

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK YILDIRMA
ALGILARI İLE DENETİM ODAĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yahya Kemal ALTINKURT

Balıkesir, 2012

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK YILDIRMA
ALGILARI İLE DENETİM ODAĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yahya Kemal ALTINKURT

**Danışman:
Dr. İsmail ZENCİRCİ**

Balıkesir, 2012

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda 200912509008 numaralı Yahya Kemal ALTINKURT'un hazırladığı "Üniversite Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Algıları ile Denetim Odağı Arasındaki İlişki" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 16/05/2012 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan.....İmza.....
Yrd.Doç.Dr. Uğur GÜRGAN

Üye.....İmza.....
Yrd.Doç.Dr. Sadet MALTEPE

Üye.....İmza.....
Öğr.Gör.Dr. İsmail ZENCİRCİ (Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

06.10.2012
Doç.Dr.Zübeyde Güneş YAĞCI
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, 2010-2011 eğitim öğretim yılında Balıkesir üniversitesinin il merkezindeki fakülteler ve yüksek okullarında çalışanlar arasındaki psikolojik yıldırma davranışları ile çalışanların denetim odağı algıları arasındaki ilişki çok boyutlu olarak ele alınmıştır.

Bu çalışmanın, psikolojik yıldırma konusunda yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmalarına yön veren özellikle ölçekler konusunda yardımını esirgemeyen danışmanım, değerli hocam sayın Dr. İsmail ZENCİRCİ' ye teşekkür ederim. Çalışmalarımda elde ettiğim verilerin analizinde zaman ayırıp yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Yrd.Doç.Dr. Uğur GÜRGAN ve Yrd.Doç.Dr. Erol ASKER'e teşekkür ederim.

Desteklerinden dolayı mesai arkadaşlarıma, Umut Birkan ÖZKAN, Murat AKDEMİR, Çağdaş ÖZTÜRK, Osman Gazi YILDIRIM ve Mehmet Bahadır BOZKURT' a teşekkür ederim. Abbas ERTÜRK ve Prof.Dr. İhsan DAĞ'a ölçeklerini kullanmama izin verdikleri için, ölçeğimi cevaplamak için değerli zamanlarını harcayan Balıkesir üniversitesinin il merkezindeki fakülteler ve yüksek okullarında çalışanlarına teşekkür borçluyum.

Yüksek lisans eğitimim esnasında en büyük desteği sağlayan sevgili eşim Adile ve birlikte geçirmemiz gereken vakitleri bana bağışlayan kızım Şevval Ece ve oğlum Serdar Efe'ye fedakârlıklarından dolayı minnettarım.

Yahya Kemal ALTINKURT

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK YILDIRMA ALGILARI İLE DENETİM ODAĞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yahya Kemal ALTINKURT

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Dr. İsmail ZENCİRCİ

Mayıs, 2012, 234 Sayfa

Bu çalışma, 2010 -2011 eğitim öğretim yılında Balıkesir üniversitesinin il merkezindeki fakülteler ve yüksek okullarında çalışanların psikolojik yıldırma algılarını ortaya koymak, psikolojik yıldırma ile denetim odağının ilişkili olup olmadığını saptamak amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın evrenini Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan Fakültelerinde ve Yüksek Okullarında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme gidilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada Dağ (1991) tarafından Türkçeye çevrilen Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) ve Ertürk (2005) tarafından uyarlanan Psikolojik Yıldırma Ölçeği (PYÖ) kullanılmıştır. Bu ölçekler 5 fakülte ve 4 yüksek okuldaki toplam 622 çalışana dağıtılmış olup dağıtılan ölçeklerden 441 adedi geri toplanmıştır. Bu ölçeklerden yanlış veya eksik dolduranlar ayıklanmış, 421 ölçek kullanılabilir bulunarak değerlendirmeye alınmıştır.

Ölçeklerin analizi için verilen cevaplar kodlanmış ve değerlendirmelerde SPSS programının 17. sürümünden yararlanılmıştır. Tüm istatistiksel çözümlenelerde 0,05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler normal dağılım sergilemediği için değişkenler arasındaki farklılık ve ilişkilerin ortaya çıkartılmasında Kruskal-Wallis, Mann Whitney U, Chi-Square gibi parametrik olmayan testler

(Nonparametric tests) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün saptanabilmesi için ise korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Yapılan analizlerde, psikolojik yıldırmanın dört alt boyutu (beraber değerlendirildiğinde) ile çalışanların cinsiyeti, medeni hali ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna rağmen erkek, bekâr ve ön lisans mezunu çalışanların en fazla; bayan, evli ve lisans mezunu çalışanların en az psikolojik yıldırma algısına sahip oldukları söylenebilir. Psikolojik yıldırma ile çalışanların yaşı ve mesleki kıdemi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaşı büyük ve mesleki kıdemi fazla olan çalışanların psikolojik yıldırma algıları azdır. Profesörler ve Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanlar en az, araştırma görevlileri ve Turizm ve Otelcilik Yüksek Okulunda çalışanlar en fazla psikolojik yıldırmaya algısına sahiptir. Elde edilen bu sonuç istatistikî olarak anlamlıdır. Ayrıca çalışanlar içerisinde kadınların, bekârların, araştırma görevlilerinin dıştan denetimli; erkeklerin, evlilerin ve Doçentlerin daha çok içten denetimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş, mesleki kıdem ile denetim odağı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu kapsamda çalışanların denetim odağı algılarına bağlı olarak dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere oranla psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Yıldırma, Denetim Odağı, Üniversite Çalışanları.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN MOBBING PERCEPTION OF UNIVERSITY PERSONNEL AND LOCUS OF CONTROL

Yahya Kemal ALTINKURT

Ms in Educational Sciences

Supervisor: Dr. İsmail ZENCİRCİ

May, 2012, 234 Pages

This study aims to reveal whether or not mobbing behaviors occurred among the staff of the faculties and colleges of Balıkesir University in 2010-2011 semesters; and if so, the study aims to unfold whether these behaviors are related to locus of control variable.

The population of the study is the staff of the faculties and colleges of Balıkesir University in Balıkesir Province. Sampling is not conducted in the study, instead entire population is included. In the study, Rotter's Internal vs. External Locus of Control Scale which was translated into Turkish by Dağ (1991) and Mobbing Scale which was adapted by Ertürk (2005) were utilized. These surveys were sent to a staff of 622 at 5 faculties and 4 colleges of Balıkesir University and 441 of surveys were delivered back to the researcher. By selecting appropriately and fully filled surveys, a total of 421 surveys were analyzed.

In the analysis of data, data were coded and SPSS 17 software was used. The significance level of 0,05 was used for all statistical analysis. Because normal distribution hypothesis of data was not achieved, the nonparametric tests like Kruskal-Wallis, Mann Whitney U, Chi-Square were utilized in order to reveal differences and relationships among

variables. In order to find out the direction of the relationships among variables, the correlation analyses were conducted.

In these analyses, no significant difference was found among 4 dimensions (when analyzed together) and gender, education and marital status of the participants. On the other hand, male, bachelor and college graduates seem to be exposed to mobbing behaviors at most, while female, married and bachelor degree graduates seem to be exposed to mobbing behaviors at least. There is a significant negative relationship between mobbing behaviors and age and seniority of university members. Professors and Faculty of Arts members were exposed to mobbing at least, whereas the research assistants and Tourism and Hotel Management Vocational School members were exposed to mobbing at most. These results are statistically meaningful. In addition to these, it is identified that woman, bachelor, 20-25 age group and research assistant personnel seem to have external locus of control, while male, married, 50 year and elder, associate professor and education faculty members seem to have internal locus of control. A significant negative relationship has been observed between locus of control and age and seniority. In this sense, based on their locus of control perception, it could be claimed that the university members with external locus of control were exposed to mobbing behaviors more than the university members with internal locus of control.

Keywords: Mobbing, Locus Of Control, University personnel.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
ÇİZELGELER LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	6
1.4. VARSAYIMLAR	8
1.5. SINIRLILIKLAR	8
2. ALANYAZIN TARAMASI	9
2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1.1. Psikolojik Yıldırma (Mobbing)	9
2.1.1.1. Psikolojik Yıldırmanın Özellikleri	12
2.1.1.2. Psikolojik Yıldırma Tipolojisi	16
2.1.1.3. Psikolojik Yıldırmanın Türleri	17
2.1.1.4. Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri	18
2.1.1.5. Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları	30
2.1.1.6. Psikolojik Yıldırma ile Başa Çıkma Yöntemleri	32
2.1.2. Denetim Odağı (Locus Of Control)	43
2.1.2.1. İçten Denetim, Dıştan Denetim ve Özellikleri	45
2.1.2.2. Denetim Odağını Etkileyen Faktörler	48
2.1.3. Denetim Odağı ile Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişki	52
2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	56
2.2.1 Psikolojik Yıldırma ile İlgili Yapılan Araştırmalar	56
2.2.2. Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Araştırmalar	67

	<u>Sayfa</u>
3. YÖNTEM.....	76
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	76
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM / ARAŞTIRMA GRUBU	76
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ	78
3.3.1 Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ).....	78
3.3.2 Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ)' nin Puanlanması ve Yorumu.....	79
3.3.3 Psikolojik Yıldırma Ölçeği (PYÖ).....	80
3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	80
3.5. VERİLERİN ANALİZİ	81
4. BULGULAR VE YORUM	83
4.1. Demografik Bilgiler	83
4.2. Kendini Gösterme ve İletişim Alt Boyutunun İncelenmesi	85
4.2.1. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi.....	85
4.2.2. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi	86
4.2.3. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi	87
4.2.4. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi	89
4.2.5. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi.....	90
4.2.6. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi	91
4.2.7. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi	92
4.3. Sosyal İlişkiler Alt Boyutunun İncelenmesi	93
4.3.1. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi	93
4.3.2. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi	94

