışanların algılarının birbirleri ile anlamlı bir değişiklik göstermeyip en fazla algılanan ve değişken ölçeği olarak “**Evet**” ifadesi ile kodlanan cevaplara göre;

- İş yerinde rakiplerinin olduğu,
- Mesleki alanda kendilerini yeterli bulduklarını,
- Çalışanların iş yerinde işlerini yaparken teknolojik aletlerden yararlandıklarını,
- Çalışanların işlerini yaparken kullandıkları teknolojik aletlerin bozulması durumunda strese girebileceklerini,
- Teknolojinin gelişimi ile birlikte, makinalı çalışmanın insan gücüne tercih edilebileceğini,
- İş hayatında teknolojinin kullanımının artmasının işsizliğe sebep olabileceğini,
- İşini kaybetmemek için daha çok çalışması ve çaba sarf etmesi gerektiğini, düşündüklerini ve katılımcılarının algılarının verilen cevaplardan “Evet” ifadesi ile en çok algılan ölçek olduğunu söyleyebiliriz.

6.1.3. Bölüm III “Personel Özdeşleştirme algısı sonuç analizi

Anketimizin III. Bölümü ise; iş hayatımızda giderek artan teknolojinin, personel özdeşleştirme ile değerlendirmesini yaptığımız bu bölümünde, çalışan üzerinde farkında olmadığını düşündüğümüz “Mobbing” faktörünün, aslında sinsi tükenmişliğe götüren bir etken olabileceği vurgulanmaya çalışılmıştır.

Kamu ve özel sektörden, farklı departmanlarda çalışan, farklı cinsiyette rastgele seçilen örneklemelerden oluşan çalışanların algılarının birbirleri ile anlamlı bir değişiklik göstermeyip en fazla algılanan, ve değişken ölçeği olarak “**Bazen-Orta Derecede-Evet**” ifadesi ile kodlanan, katılımcıların verdikleri cevaplara göre ne sıklıkta bu değişken ölçeğinin hissedildiği analiz edilmiştir. Buna göre;

- Çalışanların işinde çok fazla çalıştıkları,
- Yaptıkları işten tükendiklerini hissettiklerini en fazla “Evet” ifadesi ile kodladıkları ve en çok algılanan ifade olduğunu söyleyebiliriz.
- Diğer çalışma arkadaşlarından daha iyi olmaları gerektiğini,
- Diğer çalışma arkadaşlarının hatalarını bulmaya çalıştığını “Orta Derecede” ifadesi ile kodladıklarını ve bu ölçekte en çok algılanan değişken olduğunu söyleyebiliriz.
- Çalışanın, yetersiz olursa işini kaybedebileceği korkusuna kapıldığını,
- Kendisini yetersiz hissettiği de “Bazen” sıklık ölçeğinde hissedildiğini ve katılımcılar arasında bu soru maddesinin en fazla “Bazen” algısında ve sıklığında olduğunu söyleyebiliriz.

Değişkenler arasında anlamlılık düzeyi ilişkisinde aralarında anlamlı bir fark olmadığı ve normal dağılım gösteren yüksek güvenilirlik ölçeğinde bir analiz olduğunu söyleyebiliriz. Anket sorularının yorumlanmasında, değişken ortalamaları, araştırmanın kanaatinde belirleyici bağımsız kriterler olarak değerlendirilecektir.

Çalışanların, özdeşleştirme algısında varılan sonuca göre sıklıkla hissettiği öncelikle **çok fazla çalıştığının farkında** olmasıdır. Kişinin çok fazla çalışmasının zaten bedenen ve beynen yorgunluğa sebep olacağı beklenen bir durumdur. Çalışma sürecine, şartlara ve değişken kriterlerine göre bu yorgunluk çalışmanı **stres ve tükenmişlik sürecine sokacaktır.**

Çalışanların tam olarak, “Evet” sıklığında ve derecesinde algılamasını beklediğimiz soru maddelerine Tablo42’de bakacak olursak algılanan ölçeğin ve sıklığının, “Bazen” ve “Orta Derecede” olduğunu görürüz. Çalışanların, işini kaybetme korkusunun varlığında ve bunun bilincinde olduğundan söz edebiliriz. Ayrıca yadsınamaz bir rekabet faktörünün varlığı ve şartlar gerekirse acımasız olabilecek bir potansiyel olduğunun farkındalığını da göstermektedir.