Sayfa

4.3.3. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi.....	95
4.3.4. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi	96
4.3.5. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi	97
4.3.6. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi	98
4.3.7. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi	98
4.4. İtibara Saldırı Alt Boyutunun İncelenmesi.....	100
4.4.1. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi	100
4.4.2. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi	101
4.4.3. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi.....	101
4.4.4. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi	102
4.4.5. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi	103
4.4.6. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi	104
4.4.7. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi	105
4.5. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum Alt Boyutunun İncelenmesi.....	107
4.5.1. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi	107
4.5.2. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi	108
4.5.3. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi.....	109

Sayfa

4.5.4. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi.....	110
4.5.5. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi	111
4.5.6. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi	112
4.5.7. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Fakülte/Yükseköğretim Değişkeninin İncelenmesi.....	114
4.6. Psikolojik Yıldırmanın Toplam Puanı.....	115
4.6.1. Psikolojik Yıldırma ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi.....	115
4.6.2. Psikolojik Yıldırma ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi.....	116
4.6.3. Psikolojik Yıldırma ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi.....	117
4.6.4. Psikolojik Yıldırma ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi.....	118
4.6.5. Psikolojik Yıldırma ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi	119
4.6.6. Psikolojik Yıldırma ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi	120
4.6.7. Psikolojik Yıldırma ile Fakülte/Yüksek Okul Değişkeninin İncelenmesi	121
4.7. Denetim Odağı Boyutunun İncelenmesi	122
4.7.1. Denetim Odağı İle Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi.....	122
4.7.2. Denetim Odağı İle Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi.....	123
4.7.3. Denetim Odağı İle Yaş Değişkeninin İncelenmesi.....	125
4.7.4. Denetim Odağı İle Unvan Değişkeninin İncelenmesi.....	126

	<u>Sayfa</u>
4.7.5. Denetim Odağı ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi.....	126
4.7.6. Denetim Odağı İle Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi.....	128
4.7.7. Denetim Odağı İle Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi	129
4.7.8. Denetim Odağı ile Kendini Gösterme ve İletişim Alt Boyutunun İncelenmesi	129
4.7.9. Denetim Odağı ile Sosyal İlişkiler Alt Boyutunun İncelenmesi.....	130
4.7.10. Denetim Odağı ile İtibara Saldırı Alt Boyutunun İncelenmesi.....	131
4.7.11. Denetim Odağı ile Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum Alt Boyutunun İncelenmesi.....	132
4.7.12. Denetim Odağı ile Psikolojik Yıldırmanın Toplam Puanının İncelenmesi.....	133
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	138
5.1. SONUÇ	138
5.2. ÖNERİLER.....	141
KAYNAKÇA	144
EKLER	155

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Leymann'ın Psikolojik Yıldırma Modeli	14
Şekil 2. Psikolojik Yıldırmanın Mağdur Üzerindeki Etkileri	31
Şekil 3. Stres Oluşumunun Aşamaları	35

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Çatışma ile Psikolojik Yıldırma Arasındaki Farklar	23
Çizelge 2. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri	46
Çizelge 3. İçten ve Dıştan Denetimli Bireyleri Özellikleri	47
Çizelge 4. Balıkesir Üniversitesinin İl Merkezinde Bulunan Fakülte ve Yüksek Okullarda Çalışan Personel Sayıları.....	77
Çizelge 5. Yaşlara Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı	83
Çizelge 6. Cinsiyetlere Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı	84
Çizelge 7. Unvanlara Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı	84
Çizelge 8. Fakültelere Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı	85
Çizelge 9. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki	86
Çizelge 10. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki.....	87
Çizelge 11. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki	88
Çizelge 12. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki	89
Çizelge 13. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki	90
Çizelge 14. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki	91

Sayfa

Çizelge 15. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki	92
Çizelge 16. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki	94
Çizelge 17. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki	95
Çizelge 18. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki.....	96
Çizelge 19. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki.....	96
Çizelge 20. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki	97
Çizelge 21. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki.....	98
Çizelge 22. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki	99
Çizelge 23. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki	100
Çizelge 24. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki	101
Çizelge 25. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki.....	102
Çizelge 26. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki.....	103
Çizelge 27. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki	104
Çizelge 28. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki.....	105
Çizelge 29. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki	106

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 30. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki	107
Çizelge 31. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki.....	108
Çizelge 32. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki	109
Çizelge 33. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki	110
Çizelge 34. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki	111
Çizelge 35. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki	113
Çizelge 36. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki	114
Çizelge 37. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki	115
Çizelge 38. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki	116
Çizelge 39. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki.....	117
Çizelge 40. Psikolojik Yıldırma ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki.....	118
Çizelge 41. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki	120
Çizelge 42. Psikolojik Yıldırma ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki.....	121
Çizelge 43. Psikolojik Yıldırma ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki	122

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 44. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki	123
Çizelge 45. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki	124
Çizelge 46. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki	125
Çizelge 47. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki	126
Çizelge 48. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki	127
Çizelge 49. Denetim Odağı ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanların Eğitim Durumlarının Kıyaslanması	127
Çizelge 50. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki	128
Çizelge 51. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki	129
Çizelge 52. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı İle Kendini Gösterme ve İletişim Arasındaki İlişki	130
Çizelge 53. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı İle Sosyal İlişkiler Arasındaki İlişki	131
Çizelge 54. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı ile İtibara Saldırı Arasındaki İlişki	131
Çizelge 55. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı ile Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum Arasındaki İlişki	132
Çizelge 56. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı ile Psikolojik Yıldırmanın Toplam Puanı Arasındaki İlişki	133
Çizelge 57. Denetim Odağı ve Psikolojik Yıldırma Sonuç Çizelgesi	135

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde üniversite çalışanlarının psikolojik yıldırma algıları ile denetim odağı arasındaki ilişkiye ait problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine, varsayımlara ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

İnsanlar sosyal özellikleri olan canlılardır. Hayatlarını mutlu ve huzurlu geçirebilmeleri için fizyolojik ve psikolojik açıdan sağlıklı olmalıdırlar. Bunun için de bireylerin özelliklerinin yanı sıra bulunduğu iş ortamının da stresten uzak, iletişim sorunlarının olmadığı ve kurum kültürünün bulunduğu sağlıklı ortamlar olması gerekir. Eren (2001), Maslow'un hiyerarşisinde her insanın fiziki ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra tehlikelere ve tehlide karşı korunma ihtiyacı duyacağını bunların karşılanmaması durumunda bireyin, kendisini örgüte ait hissedemeyeceğini belirtmiştir. Bireyin güvenliğini özellikle psikolojik güvenliğini tehdit eden, psikolojisinde ve fiziksel yapısında psikosomatik etkileri olan dolayısıyla hem bireyi (işgören) hem de örgütün verimli çalışmasına etki eden en büyük etkenin, İngilizce adıyla "mobbing" olarak bilinen psikolojik yıldırma olduğu düşünülmektedir.

Psikolojik yıldırma kavramı, 1960' lı yıllarda hayvan davranışları, 1970'li yıllarda okul içerisindeki küçük gruplarda görülen bir davranış olarak tanımlanırken bu davranışlara benzer davranışların işyerlerinde de var olduğu Leymann tarafından ortaya konmuştur (Çobanoğlu, 2005).

Psikolojik yıldırma örgüt içerisindeki herkesin maruz kalabileceği davranışları içermektedir. Bu davranışları Leymann, beş ana başlık altında 45 ayrı davranış şeklinde belirlemiştir (Leymann, 2010d). Bunlar; bireyin

örgüt içerisinde iletişim kurmasına engel olmayı hedefleyen eleştirme ve azarlama; bireyin örgütten soyutlanmasını hedefleyen konuşma yasağı uygulama ve sözlerini dikkate almama; bireyin örgüt içerisinde sahip olduğu konumun itibarını sarsmak maksadıyla dedikodu çıkarma ve gülünç duruma düşürme; bireyin özgüvenini sarsmak maksadıyla nitelikleri dışında anlamsız görevler verme; bireyin örgütten ayrılmasını sağlamak maksadıyla özel eşyalarına zarar verme gibi davranışlardır. Bu tür davranışları kapsayan ve günümüz iş hayatının en büyük kâbusu haline gelen psikolojik yıldırma, Davenport, Schwartz ve Eliot (2003)'a göre herhangi bir neden olmaksızın bireyin hedef alınması ile başlayan, çevredeki diğer bireylerin (bilerek veya bilmeyerek) kötü niyetli hareketlere katılımı ile devam eden ve hedef alınan kişinin işten çıkarılması ile sonuçlanan bir saldırı sürecidir.

Psikolojik yıldırmanın bir süreç olduğu göz önüne alındığında en çok zararı mağdur olan birey görmektedir. Dangaç (2007)'a göre psikolojik yıldırma mağdurunda sindirim bozuklukları ve yüksek tansiyon gibi fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra öfke hali, konsantrasyon kayıpları, depresyon, panik atak gibi ruhsal rahatsızlıklar görülebilir. Savaş (2007)'a göre bireyin yaşadığı rahatsızlıklardan kurtulmak için yaptığı harcamalar kendisine ve çalıştığı örgüte de maddi yük getirmektedir. Tınaz (2008), 2000 yılında Volkswagwen firmasının psikolojik yıldırma mağdurlarına ödediği tazminatın 300 milyar Liret olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle psikolojik yıldırmanın nedenlerini ve sonuçlarını değerlendirirken bireysel ve örgütsel açıdan ele almak gerekir.

Psikolojik yıldırmanın hedefinin bireyin özgüvenine saldırı olduğu dikkate alındığında bireydeki kişilik bozuklukları (Tınaz, 2008), bireyin yaşadığı stres (Solakoğlu, 2007), ailenin baskıcı davranışlar sergilemesi (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009) psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasında büyük önem taşımaktadır. Anne ve baba davranışları (Dönmez, 1983), kişilik bozuklukları (Deniz, 2007) ve yaşanan stres (Candangil ve Ceyhan, 2006) denetim odağını da etkileyen unsurlardır. Buna göre denetim odağı ile psikolojik yıldırma arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Denetim odağı, Rotter' a göre kişinin kendisini etkileyen (olumlu ya da olumsuz) olayları yeteneklerinin, özelliklerinin ve davranışlarının sonuçları ya

da şans, kader, talih gibi kendi dışındaki güçlerin işi olarak algılamasıdır (Sulu, 2007). Bu kapsamda bireyler davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de dış koşullar tarafından belirlendiğine inanıyorsa bu kişiler dıştan denetimli, bireyler davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendi davranışına ya da kalıcı özelliklerine bağlı olduğuna inanıyorsa içten denetimli olarak tanımlanmaktadır (Küçükkaragöz, 1998). Bireylerin denetim odağı ile psikolojik yıldırma maruz kalan bireylerin özellikleri dikkate alındığında örgütlerde psikolojik yıldırmanın önlenmesi için yöneticilerin, çalışanların denetim odağı ve psikolojik yıldırma konusunda gerekli bilgiye sahip olmalarının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalarda (Hubert ve Veldhoven, 2001; Çay ,2008 ve Kocaoğlu, 2007) psikolojik yıldırmanın eğitim örgütlerinde yaşandığı ifade edilmiştir. Psikolojik yıldırma ile denetim odağına etki eden unsurların ortak olması ve üniversitelerin değişimlere önderlik yapma görevlerinin olduğu göz önüne alınarak çalışmanın fakülte / yüksekokullarda yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın problemini, Balıkesir il merkezindeki fakülte ve yüksek okullarında çalışan personelin psikolojik yıldırma algıları ile denetim odakları arasındaki ilişkinin belirlenmesi oluşturmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, 2010 - 2011 eğitim öğretim yılında Balıkesir il merkezindeki fakülte ve yüksek okullarında çalışanların psikolojik yıldırma ve denetim odağı algılarını ortaya koyarak psikolojik yıldırmanın denetim odağı ile ilişkisini çeşitli değişkenler yönünden incelemektir. Bu temel amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıt bulunmaya çalışılmıştır:

1. Üniversitede çalışanların "Kendini Gösterme ve İletişim" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları;

- a. Cinsiyet,
- b. Medeni hâl,
- c. Kurumdaki unvan,
- ç. Eğitim durumu,
- d. Kurumda görevli olduğu fakülte/yüksek okul

değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Üniversite de çalışanların "Kendini Gösterme ve İletişim" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları ile;

- a. Yaş,
- b. Mesleki kıdem,

değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Üniversitede çalışanların "Sosyal İlişkiler" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları;

- a. Cinsiyet,
- b. Medeni hâl,
- c. Kurumdaki unvan,
- ç. Eğitim durumu,
- d. Kurumda görevli olduğu fakülte/yüksek okul

değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. Üniversitede çalışanların "Sosyal İlişkiler" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları ile;

- a. Yaş,
- b. Mesleki kıdem,

değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. Üniversitede çalışanların "İtibara Saldırı" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları;

- a. Cinsiyet,
- b. Medeni hâl,
- c. Kurumdaki unvan,
- ç. Eğitim durumu,
- d. Kurumda görevli olduğu fakülte/yüksek okul

değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

6. Üniversitede çalışanların "İtibara Saldırı" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları ile;

- a. Yaş,
- b. Mesleki kıdem,

değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

7. Üniversitede çalışanların "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları;

- a. Cinsiyet,
- b. Medeni hâl,
- c. Kurumdaki unvan,
- ç. Eğitim durumu,
- d. Kurumda görevli olduğu fakülte/yüksek okul

değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

8. Üniversitede çalışanların "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" boyutundaki psikolojik yıldırma algıları ile;

- a. Yaş,
- b. Mesleki kıdem,

değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

9. Psikolojik yıldırmanın toplam puanı;

- a. Cinsiyet,
- b. Medeni hâl,
- c. Kurumdaki unvan,
- ç. Eğitim durumu,
- d. Kurumda görevli olduğu fakülte/yüksek okul

değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

10. Psikolojik yıldırmanın toplam puanı ile;

- a. Yaş,
- b. Mesleki kıdem,

değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

11. Üniversitede çalışanların denetim odakları;
 a. Cinsiyet,
 b. Medeni hâl,
 c. Kurumdaki unvan,
 d. Eğitim durumu,
 e. Kurumda görevli olduğu fakülte/yüksek okul
 değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

12. Üniversitede çalışanların denetim odakları ile;
 a. Yaş,
 b. Mesleki kıdem,
 değişkeni arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

13. Üniversitede çalışanların denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın “Kendini Gösterme ve İletişim” boyutu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

14. Üniversitede çalışanların denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın “Sosyal İlişkiler” boyutu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

15. Üniversitede çalışanların denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın “İtibara Saldırı” boyutu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

16. Üniversitede çalışanların denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” boyutu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

17. Üniversitede çalışanların denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Psikolojik yıldırmanın birey üzerindeki fiziksel ve psikolojik olumsuz etkileri neticesinde performans düşmesi, sağlık sorunları ve işten ayrılmalar görülebilir. Bireyin eski sağlığına kavuşması için yaptığı harcamalar ve tazminat talepleri örgüte mali yükler getirecektir. Bu olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için birey, örgüt psikolojik yıldırmanın varlığını kabul etmeli ve bu durumla mücadele etmelidir. Son yıllarda çıkan kanunlarla ve meclis araştırma komisyonun çalışmalarıyla psikolojik yıldırma ile mücadele önemli bir noktaya gelmiştir.

Psikolojik yıldırmanın en çok görüldüğü sektörler konusundaki araştırmalarda Hubert ve Veldhoven (2001) sırasıyla eğitim, sağlık ve kâr amacı gütmeyen işletmelerde; Çay (2008) tekstil, sağlık, eğitim, finans ve turizm sektöründe; Kocaoğlu (2007) ise emniyet, posta ve eğitim sektöründe psikolojik yıldırmanın yaşandığını belirtmişlerdir. Psikolojik yıldırmanın yaşandığı sektörler incelendiğinde tamamının hizmet sektörü olduğu ve eğitim kurumlarının da bu sektörler arasında ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Hizmet sektörlerinde çalışanlar arasında ilişkiler ve iletişim ön plana çıktığı için psikolojik yıldırma davranışlarına bu sektörler de daha fazla rastlandığı söylenebilir.

Literatürde psikolojik yıldırma ve denetim odağı ile ilgili ayrı ayrı incelemeler yapılmıştır. Ancak her iki konunun beraber işlendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bireylerin denetim odağı ile psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireylerin özellikleri dikkate alındığında denetim odağı ile psikolojik yıldırma arasında bir ilişkinin olduğunu düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik yıldırma algılarının ve psikolojik yıldırma ile denetim odağı arasındaki ilişkinin şimdiye kadar yapılan araştırmalarda ortaya konmaması, bu çalışmanın yapılması ihtiyacını ortaya koymaktadır. Örgütte psikolojik yıldırma mağduru olan veya mağdur olduğunun farkında olmayan çalışanlara, isteyerek ya da istemeyerek bu davranışlara ortak olan izleyicilere farkındalık oluşturması ve bireysel önlemler alınmasına katkı sağlayacağı, bu bağlamda örgütteki personelin psikolojik yıldırma ile mücadele gücünü artırmada personel geliştirmeye yönelik düzenlenen eğitim çalışmalarının kapsamında denetim odağı eğitimine yer verilmesi beklenmektedir.

1.4. VARSAYIMLAR

1. Bu çalışmada, Balıkesir üniversitesinin il merkezindeki fakülteler ve yüksek okullarında çalışanların soruları özgür iradeleriyle, hiçbir baskı altında kalmadan, içten ve doğru olarak cevaplandıkları varsayılmaktadır.

2. Araştırmada kullanılan psikolojik yıldırma ölçeği ve denetim odağı ölçeğinin çalışanların görüşlerini yansıtacak nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

1.5. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma, 2010-2011 eğitim öğretim yılında Balıkesir üniversitesinin il merkezindeki fakülteler ve yüksek okullarında çalışanların görüşleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma Balıkesir üniversitesinin il merkezinde bulunan Veteriner Fakültesinin öğretim üyelerinin bulunmayışı ve Tıp Fakültesindeki çalışanların iş yoğunluğunun fazla olması nedeniyle ölçek uygulamasına dahil edilmemiştir. Tüm çabalara rağmen geçerli ve yeterli sayıda ölçek dönüşü sağlanamamıştır.

BÖLÜM II

ALANYAZIN TARAMASI

Araştırmanın kuramsal boyutuna ilişkin ulaşılabilen bilgiler ve kaynaklar bu bölümde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde psikolojik yıldırma ve denetim odağı ile ilgili literatür incelenmiştir.