Çalışanlar arasında rekabet hissedilmeye başlarsa, kişi işini kaybetmemek için daha çok çalışacaktır. Araştırmamızın analizlerinde bu soru maddesine verilen cevaplar “Orta derecede” sıklığında en çok hissedilen bir faktör olarak çıkmıştır. Yani “Evet” veya “Kesinlikle Evet” değişken ölçeğinde cevapların

genel ortalamada en çok algılanan sorular olması beklenirken, şartlara göre bu algının derecesinin ve sıklığının değişebileceğini söyleyebiliriz. Yani çalışma ortamında çalışanlar arasında rekabet başlarsa, biri diğerinden daha öne geçmeye çalışırken daha fazla çalışmak zorunda kalacak ve en iyi olmak isteyecektir. Rekabet şiddeti artarsa belki de işini kaybetmemek için sabote edecek ya da rakibinin hatalarını, açığını bulmaya çalışacaktır. Kişinin, yetersiz olursa işini kaybedebileceği korkusu algı ölçeği “Bazen” ile en çok algılanırken, kişi bu korkuyu hissetmeye başladığı zaman algı ölçeğinin “Evet” veya “Kesinlikle Evet” ifadeleri ile değişim gösterebileceğini söyleyebiliriz.

Ortam ve şartlara göre anketteki bu soru maddesine verilen cevaplardaki sıklık değişken ölçeğinin değişebileceğini gözlemleyebiliriz.

Araştırmamızda bu bölümde yapılan analizlerden son olarak “Kendimi yetersiz hissediyorum” soru maddesi algı ölçeğine ve sıklığına baktığımız zaman “Bazen” ölçeğinde algılanmasının güncel şartlarda geçerli olabileceği ancak teknoloji içerikli bağımsız değişkenin ilerleyen süreçlerde “mesleki yetersizlik” faktörünün stres ve tükenmişlik düzeyinde etki gösterebileceğini söylemek mümkündür.

Çalışanlar çok çalışıp stres ve tükenmişlik düzeyinde devam eden iş sürecine, işini kaybetme korkusuyla karşılaştığı anda rekabet etmeye çalışırken daha da fazla yorulacaktır. ***Kendini yetersiz hissettiği anda “Tükenmişlik” etkisi , çalışanı “pes etme” noktasına getirecektir.***

“Teknolojik Gelişmeler” katılımcıların genel algılarındaki analiz sonucu, “*Makine çalıştırma insan gücüne tercih edilebilir*” algı ölçeğinde “**Evet**” olarak Tablo39’da gösterilmişti. “Tükenmişlik” sürecine gelinme aşamasında bulunan bir çalışanın makine gücü karşısında daha fazla ezilebileceği, kendisine zaten gerek kalmadığı hissine kapılabileceği düşünülebilir.

Bu durumda , tükenmişlik noktasındaki çalışanın, makineli iş gücü faktörüne karşı gelemeyeceği algısı tanımının “**Teknolojik Mobbing**” olarak adlandırılabilir.

6.2. Öneriler

Araştırmanın konusu olan “Teknolojik Gelişmelerin Mobbing ile İlişkisi” konu başlıklı çalışmada sınırlı sayıda örneklem üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Teknolojik gelişmelerin iş yaşamındaki yeri, kullanım alanı ve kapsamı demografik özelliklere göre katılımcıların II. bölüm anket sorularına verdikleri cevaplarla ölçülmeye çalışılmıştır.