2.1.1. Psikolojik Yıldırma (Mobbing)

Günümüz iş hayatında, basında, okul ortamlarında mobbing bir başka deyişle psikolojik yıldırma kavramı sıkça karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik yıldırma, bundan birkaç sene önceye kadar kabul edilmeyen bir olgu iken artık iş ve okul yaşamının hatta günlük yaşamın bir sorunu olarak kabul görmeye başlamıştır. Bu kabul ile birlikte birçok kurum (üniversiteler, işletmeler vs.) tarafından izin verildiği ölçüde araştırma yapıp psikolojik yıldırma önlemek için çözüm bulunmaya çalışılmaktadır. Fakat kabul gören bu sözcük üzerinde halen devam eden bir kavram kargaşası yaşanmaktadır. Bunun nedeni mobbing sözcüğünün karşılığını oluşturabilecek Türkçe bir kavram bulunamamasıdır.

“Mobbing sözcüğü Latince’de kararsız kalabalık anlamına gelen mobile vulgus sözcüğünden türemiştir” (Yaman,2009,21). Davenport, Schwartz ve Eliot (2003,3), Mob fiilini “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” olarak anlamlandırmıştır. Çobanoğlu (2005), mobbing kelimesinin Türkçe anlam karşılığını bulmanın zor olduğunu belirterek bu kelimenin birçok ülkede aynen kullanıldığını belirtmektedir.

Mobbing ile ilgili araştırmalar incelendiğinde bu kelime için bezdiri (Ek 1), işyerinde duygusal saldırı (Çobanoğlu, 2005), işyerinde duygusal taciz (Davenport ve diğerleri, 2003), işyerinde manevi taciz (Savaş, 2007), işyerinde psikolojik şiddet (Tutar, 2004), işyerinde psikolojik taciz (Tınaz, 2008), işyerinde yıldırma (Gökçe, 2008a), işyerinde psikolojik saldırı (Yaman, 2009), psikolojik taciz (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009), psikoşiddet (Yaman, 2009), duygusal taciz (Aktop, 2006), psikolojik yıldırma (Dangaç, 2007) sözcükleri kullanılmaktadır.

Mobbing kavramı için Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Başkanlığı tarafından 03 Ağustos 2009 tarihinde “psikolojik şiddet, ofis içi psikolojik şiddet, örgütsel baskı, duygusal taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, duygusal saldırı, işyerinde zorbalık” (Zorlu, 2009) ifadeleri kullanılmışken 22 Şubat 2011 tarihinde ise “bezdiri” (Ek 1), kelimesinin uygun olacağı belirtilmiştir. Yapılan tanımlar incelendiğinde literatürle paralellik sağlamak amacıyla bu çalışmada mobbing ifadesi yerine psikolojik yıldırma ifadesinin kullanılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Psikolojik yıldırma kavramı ilk olarak 1960’lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Avusturalya’lı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından ortaya atılmıştır. Lorenz, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını mobbing olarak tanımlamıştır (Çobanoğlu, 2005). Gökçe (2008a) Lorenz’in, küçük hayvanlardan oluşan grupların daha büyük bir hayvanın tehdidini bertaraf etmek veya düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için mobbing ifadesini kullandığını belirtmiştir.

Heinemann, çocuklardan oluşan gruplarda, grup içerisinde bulunan yalnız bir çocuğa karşı sergiledikleri saldırgan davranışları tanımlamak için psikolojik yıldırma kavramını kullanmıştır (Tınaz, 2008). Ayrıca Heineman, saldırgan davranışların engellenmemesi durumunda çocukların intihara kadar gidebildiği belirtilmiştir (Çobanoğlu, 2005).

Psikolojik yıldırma daha önce hayvan davranışları, daha sonra okul içerisindeki küçük gruplarda görülen bir davranış olarak tanımlanırken bu davranışlara benzer davranışların iş yerlerinde de var olduğu 1980'li yıllarda Heinz Leymann tarafından ortaya konmuştur (Çobanoğlu, 2005).

Leymann (1990a, 120), mobbing'i "iş yerinde, bir ya da birden çok kişi tarafından, bir kişiye yönelik sistematik bir şekilde, düşmanca ve etik dışı iletişim şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör" olarak tanımlamaktadır.

Psikolojik yıldırmanın "duygusal bir saldırı" olduğunu belirten Çobanoğlu (2005, 22), psikolojik yıldırma'yı "işyerinde hedef alınan kişi veya kişiler üzerinde sistematik bir baskı yaratmak suretiyle ahlâk dışı yöntemlerle kişinin direncini kırmak, performansını düşürmek ve işten çıkmaya zorlanması" şeklinde tanımlamıştır.

Güngör (2008, 10) psikolojik yıldırma kavramını "bir ya da birden fazla kişinin, bir kişiyi hedef alarak, kasıtlı olarak sistematik bir biçimde, ahlâki olmayan ve düşmanca davranışlarda bulunması ve bu davranışlar sonucunda kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesi" şeklinde tanımlamıştır.

Yaman (2009); psikolojik yıldırma, bullying (zorbalık), işyerinde terör, kötü muamele, duygusal istismar kavramlarını psikoşiddet olarak tanımlamıştır. Yaman (2009)'a göre psikolojik yıldırma gücün kötüye kullanımudur.

Psikolojik yıldırmanın 1960'lı yıllarda ortaya atıldığı kabul edilse de Kanuni Sultan Süleyman'ın döneminde Veziriazam Süleyman Paşa ile İkinci Vezir Hüsrev Paşa arasında çıkan tartışmadan dolayı İkinci Vezir Hüsrev Paşa'nın ölümü psikolojik yıldırma örneği olarak gösterilmektedir (Baykal, 2005).

Literatürde "bullying" (zorbalık) kavramı psikolojik yıldırma kavramıyla beraber kullanılmaktadır. Tutar (2004, 9) psikolojik yıldırmanın "caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme, izole etme" gibi anlamlara geldiğini belirterek zorbalığın psikolojik yıldırmanın kaba bir şekli olduğunu belirtmiştir.

Çobanoğlu (2005) ise, psikolojik yıldırmanın bir grup insan tarafından uygulandığını fakat zorbalığın bireysel saldırılardan ibaret olduğunu belirtmektedir.

Leymann (2010a), fiziksel saldırganlık ve tehdidi çağrıştırdığı zorbalık, kabadayılık terimini okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar verici eylemler için, psikolojik yıldırma terimini de işyerlerinde çalışan yetişkinler arasındaki düşmanca davranışlar için kullanılmasını önermektedir.

2.1.1.1. Psikolojik Yıldırmanın Özellikleri

Psikolojik yıldırma günlük hayatta herkesin başına gelebilecek bir olgudur. Bireydeki nedeni belirsiz sıkıntılar, uykusuzluk veya işyeri ortamından kaynaklanan birtakım çatışmalar birey üzerinde strese neden olabilir. Yaşanılan her çatışmayı ve her anlaşmazlığı psikolojik yıldırma diye adlandırmak yanlış olur. Bu nedenle karşılaşılan davranışların psikolojik yıldırma kapsamına girmesi için bir takım özelliklerinin olması gerekir. Gökçe (2008b), davranışların psikolojik yıldırma sayılabilmesi için “birini yıpratmak, engellemek ve karşıdaki kişiye eziyet etmek amacıyla yapılan tekrarlı ve sürekli bir girişim olması” gerektiğini vurgulamıştır. Tınaz, Bayram ve Ergin (2008) uygulanan davranışlarda “zalimce niyet”, “iş ortamı”, “sıklık”, “süre”, “davranış tarzları”, “ taraflar arasında düzeysele eşitsizlik” ve “süreç” olmak üzere yedi özelliğin bulunması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunlar başlıklar halinde aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1.1.1. Zalimce Niyet

İşyerinde psikolojik yıldırmandan söz edilebilmek için saldırganın davranışlarında amaç ve kasıt olmalıdır. Saldırgan hedef aldığı kişinin işyerinden ayrılmasını sağlamak amacıyla bir takım kasıtlı davranışlar sergiler. Bu davranışların bir kısmı gözle fark edilebileceği gibi bir kısmı da gözle fark edilemez. Tutar (2004), psikolojik yıldırmanın propaganda ile başladığını belirterek faaliyetleri beyaz, gri ve kara propaganda olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Beyaz propaganda da saldırı davranışlarının gözle

görüldüğünü (yalan haber), gri (rivayetler) ve kara propagandanın (iftira, fitne vb.) ise gözle fark edilemeyip sinsice yapıldığını belirtmiştir.

2.1.1.1.2. İş Ortamı

Maruz kalınan davranışların psikolojik yıldırma olarak tanımlanabilmesi için olayların iş yeri ortamında olması gerekmektedir. Bu nedenle iş yeri dışında (eşler arasında veya komşular arasında vs.) gerçekleşen rahatsız edici davranışlar veya çatışmalar psikolojik yıldırma kapsamında değerlendirilmemelidir (Tınaz ve diğerleri, 2008).

2.1.1.1.3. Süreklilik ve Sıklık

Yaşanılan olumsuz davranışlarla psikolojik yıldırma arasında ince bir çizgi vardır. Bu nedenle süreklilik ve sıklık parametresi psikolojik yıldırmanın oluşum sürecindeki önemli bir adımdır. İşyerinde çalışan bireye yönelmiş olumsuz davranışların psikolojik yıldırma kapsamında değerlendirilebilmesi için “en az altı ay”, “haftada bir kez tekrarlanması”, “belirli bir hedefe yönelik olması” ve “bu davranışlara maruz kalan kişinin baş etmekte zorlanıyor” olması gerekir (Leymann, 2010b).

2.1.1.1.4. Taraflar Arasında Güç Dengesizliği

Einarsen (2000)'e göre birbirlerine denk bireylerin karşılıklı yaptıkları olumsuz davranışlar çatışmadır. Gökçe (2008b)'ye göre başlangıçta eşit güçler arasında başlayan çatışma, dengenin zamanla saldırganın lehine değişmesiyle psikolojik yıldırmaya dönüşecektir. Böylelikle mağdur güçsüz ve savunmasız duruma düşecektir.

2.1.1.1.5. Psikolojik Yıldırma Süreci

Psikolojik yıldırma ortaya çıktığı andan itibaren değişim ve gelişim gösteren bir süreçtir. Bu süreç bir takım evrelerden meydana gelmektedir. Çobanoğlu (2005)'na göre Leymann'ın 5, Ege'nin ise 6 gruba ayırdığı bu evreler, ülkelerin kültürel yapısına göre değişim göstermektedir. Psikolojik yıldırma sürecinde Leymann modeli ve Ege modeli birbirinden farklı modeller

gibi gözükse de bütün bir süreç ele alındığında iki modelde ortak payda vardır. Süreç rahatsız edici bir davranışla başlayıp, hedef alınan kişiye zarar verilmesi ve işten ayrılmasıyla tamamlanmaktadır.

2.1.1.1.5.1. Leymann'ın Psikolojik Yıldırma Modeli

Leymann modeli olarak adlandırılan bu modelde psikolojik yıldırma davranışları 5 evreden meydana gelmektedir. Bu model Kuzey Avrupa ülkelerinin kültürel yapıları dikkate alınarak yapılmıştır (Çobanoğlu, 2005). Leymann'ın modeli şekil 1' de verilmiştir.



Şekil 1. Leymann'ın Psikolojik Yıldırma Modeli

Leymann'ın modelinde psikolojik yıldırma, kritik bir olayla başlayarak saldırgan eylemler, personel yönetimi, yanlış yakıştırma süreçlerini izleyerek kovulma ile son bulmaktadır. Aşağıda bu süreçler açıklanmıştır.

2.1.1.1.5.1.1. Kritik Olay

Bu evrede bireyler arasında yaşanan kritik bir olay çatışmaya dönüşebilir. Hatta çatışma giderek artabilir (Leymann, 2010c). Kritik olay evresinde karşılaşılan davranışlar psikolojik yıldırma niteliği kazanmamıştır. Mağdur fiziksel veya psikolojik rahatsızlık hissetmeyebilir (Tınaz, 2008).

2.1.1.1.5.1.2. Saldırgan Eylemler

İşyerlerinin normal işleyişi içerisinde yaşanan olumsuz davranışların hepsi kişiye saldırma ya da onu yıldırma amaçlı olmayabilir. Düşmanca amaç taşıyan yıldırma davranışları belirli bir süre ve sıklıkla devam ederse kişiyi yalnız bırakmaya ve cezalandırmaya yönelik eylemlere dönüşebilir. Bu eylemlerle birlikte psikolojik yıldırma sürecinin başladığı söylenebilir (Leymann, 2010c).

2.1.1.1.5.1.3. Personel Yönetimi

Yönetim, psikolojik yıldırma evrelerinin birinci ve ikinci evrelerinde yer almaz. Yönetici, birinci ve ikinci evrede ortaya çıkan sonuçları yanlış değerlendirerek mağdur ile ilgili kendine söylenenlere inanır ve mağdura karşı önyargılar oluşturur (Gökçe, 2008a). Bu ön yargılar nedeniyle yönetim, yaşanan olayları mağdurun kişisel özelliklerine bağlayarak mağduru iş ortamından uzaklaştırmaya çalışabilir (Leymann, 2010c).

2.1.1.1.5.1.4. Yanlış Yakıştırmalar

İşyerlerinde bulunan eğitim durumu yetersiz bireyler, mağdur olan bireyin psikiyatrist ya da psikologtan yardım almasını yanlış değerlendirebilirler. Bunun sonucunda mağdura paranoyak, huysuz, manik depresif , uyum bozukluğu ya da kişilik bozukluğu gibi yanlış etiketlemelerde veya yakıştırmalarda bulunulabilir. Bu yakıştırmalar neticesinde mağdur hakkında yöneticilerde ön yargı oluşabilir. Ön yargılara ve kendisine uygulanan davranışlara dayanmakta zorluk çeken mağdur ortamdaki uzaklaşma çabası içine girebilir (Leymann, 2010c).

2.1.1.1.5.1.5. Kovulma

Kovulma evresinde mağdurun yaşadığı duygusal gerilim ve buna bağlı olarak oluşan hastalıklar artarak devam eder (Tutar, 2004). Bu evrenin sonunda mağdurun işten ayrılması, işten çıkarılması veya zorunlu istifa ettirilmesi görülen davranışlar arasında yer alır (Tınaz, 2008). Mağdurun psikolojik durumunda ise sarsıntı, travma sonrası stres bozukluğu, saldırganlık karşı şiddet uygulama, intihar veya işyerine zarar verme gibi davranışlar görülebilir (Leymann, 2010c).

Literatürde psikolojik yıldırmanın çatışmadan başlayan ve işten ayrılma ile son bulan bir süreç olduğu, bu süreç içerisinde rol alan bazı oyuncuların olduğu ve en önemlisi bu tür davranışların gerek bireye gerekse topluma büyük zarar verdiği yönündedir. Tınaz (2008), 1992 yılında ulusal iş güvenliği raporuna göre Amerika Birleşik Devletlerinde psikolojik yıldırmanın maliyetinin 4 milyar dolar olduğunu belirtmiştir.

2.1.1.2. Psikolojik Yıldırma Tipolojisi

İşyerlerinde uygulanan psikolojik yıldırma davranışları genel olarak birbirlerine benzemektedir. Bu davranışlar kişilerin ve işyerlerinin özelliklerine, değer ve inanışlara göre farklılıklar göstermektedir. Leymann, psikolojik yıldırma davranışlarının mağdur üzerinde bıraktığı etkilere bağlı olarak sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırmayı beş ana başlık altında 45 ayrı davranış şeklinde belirlemiştir (Leymann, 2010d). Leymann'ın tipolojisine göre psikolojik yıldırma davranışları aşağıda açıklanmıştır.

2.1.1.2.1. Birinci Grup: İletişim Biçimine Saldırımlar

İletişim biçimine saldırılar, bireyin örgüt içerisindeki iletişimine engel olmak amacıyla yapılan azarlama, yazılı ve sözlü tehdit etme, amacını aşacak şekilde eleştirme gibi davranışları kapsayan psikolojik yıldırma biçimidir.

2.1.1.2.2. İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırımlar

Sosyal ilişkilere saldırılar, bireyi içinde bulunduğu çevreden soyutlamak ve yalnız bırakmak amacıyla konuşma yasağı uygulama, sözlerini dikkate almama gibi davranışları kapsayan psikolojik yıldırma biçimidir.

2.1.1.2.3. Üçüncü Grup: Sosyal Konuma (İtibara) Saldırımlar

Sosyal konuma saldırılar, bireyin örgüt içerisinde sahip olduğu konumun itibarını sarsmak amacıyla dedikodu çıkarma, gülünç duruma düşürme, alay etme gibi davranışları kapsayan psikolojik yıldırma biçimidir.

2.1.1.2.4. Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırımlar

Yaşam ve mesleki durumuna saldırılar, bireyin özgüvenini sarsarak yaşam kalitesini ve mesleki durumunu etkilemek amacıyla nitelikleri dışında anlamsız görevler verme, haksız yere suçlamalarda bulunma ve

mesleki engellemeler gibi davranışları kapsayan psikolojik yıldırma biçimidir.

2.1.1.2.5. Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları

Sağlığa yönelik saldırılar, bireyin örgütten ayrılmasını sağlamak amacıyla tehdit etme, özel eşyalarına zarar verme gibi davranışları kapsayan psikolojik yıldırma biçimidir.

Leymann, bireye uygulanan davranışların psikolojik yıldırma olarak nitelendirilmesi için tipolojideki bütün hareket tarzlarının aynı anda uygulanmasının şart olmadığını belirtmiştir. Ayrıca Leymann günlük çatışmalar ile psikolojik yıldırma davranışlarını birbirinden ayırt etmek için süre ve sıklık değişkenlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir (Tınaz ve diğerleri, 2008).

2.1.1.3. Psikolojik Yıldırmanın Türleri

Tutar (2004), Tınaz (2008) ve Zorlu (2009) tarafından ortak dile getirilen konu işyerlerindeki psikolojik yıldırma davranışları dikey (hiyerarşik) ve yatay (fonksiyonel) olmak üzere iki şekilde incelenebilir. Dikey psikolojik yıldırma üstlerden astlara ve astlardan üstlere yapılan davranışları, yatay psikolojik yıldırma ise eşit düzeyde bireyler arasındaki davranışları ifade etmektedir (Tutar, 2004; Tınaz, 2008; Zorlu, 2009).

2.1.1.3.1. Dikey Psikolojik Yıldırma

Dikey psikolojik yıldırmaya otoriter yönetim tarzı olan örgütlerde rastlanır. Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki çeşidi vardır.

2.1.1.3.1.1. Yukarıdan Aşağıya Psikolojik Yıldırma

Psikolojik yıldırma uygulayan kişi ya da kişilerin mağdura göre daha üst konumda olduğu durumlardır. Yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırma herhangi bir nedenden dolayı üst konumunda olan kişi tarafından doğrudan doğruya

mağdura yönelik, saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar uygulanır (Tınaz, 2008).