Teknolojinin iş yaşamında çalışanlarca kullanımı sürecinde “Personel Özdeşleştirme” yapmak amacıyla çalışanlar üzerinde yaratabileceği etkileri ölçmek amacıyla da III. bölüm anket soruları ile “Mobbing” etkisi ve varlığı araştırılmaya çalışılmıştır. “Teknolojik Mobbing” algılarının incelendiği bu çalışmada, elde edilen bulgular göz önünde bulundurularak geliştirilen öneriler aşağıda belirtilmiştir:

1. Araştırmanın genel sonucu olarak, kamu ve özel sektör çalışanlarının Teknolojik Mobbing algı puanları aritmetik ortalaması 3,4399 yani; ölçekte “Biraz” anlamına gelmekte ise de, max. algı ölçeklerinin “Evet” ölçeğine yakın olduğunu da söyleyebiliriz. Teknolojinin iş yaşamımızın vazgeçilmez bir parçası olduğunu katılımcıların algı ortalamalarına göre varlığının kabul edildiğini söyleyebiliriz. Ancak araştırma sonuçları bize, eğitim ve yönetsel kontrol mekanizmasının yeterli olmamasının ileride olası problemler yaratabileceğini düşündürmeli. Teknolojinin kullanımı konusunda ve mesleki yeterlilikleri artırılması konusunda yönetsel bir müdahale ve planlama yapılması faydalı olacaktır.

2. Teknolojinin iş hayatında giderek artan rolüyle birlikte, insan gücüne daha az ihtiyaç duyulabilecek bir iş yaşamı yaratacağı algısına ulaşmak mümkündür. Çalışanlar, günümüz yaşam koşulları algısında önceliklerini, zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak güdüsünde sürdürmekte olduğunu hissetmektedir. Teknolojinin iş yaşamındaki sunduğu konfor ve kolaylıklar, güncel süreçte çalışanların ileride karşılaşılabilecekleri işsizlik sorununu görmelerini engellemektedir. İnsan gücüne ihtiyacın azalması durumunda çalışanların demografik özellikleri, iş yaşamında seçici ve belirleyici kriterler olarak incelenmesi durumunu doğuracaktır.

İş yaşamında çalışan personelin seçiminde kalifiye personel kriterleri, en iyi ve ihtiyaca cevap verebilecek en etkin ve yetkin çalışanların istihdam şansı daha fazla olacaktır. Teknolojik gelişmelerle birlikte, makineli çalışmanın insan gücüne tercih edilebileceği süreçlerde, işsizlik oranının, performansa ve çalışanın yetkinliğine bağlı olarak değişim gösterebileceğini söyleyebiliriz.

Bu konuda önlem olarak;

- Teknolojinin doğru kullanımının eğitimlerle desteklenmesinin,
- Mesleki yeterliliklerin artırılması kapsamında çalışan profilinin kalitesinin yükseltilmesinin,
- Ekonomik kalkınma projelerinde, insan gücüne dayalı yatırımı destekleyici projelerin üretilmesinin,
- İş sağlığı ve Güvenliği kapsamında devletin, gözetim ve denetimleriyle daha ciddi ve köklü bir yapılanma sürecine girip, sürdürülebilir politikalar geliştirmesinin,
- Bireyden, topluma, yöneticilerin desteğiyle, iş yaşamında kültürel inovasyona destek verilmesi gibi önlemler alınabilir.

3. Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik açısından kabul edilir düzeyde olduğunu söyleyebiliriz. Ancak sadece bir deneme çalışmasıdır. Bu ölçeğin geliştirilerek uygulanmasını önerebiliriz.

4. Daha sağlıklı tespitlere ulaşmak için yeni araştırmalar ve mülakatlar yapılması, faydalı sonuçlar verebilir.

KAYNAKÇA

ASLAN, H. (2000). “*Hekimlerde tükenme sendromu ve önleme yolları*”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri ABD, Arşiv 9, s. 427.

AYTAÇ, S. (2002). “*İş yerindeki kronik stres kaynakları*”, Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi , Cilt: 4, Sayı:1, s.22.

BALTAŞ, A. ve Baltaş, Z. (2004). “*Stres ve başa çıkma yolları*”, 22.Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul,s.76.

BALTAŞ A. (1996). “*Stresle başa çıkma yolları ve iş hayatındaki stres*”, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 15, s.79.