2.1.1.3.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Yıldırma

Güngör (2008) tarafından “sabote etmek” olarak adlandırılan aşağıdan yukarıya psikolojik yıldırma, çalışanların amirlerini zor duruma düşürmesi amacıyla yapılır. Tutar (2004,93)’a göre çalışanların amirlerini zor duruma düşürmek maksadıyla, “dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işlerin üst makama iletilmemesi, üst makamlara ihbar yapmak amacıyla kasıtlı olarak yanlışlıklar yapılması, sürekli olumsuz geri bildirimler verilmesi, işleri geciktirme” gibi davranışları sergileyebilirler.

2.1.1.3.2. Yatay (Eşdeğerler Arasında) Psikolojik Yıldırma

Yatay psikolojik yıldırma fonksiyonel veya eşdeğerler arasındaki psikolojik yıldırma da denmektedir. İşyerinde birbirleri ile eşit statüde olan bireyin veya bireylerin uyguladığı davranışlardır (Tınaz, 2008). Tutar (2004) işyerine yeni gelen bir bireyin, işyerinde bulunan başarılı ve yetenekli bireylerin, ırk, cinsiyet, kişisel özellikler ve politik düşünce açısından farklı olan bireylerin bu tür davranışlara maruz kalacaklarını belirtmiştir.

Yatay psikolojik yıldırma uygulayan kişiler sergiledikleri bu davranışları saldırı olarak adlandırmamaktadırlar. Saldırganlar bu davranışları örgütün menfaatini göz önünde tutmak amacıyla bireyleri uyarmanın bireydeki iş verimini ve motivasyonunu artıracaklarını düşündükleri için yapmaktadırlar (Tutar, 2004).

2.1.1.4. Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri

Tınaz (2008)’a göre psikolojik yıldırma herhangi bir neden olmadan her türlü iş ortamında görülebilir. Tutar (2004)’a göre psikolojik yıldırma iş ortamında küçük bir anlaşmazlığın büyümesi ile başlayan ve mağdurun iş ortamından uzaklaşması ile sonuçlanan bir süreçtir. Bu nedenle Güngör (2008) psikolojik yıldırma bir veya birkaç nedene bağlamanın anlamsız

olduğunu, psikolojik yıldırmaı örgütsel ve bireysel nedenler olarak incelemenin daha faydalı olacağını belirtmiştir.

2.1.1.4.1. Örgütsel Nedenler

Örgütün çalışması bireyler tarafından belirlenir. Bireylerin de örgütte üstlendikleri roller vardır. Bu rollerin yanı sıra kişilerin davranışlarında aile yapısının, çevrenin ve bireyin ilgi alanlarının etkisi vardır. Psikolojik yıldırmanın en yoğun yaşandığı örgütler incelendiğinde katı hiyerarşiye sahip örgütlerde bu davranışlar daha fazla görülmektedir. Çünkü bu yapılarda yönetim kişilerin insancıl yanlarını dikkate almaz. Ayrıca örgütün büyük yapıda olması yapılan davranışların gözden kaçmasına neden olmaktadır (Gökçe, 2008a). Örgütte bulunan bireylerin işlerinden doyum sağlayamamaları, işin iyi örgütlenememiş olması ve örgütteki rol çatışmaları da psikolojik yıldırma davranışlarına zemin hazırlamaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Tutar (2004)'a göre psikolojik yıldırma uygulayan yöneticiler kendi kurallarını çalışanlarına örgüt kuralları şeklinde kabul ettirmeye çalışmaktadırlar. Yöneticilerin bu davranışları sergilemekteki amaçları düşmanlıktan hoşlanmaları, karşısındakinin zor durumundan zevk almaları ve ön yargılarını pekiştirmektir. Psikolojik yıldırmanın örgütsel nedenleri sıralanacak olursa;

2.1.1.4.1.1. Kötü Yönetim

Eren (2001) örgütlerin verimli çalışabilmesi için bireyleri özendiren sürükleyici güçler ile bireyleri baskı altında tutan kısıtlayıcı güçlerin dengede olması gerektiğini belirtmiştir. Bu dengenin sağlanması yöneticilerin uyguladığı yönetim tarzına bağlıdır. Yöneticilerin sergiledikleri kötü yönetim dengelerin bozulmasına buna bağlı olarak da psikolojik yıldırma davranışlarının görülmesine neden olabilir. Çobanoğlu (2005, 48) kötü bir yönetimin özelliklerini şu şekilde belirtmiştir:

“...aşırı hiyerarşik yapı, insan kaynaklarına yapılan harcamaların aşırı ölçüde azaltılması, kapalı kapı politikası, örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması, örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıf ya da şikâyetlerin yönetim tarafından ciddiye alınmaması ya da örtbas edilmesi, zayıf liderlik, günah keçisi anlayışının yaygınlaşması, takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması ve eğitim farklılığının dikkate alınmaması kötü yönetim uygulamalarının temel özellikleridir...”

Tutar (2004, 101) ise kötü yönetim anlayışının psikolojik yıldırma davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olduğunu bu kapsamda “yöneticilerin uyguladığı otoriter yönetim biçiminin dikey, abartılı yönetim biçiminin ise yatay psikolojik yıldırmaya” neden olacağını belirtmiştir.

2.1.1.4.1.2. İşyerinde Yüksek Derecede Stres Bulunması

İşyerlerinde çalışanların içinde bulunduğu stres ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Stresi ilk olarak ortaya atan Hans Selye “organizmanın her türlü değişmeye karşı verdiği tepki” şeklinde tanımlamıştır. Stresin tanımı genelleştirilecek olursa “kişide sıkıntı yaratan olaylar karşısında yaşanan bir tepki süreci” şeklinde tanımlanabilir (Pehlivan, 2000, 3).

Savaş (2007, 41) işyeri stresini “bireyi normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren, işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum” şeklinde tanımlamıştır. Pehlivan (2000)’a göre bireylerin işyerlerindeki görevi, yetki yapısı ve rekabetçi iş ortamı birey üzerinde stres oluşturmaktadır. Çobanoğlu (2005)’na göre stres, iş ortamı içerisinde çatışmaya çatışmada kontrol edilemediği takdirde yatay veya dikey psikolojik yıldırmaya dönüşebilir. Stres dolayısıyla psikolojik yıldırma kişinin fiziksel ve psikolojik yapısını etkileyerek kişide ruhsal rahatsızlıklara neden olabilir.

2.1.1.4.1.3. İşyerindeki Monotonluk

Aktop (2006), işyeri ortamının ve işlerin her gün rutin bir şekilde tekrar etmesini monotonluk olarak ifade etmiştir. Çobanoğlu (2005)’na göre saldırganlar psikolojik yıldırmayı, işyerindeki monotonluğu ortadan kaldırmak ve can sıkıntısından kurtulmak amacıyla gerçekleştirmektedir.

2.1.1.4.1.4. Örgütteki Etik Bozulma

Dangaç (2007)'a göre dürüst ve saygılı olmak, haksızlıklara karşı çıkmak, örgüte zarar verici davranışlardan kaçınmak ve örgüt amaçlarına uygun çalışmak iş etiği kapsamında yer alır. Tutar (2004)'a göre işyeri ortamında örgütün etik yapısının bozulması dedikodu, gammazlık, yalancılık gibi arzu edilemeyen davranışların ortaya çıkmasına neden olacak dolayısıyla örgüt içerisinde psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasına zemin hazırlanacaktır (Tutar, 2004).

2.1.1.4.1.5. Örgüt Liderlerinin Duygusal Zekâdan Yoksunluğu

Duygusal zekâ, kişilerin başkalarını anlaması için kendisi ile ilgili doğru bir model oluşturmasıdır (Tutar, 2004). Goleman (2007)'a göre duygusal zekâsını kullanabilen kişiler kendisini iyi tanımalı, duygularını olumsuz bir durum karşısında idare edebilmeli, duyguları bir amaç doğrultusunda toplayıp kendini harekete geçirebilmeli, başkalarının duygularını iyi anlamalı ve iyi bir iletişime sahip olmalıdır.

Çobanoğlu (2005) ve Tutar (2004)'in ortak görüşü, çağdaş yönetim anlayışında yöneticilerin bilişsel zekânın yanında duygusal zekâyâ da sahip olmaları gerektiğidir. Tutar (2004)'a göre yöneticilerin zeki, çalışkan ve yetenekli olmaları iş ortamında olumlu bir atmosferin oluşmasında yeterli olmayabilir. Çobanoğlu (2005)' na göre duygusal zekâsı yüksek yöneticiler; disiplin sahibi, uyum içinde çalışan, duygularının kendilerini yönetmesine izin vermeyen kişilerdir. Bu kişiler, psikolojik yıldırma uygulayanların gerçek niyetlerini anlayarak kendilerini yönetmelerine izin vermezler.

2.1.1.4.1.7. Örgüt Politikası

Bazı yöneticiler çalışanlarına düşüncelerini kabul ettirmek, güçlerini ispatlamak veya beraber çalışmak istemedikleri çalışanları örgütten uzaklaştırmak isterler. Yönetici, örgütten uzaklaştırmak istediği bireyin örgütten kendi isteği ile ayrılmasını sağlamak amacıyla psikolojik yıldırma

davranışları sergilemektedir veya yıldırma davranışlarına göz yummaktadır. Davenport ve diğerleri (2003)' ne göre yönetimin psikolojik yıldırma görmezlikten gelmesi veya buna neden olacak davranışları teşvik etmesi yanlış bir örgüt politikasıdır.