BARUT Y. ve Kalkman M. (2002). “*On dokuz mayıs üniversitesi öğretim elemanların in tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*”, On dokuz Mayıs Üniversitesi Dergisi, Samsun, 14, s.65.

BİLİCİ M., Mete F. (1998). Soylu C., Bekaroğlu M., “*Bir grup akademisyende depresyon ve tükenme düzeyleri*”. Türk Psikiyatri Dergisi, 9, sayı: 3, s.112.

ÇAM O. (1995). “*Tükenmişlik, Saray Medikal Yayıncılık*”, 1. Baskı, İzmir, s.143.

ÇAM, O. (1992). “*Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliliğin Araştırılması*” VII. Ulusal Psikoloji Kongresi (Ed.: R. Bayraktar, İ. Dağ), Ankara, s.155.

ÇOKLUK, Ö. (2000). “*Örgütlerde tükenmişlik: yönetimde çağdaş yaklaşımlar*”. Anı Yayıncılık, (Edit: Cevat Elma ve Kamile Demir), Ankara, s.101.

ELMA C. ve Demir K. (2000). “*Örgütlerde Tükenmişlik: Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar*”, Anı Yayıncılık, Ankara, s.22.

ELMA C. ve Demir K. (2000). “*Yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulamalar ve sorunlar*”, Anı Yayıncılık, Ankara, s.109.

GÖK, Sibel, (2013). “*İşyerinde psikolojik taciz: tarafları, aşamaları ve etkileri*”, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Ankara, s.37.

HİSLİ Ş. N. (1994). “*Stresle başa çıkma, olumlu bir yaklaşım*”, Türk Psikologlar Derneği Yayınları : 2, Özyurt Matbaası, Ankara, s.94.

İŞIKHAN V. (1996). “*Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*”, Sandal Yayınları, B.RC Mat. , 1. Baskı, Ankara.

KAÇMAZ, N. (2005). “*Tükenmişlik (Burnout) Sendromu*”, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, İstanbul, Cilt 68, Sayı 1, s.32.

KURT, Resul. (2013). “*Mobbing ve yeni borçlar kanunu*”, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Ankara, s.233.

LEVINSON, H. (1996). “*Burnout*”, Harvard Business Review, s.161

LEYMANN, H. (2015). "The Content and Development of Mobbing at Work, "European Journal of Work and Organizational Psychology. *The Journal of Academic Social Science*, Sayı:9, s. 489-505

MASLACH C. ve GOLDBERG J. (1998). "Prevention of burnout: new perspectives", Applied and Preventive Psychology, 7, s.63.

MASLACH C. ve JACKSON, S. E. (1981). "The measurement experinced bournout", Journal of Occupational Behavior, s.99.

TETİK, Semra, (2010). "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Karaman.

TINAZ, Pınar, (2013). "Çalışma psikolojisi boyutlarıyla mobbing tanım ve tanı", 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay, Ankara, s.23.

TUTAR, Hasan, (2004). "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", Yönetim Bilimleri Dergisi, Çanakkale.

ÜNAL, Nefise ve SELÇUK, Yaşar, (2013). "Risk değerlendirmesi ile mobbingi önlemek". 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay, Ankara, s.219.

Elektronik Yayınlar:

Aydınlı H.İ, Halis M, "Eğitimin İşletme Etkinliğindeki Yeri Ve Önemi", Mevzuat Dergisi, Y:7, S:74, www.mevzuatdergisi.com/2004/02a/02.htm (Erişim Tarihi;28.12.2008).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014), İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara. (<http://goo.gl/p439HE> [Erişim: 14.10.2014]).

Gül Hüseyin, " Türkiye'de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı:3, 2000, <http://www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi06/gul.html> (Erişim Tarihi;28.12.2008).

The Journal of Academic Social Science Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 9, Mart 2015, s. 489-505, (Erişim Tarihi;14.10.2014).

Tufan Aytaç, "Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar," <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/147/aytac.htm>, (Erişim Tarihi;28.12.2008).