2.1.1.4.1.8. Örgüt İçi Çatışma

Karip (2003), bireylerin örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için etkileşim içerisine gireceklerini ve bu etkileşim sürecinde taraflar arasında uyuşmazlık meydana gelebileceğini belirtmiştir. Bireyler arasındaki uyuşmazlıklar zaman içerisinde çatışmalara neden olur. Çatışmalar; güç ve statü çekişmelerinden, tarafların kıt kaynakları paylaşamamalarından, bireylerin çıkarlarına ve ihtiyaçlarına ters düşmesi gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Karip, 2003). Klasik yönetim anlayışında örgüt içi çatışma, yönetimin bir zaafı olarak belirtilmiş ve mutlaka önlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Marry Parker Follet ve çağdaş yönetim anlayışında ise çatışma iyi anlaşılır ve yönetilirse örgüte zararlı olmayacağı hatta örgütün gelişmesi için faydalı olabileceği savunulmuştur (Bursalıoğlu, 1985).

Çatışmaların abartılması ve iyi yönetilememiş olması psikolojik yıldırma neden olur. Bu nedenle çatışma ile psikolojik yıldırma arasında yakın bir ilişki vardır (Leymann, 2010e). Çatışma ile psikolojik yıldırma arasında yakın bir ilişki olmasına rağmen aralarında farklar mevcuttur. Bu farklar Çizelge 1'de belirtilmiştir.

Çizelge 1. Çatışma ile Psikolojik Yıldırma Arasındaki Farklar

ÇATIŞMA	PSİKOLOJİK YILDIRMA
Güç olarak eşit taraflar arasında görülür. Günlük hayatta bireyin karşısına gelebilecek bir olgudur.	Güçlü olan bireyin zayıf bir bireyi çaresiz duruma düşürmek amacıyla bireye karşı uygulanan düşmanca ve etik olmayan davranışlar söz konusudur.
Sistemli ve organize olmadığı için iyi bir çatışma yönetimiyle ortadan kaldırılabilir.	Planlı, sistemli ve organize bir şekilde uygulanır.
Örgütsel problemdir.	Sorunun kendisidir.
Örgüte yararlı yönleri olabilir.	Bireye ve örgüte kapanması mümkün olmayan zararlar oluşturabilir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Örgüt yapısı sağlıklıdır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

2.1.1.4.2. Bireysel Nedenler

İşyerlerinde görülen psikolojik yıldırmanın bireysel nedenlerini üç grup altında incelemek mümkündür. Bunlar;

- Psikolojik yıldırma uygulayan saldırganlar (Çobanoğlu, 2005; Güngör, 2008),
- Kendisini kurban olarak hisseden veya yanlış zamanda yanlış yerde bulunan kişi olarak tanımlanan mağdur (Tınaz, 2008; Baykal, 2005),
- Psikolojik yıldırma izleyicileri (seyirciler)'dir (Güngör, 2008).

2.1.1.4.2.1. Saldırgan Kişiden Kaynaklanan Nedenler

İşyerinde psikolojik yıldırma dünya üzerinde eskiden beri var olan fakat varlığı günümüzde zor kabul gören bir olgudur. Tınaz (2008)'a göre saldırganlar; hedef alınan kişiyi grup kurallarına uymaya zorlamak, kendisine

işyerinde güçlü bir rakibin olmasını hazmedememek ve düşmanlıktan zevk almak amacıyla psikolojik yıldırma davranışlarını sergileyebilir.

Psikolojik yıldırma sürecinde saldırganların davranışları araştırıldığında bu davranışların nedeni olarak saldırganlarda; duygusal zekâdan yoksun olma, stresle başa çıkamama, güven eksikliği, aşağılık duygusu, korkaklık, insani ve ahlâki değerlerden uzak olma ve psikolojik rahatsızlık gibi nedenler sayılabilir. Saldırganların kişilik özellikleri incelendiğinde aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik, iktidar açlığı çeken kişiler oldukları görülmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu (2009), saldırgan bireylerin sergilediği davranışların nedenlerini psikodinamik teori, sosyal öğrenme teorisi ve engellenme-saldırganlık teorileri olarak açıklamışlardır. Psikodinamik teoride Freud, saldırganlık ile cinselliğin doğuştan gelen iki özellik olduğunu ve bu ikisi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Psikolojik yıldırma uygulayan kişilerde saldırganlık özelliği daha ağır basmaktadır. Sosyal öğrenme teorisinde ise birey çevresinde bulunan saldırganları izler. Onların herhangi bir yaptırımla karşılaşmadıkların görünce izleyici durumundan saldırgan durumuna geçerler. Engelleme-saldırganlık teorisine göre birey kendisi için önemli olan bir takım unsurları korumak için saldırganlık davranışları sergiler. Saldırgan hangi sebep olursa olsun sürekli kışkırtıcı bir dil kullanarak karşısındaki kişiye acı çektirmekten hoşlanır.

Psikolojik yıldırma uygulayan kişiler bu davranışlarını alışkanlık haline getirirler. Mağdur olarak kimin olduğu önemli değildir. Saldırganın bu davranışları yapmasında belirli bir neden yoktur. Saldırganın kişilik özelliği veya psikolojik durumu, küçük çatışmaları büyük bir kavgaya dönüştürebilir. Ayrıca saldırganın zayıf kişilikli olması, aşırı benlik duygusu, sürekli övülmek istemesi, kendisinde bulunan herhangi bir eksikliği bastırmak istemesi, kendisini vazgeçilmez ve büyük görmesi yıldırma uygulayan kişileri saldırgan yapan özellikler arasında yer almaktadır (Tutar, 2004).

Literatürde saldırgandaki kişilik bozukluklarının da psikolojik yıldırmaya neden olabileceği belirtilmektedir. Çobanoğlu (2005)' na göre saldırganların ruh halleri ve buna bağlı kişilik yapıları şöyledir:

➤ **Paranoid Kişilik Bozukluğu**

Bu kişiler, çevresinde bulunan insanların kendisini kasıtlı olarak küçük düşürücü davranışlarda bulduklarına inanırlar. Başkaları tarafından sömürüleceği veya kendisine zarar verileceği hissine kapılırlar. Bu tür davranışlar; çocukluk dönemlerinde baskıcı, ezici ve saldırgan davranışlarla karşılaşan bireylerde görülmektedir. Konuşmalarda kendisinden söz edildiğini zannederek küçültücü ve tehdit edici anlamlar çıkarmaya çalışır. Anlaşılması zor kişiler oldukları için ilişkilerinde çoğunlukla sorun yaşarlar, kuşkuları nedeniyle çevreden uzak dururlar, karşısındaki kişiye soğuk davranır ve sevgi göstermezler. Paranoid kişiler boyun eğmekten korktukları için bire bir ilişkilerde karşısındakini sürekli kontrol etmek isterler. Bunun temel nedeni de kendilerine olan güvenin düşük olmasıdır (Geçtan 2000).

➤ **Obsesif Kişilik Bozukluğu**

Aşırı temizlik, simetriye önem verme, kapıyı ocağı defalarca kontrol etme gibi davranışları alışkanlık haline getiren kişiler obsesif kişi olarak adlandırılmaktadır. Obsesif kişilik bozukluğu olan birey, beğenilmek ve takdir edilmek ister, ilgi ve ayrıcalık bekler. Kendisine bu tür davranışlar gösterilmediği takdirde sinirlenerek saldırgan davranışlarda bulunabilir (Arslanoğlu, 2002).

➤ **Narsistik Kişilik Bozukluğu**

Bu kişiler, sürekli hayal ortamında yaşarlar. Kendilerini sürekli büyük gören ve bu durumun herkes tarafından kabul edilmesini isteyen bir yapıya sahiptirler. Kendilerini çalıştıkları işyerinde en başarılı ve erişilmez bir kişi olarak görürler. Kendilerinden daha başarılı bir kişi ile karşılaştıkları anda bu kişiye karşı psikolojik yıldırma uygularlar. Başarıyı kendisi elde etmek yerine karşısındaki kişiyi aşağıya çekmek daha kolay gelir. Narsist kişiler

kendilerini özel ve önemli görürler, sıradan insan olmaktan korkarlar ve kendilerinin özel olduğunu göstermek için sürekli çaba harcarlar. Kendilerine karşı abartılacak seviyede hayrandırlar. Bu nedenle işyerlerinde istedikleri mevkiye gelebilmek için her türlü psikolojik yıldırma davranışlarına başvururlar (Tutar, 2004).

➤ **Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu**

Anti-sosyal kişilik bozuklukları olan bireylere “psikopat” ifadesi de kullanılmaktadır. Psikopat davranışlar toplumsal nedenlerden ortaya çıktığı için bu terim “sosyopat” olarak değiştirilmiştir. Amerika Psikiyatri Derneği'nin 1980 yılında yayınladığı sözlükle terim “anti-sosyal kişilik bozukluğu” olarak değiştirmiştir (Geçtan, 2000). Çobanoğlu (2005)' na göre anti-sosyal kişilik bozukluğu olan kişiler; sosyal hayatın gerektirdiği kurala uymayan ve olaylara kendi bakış açısı ile bakan bir yapıya sahiptirler. Bu bireyler karşısındakini itip kakan, onunla alay eden ve yaptıkları bütün bu davranışlardan haz duyanlar.

➤ **Sadistik Kişilik Bozukluğu**

Sadist kişiler; karşısındaki kişileri küçük düşürmekten, onlarla alay etmekten ve saldırgan davranışlar sergilemekten büyük zevk duyarlar. Bu kişilik özelliği ile anti-sosyal kişilik birbirlerine benzemektedir. Fakat anti-sosyal kişilik bozukluğu olan saldırgan, karşısındakine zarar verirken kendisine menfaat sağladığı için mutlu olur. Sadist kişilik bozukluğu olan saldırgan ise sırf karşısındaki acı çektiği için mutlu olur. Sadist kişilik bozukluğu olan bireyler karşısındaki kişilerin güçsüz ve acınacak hallerinde mutlu olurlar. Mağdur saldırgana karşı direnecek olursa baskı ve saldırılara daha fazla maruz kalabilir (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009).