Tezler

ÇİPER, A. (2006). “Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulamaları.”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

DİKMEN, A. (2005). “İşyeri Zorbalığı ve Örgütten Ayrılma İsteğine Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

DURSUN, S. (2000). “Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Zorlayıcı ilişkilerin incelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

IZGAR, H. (2000). “Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, İzmir,

KORKMAZ, Ö. (2004). “Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve Mesleki Tükenmişlikleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

MURAT, M. (2000). “Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Meslek Sürecinde tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere göre İncelenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

ÖRMEN, U. (1993). “Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

SILIĞ, A. (2003). “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

EKLER

Ek-1 Anket soruları

Sayın katılımcı, bu anket formu "Teknolojik gelişmelerin mobbing ile ilişkisini" belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir yüksek lisans tez çalışmasında veri toplama amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, bilimsel amaç dışında KESİNLİKLE KULLANILMAYACAKTIR. İsim belirlemenize gerek yoktur. Katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla...

I. BÖLÜM

- 1- Cinsiyetiniz:
() Kadın () Erkek
- 2- Yaşınız:
() 21-30 yaş arası () 31-40 yaş arası () 41-50 yaş arası
- 3- Eğitim durumunuz:
() Onisans.lisans () Yüksek lisans,doktora
- 4- Çalıştığınız sektör:
() Metal-Tersane () İnşaat () Hizmet-İletişim () Kamu kurumu
- 5- Çalıştığınız departman:
() Yönetici, amir,müdür,şef () Çağrı operatörü () İş yeri hekimi,iş güvenliği uzmanı () Teknik personel, mimar,mühendis...)
() Satın alma,lojistik () Avukat () Yazılım mühendisi,bilgi işlem uzmanı () Polis
- 6- Sektörde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?:
() 1 yıldan az () 1-2 yıl arası () 3-4 yıl arası
() 5-10 yıl arası () 10-20 yıl arası () 20 yıl ve üzeri

II. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım düzeyinizi, ilgili ifadeye ilişkin seçeneğin karşısına "X" işareti koymak suretiyle belirtiniz.		KESİNLİKLE HAYIR	HAYIR	BİRAZ	EVET	KESİNLİKLE EVET
1	İş yerinizde,performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklandığını düşünüyor musunuz?					
2	İş yerinizde,üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklediğini düşünüyor musunuz?					
3	İş yerinizde yeteneğinizin çok altında kalan işler verildiğini düşünüyor musunuz?					
4	İş yerinizde,mantıksız, anlamsız, işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden iş istendiğini düşünüyor musunuz?					
5	İş yerinizde, işle ilgili fikir ve görüşlerinizin yeterince dikkate alındığını düşünüyor musunuz?					
6	Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edildiğini düşünüyor musunuz?					
7	İşinizle ilgili mesleki alanda kendinizi yeterli buluyor musunuz?					
8	İşinizle ilgili olarak aşağılandığınız ya da sizinle alay edildiği durumlara karşılaştınız mı?					
9	İş arkadaşlarınızla işle ilgili tartışmalar, aşağılayıcı ve çirkin sözlerle hakarete varan tartışmalarınız oldu mu?					
10	İş yerinizde çalışma arkadaşlarınızın sizi yok saydıkları veya dışladıkları durumlara karşılaştınız mı?					
11	İşten ayrılmayı hiç düşündüğünüz mü?					
12	Çalışma arkadaşlarınız, işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunur mu?					
13	İş yaşamında,tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulduunuz mu?					
14	Yaptığınız işler ve çabanız amirleriniz tarafından farkediliyor mu?					
15	İş arkadaşlarınızla, yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinip, düşmanca tavırlarla karşılaştınız mı?					
16	İş yaşamında, yaptığınız önemli işler elinizden alınarak size önemsiz sıcağı işler verildi mi?					
17	İş yaşamında, hakkınızda doğru olmayan iddialar ortaya atılarak iftiraya uğradınız mı?					
18	İş yaşamında, saldırıya uğrama ya da şiddete,tacize maruz kalma endişesi yaşadınız mı?					
19	İş yerinizde amirinizden emir almak sizi strese sokar mı?					
20	İşinizi yaparken teknoloji den yararlanıyor musunuz?(Bilgisayar,fotokopi,elektronik cihazlar vb.)					
21	İşinizde kullandığınız teknolojik aletlerin bozulması ya da kullanılmama hale gelmesi sizi strese sokar mı?					
22	Teknolojiyi daha iyi kullanabilmek için ayrıca eğitim almak gerekir mi?					
23	Bilgisayarda yaptığınız çalışmalarda verilerinizin güvende olduğunuzu düşünüyor musunuz?					
24	Dijital verilerinizi kaybetmek sizi strese sokup tükenmenize sebep olabilir mi?					
25	İş yerinizde rakipleriniz var mı?					
26	İş arkadaşlarınız kariyerinizi engellemek için işinizi sabote edebilir mi?					
27	Kendinizi teknolojinin gerisinde ve yetersiz buluyor musunuz?					
28	İşinizi kaybetmemek için daha çok çalışmak ve kendinizi geliştirmek için çaba harcar mısınız?					
29	Teknolojinin iş hayatınıza bu kadar girmesini doğru buluyor musunuz?					
30	Teknolojik aletlerin ve kullanımın insan beynini ve sağlığını olumsuz etkilediğini düşünüyor musunuz?					
31	Teknolojinin yoğun kullanıldığı bir iş ortamında zararını bilmenize rağmen iş yerinizde çalışmaya devam etmeyi düşünüyor musunuz?					
32	Siber saldırılar iş yaşamında ciddi bir tehlike midir size?					
33	İş yaşamında kullanılmaya devam eden teknoloji, çalışanlar arasında rekabeti artırır mı?					
34	İş yaşamında,teknolojinin gelişimiyle birlikte, makineci çalışma insan gücüne tercih edilir mi?					
35	İş yaşamında,robotlar insanların yerini alabilir mi?					
36	İş yaşamında kullanımı gittikçe artan teknoloji, işsizliğe sebep olabilir mi?					

Ek-1 Anket soruları (devam)

III. BÖLÜM						
Lütfen aşağıda verilen durumlara "katılım düzeyinizin sıklığıyla" ilgili seçeneğin karşısına " X " işareti koymak suretiyle belirtiniz.		HİÇ	BAZEN	ORTA DERECEDE	EPEY	ÇOK FAZLA
1	Günahlarımız için cezalandırılmamız gerektiğini düşünüyorum					
2	Kendimi yetersiz hissediyorum					
3	Yetersiz olursam işimi kaybedebileceğim korkusuna kapılıyorum					
4	Diğerlerinden daha iyi olmam gerektiğini düşünüyorum					
5	Diğerlerinin hatalarını bulmaya çalıştıklarımı hissediyorum					
6	Yolum sonuna geldiğimi hissediyorum					
7	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
8	Çok şeyler yapabilecek gücüyüm					
9	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
10	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ...						

ÖZGEÇMİŞ

Adı	EMEL	Soyadı	PERÇİN
Doğum Yeri	TATVAN	Doğum Tarihi	07.12.1975
Uyruğu	T.C.	Tel	+90 (541) 772 83 37
E-mail	emelkiran.2013@gmail.com		



Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enst. İş Sağlığı ve Güvenliği Tezsiz Yüksek Lisans	03.07.2015
Lisans	İ.Ü. Orman Fakültesi Peyzaj Mimarlığı	01.05.1998
Lise	Pendik Lisesi	05.06.1992

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
İş Güvenliği Uzmanı (A sınıfı)	SANCAK OSGB	Devam ediyor (2015-....)
Saha uygulama ve kontrol mühendisi	DELTA PROJE A.Ş.	(1 yıl) 2013-2014
Saha uygulama ve kontrol mühendisi	SFK İnş.ltd.şti. (İBB Botaş boru hattı park yapım işi) /Kutrköy-İSTANBUL	(1 yıl) 2012-2013

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	İyi	Orta	İyi

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	62,90864	62,27486	57,58469

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
IBM SPSS statistics-Microsoft Office-Autocad	iyi