2.1.1.4.2.2. Mağdur Kişiden Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik yıldırma gazetelerde, dergilerde, üniversitelerin yaptıkları sempozyumlarda ve televizyonlarda sık sık karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle psikolojik yıldırma kimler uğrayabilir? Mağdurların genel bir özelliği var mıdır? gibi sorularla karşılaşılmaktadır.

Mağdurlar gösterdikleri hareket tarzlarına bağlı olarak gerçek mağdurlar, mağduriyetini abartanlar ve mağduriyeti strateji olarak kullananlar olmak üzere 3 gruba ayrılırlar. Ebeveynler tarafından yapılan baskı, eleştiri veya aşırı korumacı davranışlar bireylerin kişiliklerinde derin izler bırakır. Gerçek mağdur olarak adlandırılan bu bireyler kendilerine yapılan yıldırma davranışlarını kabullenmekte ve herhangi bir şikâyetle bulunmamaktadırlar. Mağduriyetini abartan mağdurlar ise, kendilerine yapılan her türlü davranışı yanlış yorumlayan, psikolojik sorunları bulunan kişilerdir. Mağduriyetini strateji olarak kullananlar da sözde mağdur olarak adlandırılır. Karşılaştıkları davranışlar karşısında çevresindekileri yanlış yönlendirerek karşı yıldırma davranışları sergilerler. (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009). Bu gruplamaya ek olarak Güngör (2008) kendilerini herkesten daha mükemmel gören ve aktif mağdurlar olarak adlandırdığı bireylerinde psikolojik yıldırmaya uğrayabileceğini belirtmiştir.

Psikolojik yıldırmanın her türlü iş ortamında yaşanabileceği dikkate alındığında mağdurların kişisel özellikleri ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişki göze çarpmaktadır. Tınaz (2008), Davenport ve diğerleri (2003) mağdurların yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, şirket içindeki pozisyon gibi özelliklere bakmaksızın psikolojik yıldırmaya herkesin maruz kalabileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanında mağdur kişilerin özellikleri incelendiğinde mağdur kişiler zekâ, dürüstlük, başarı, örgüte bağlılık ve kendini adama gibi olumlu özellikleri olan duygusal zekâyâ sahip kişilerdir (Davenport ve arkadaşları, 2003).

Çobanoğlu (2005)' nun yaptığı araştırma sonucuna göre, ülkemizde psikolojik yıldırmaya maruz kalan insanların %80'i duygusal zekâ açısından gelişmiş kişilerdir. Tutar (2004) ise psikolojik yıldırma mağdurlarını zeki, yetenekli, yaratıcı, başarılı, kendilerini işine adanmış ve güvenilir kişiler olduklarını belirtmiştir. Bu kişilerin aşırı endişeli, sözlerinin yanlış anlaşılmasından ve çarpıtılmasından korkan bir yapıya sahip oldukları belirtilmektedir.

Psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan araştırmalarda mağdurların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durumu, görev

yeri) göre, yıldırımaya maruz kalmaları farklılıklar içermektedir. Çobanoğlu (2005)' nun yapmış olduğu araştırmada psikolojik yıldırımaya en fazla bayanların uğradığını, Koç ve Bulut (2009)' un yaptıkları araştırmalarda ise ortaöğretim kurumlarında görev yapan erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere oranla daha fazla psikolojik yıldırımaya maruz kaldıkları belirtilmiştir. Ayrıca 25 yaş altındaki öğretmenlerin de diğer öğretmenlere göre daha fazla psikolojik yıldırımaya maruz kaldıkları belirtilmiştir. Aydın ve Özkul (2007)' un otel işletmelerinde yaptıkları araştırmalarda işletmelerde psikolojik yıldırımaya maruz kalma durumu ile yaş, cinsiyet, medeni durum ve elde edilen gelir arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Tınaz (2008, 102) psikolojik yıldırımaya uğrayan mağdurlarla ilgili tam bir kişilik tiplemesinin mevcut olmadığını belirtmiştir. İşyerinde psikolojik yıldırımaya uğraması muhtemel kişilik tipleri vardır. Bu kişiler:

“... ”

Yalnız bir kişi: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

Acayip bir kişi: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli, evli veya yabancı bir kişide olabilir. Azınlık bir gruba dahil olan bir kişinin psikolojik yıldırımaya uğrama olasılığı çok yüksektir.

Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir.

Yeni gelen bir kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla özelliklerinin bulunması, psikolojik yıldırma mağduru olma riskini artırır. Kişi daha kaliteli olabilir, genç ya da daha güzel olabilir...”

Tınaz (2008)' in yaptığı bu kişilik tiplerine ilave olarak nevrotik kişilik ve olumsuz kişilik özelliklerine sahip bireylerinde psikolojik yıldırımaya maruz kalacağı söylenebilir.

➤ **Nevrotik kişilik**

Tutar (2004)' a göre nevroitik insanlar, çevresinde olan bütün olayların sorumlusu olarak kendilerini görürler. Bu nedenle bu tip kişilerin psikolojik yıldırma mağduru olma ihtimalleri yüksektir. Telman ve Ünsal (2004)' a göre ise endişeli ve karamsar kişiliğe sahip bu kişiler sürekli kötü bir şey olacağı endişesi yaşarlar, esnek değillerdir ve olaylara sert tepki verirler.

➤ **Olumsuz kişilik özellikleri**

Mağdur bireylerde bulunan utangaçlık, sinirlilik, bağımlılık ya da özgüven eksikliği gibi olumsuz kişilik özellikleri de çalışanların psikolojik yıldırma mağduru olmalarına sebep olabilir (Aydın, 2009).

2.1.1.4.2.3. İzleyici Kişilerden Kaynaklanan Nedenler

Psikoloji yıldırma sürecinde alınan roller değerlendirildiğinde izleyici, tanık veya seyircilerinde bulunabileceğini unutmamak gerekir. İzleyiciler, saldırganlardan ve mağdurlardan farklı olarak psikolojik yıldırma sürecinde bazen aktif bazen de pasif rol üstlenebilirler. Tınaz (2008) izleyici tiplerini üç grupta incelemiştir. Bunlar;

Psikolojik yıldırma yapan saldırganın yaptığı davranışlara karşı (işlerini kaybetme korkuları ya da kendilerinin de aynı davranışlara maruz kalma ihtimali) saldırganı destekleyen tarzda hareket eden izleyici tipleridir. Bu tür izleyiciler “psikolojik yıldırma ortağı” olarak adlandırılır.

Psikolojik yıldırma davranışlarını görmelerine rağmen görmezlikten gelerek sessiz kalmayı tercih edip mağduru tek başına bırakan izleyici tipleridir. Bu sessiz davranışları neticesinde psikolojik yıldırma sürecinin devamını sağlamış olurlar. Bu tür izleyiciler “İlgisizler” olarak adlandırılır.

Buldukları ortamdaki çatışmadan hoşlanmayan izleyiciler, gözlerinin önünde meydana gelen psikolojik yıldırma davranışlarına karşı mağdura yardım etmeye veya bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar. Bu tür izleyiciler “karşıtlar” olarak adlandırılır.

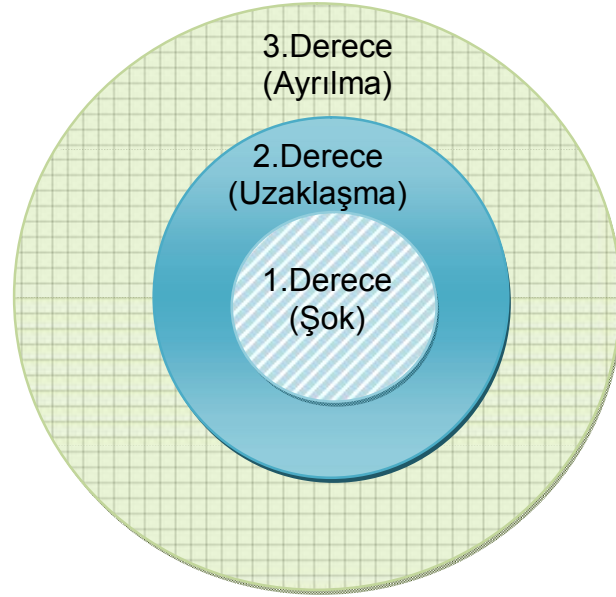
2.1.1.5. Psikolojik Yıldırmanın Sonuçları

Psikolojik yıldırmandan en çok zararı mağdur olan birey, dolayısıyla bireyinde içinde bulunduğu işyeri yani çalıştığı örgüt zarar görmektedir. Bu nedenle psikolojik yıldırmanın sonuçlarını değerlendirirken bireye olan etkisi açısından ve örgüte olan etkisi açısından ele almak gerekir.

2.1.1.5.1 Bireysel Sonuçlar

Tınaz (2008), işyerindeki psikolojik yıldırmanın mağdurun üzerinde acımasız etkiler bıraktığını belirtmiştir. Tutar (2004)' a göre mağdur, psikolojik yıldırma sürecinde kendini tehdit altında, aşağılanmış, dışlanmış ve hiçbir işe yaramayan bir kişi olarak hisseder. Güngör (2008)' e göre mağdur öz güven eksikliğinden dolayı yetenek ve bilgilerinden şüphe etmeye başlar. Bu süreç mağdurda psikolojik ve fiziksel etkiler yaratır. Bu etkiler nedeniyle mağdurun aile bağları, arkadaşlık ilişkileri zayıflar ve bulunduğu çevreden uzaklaşmaya başlar. Yaşadıkları karşısında mağdurun travmaya gireceğini belirten Çobanoğlu (2005), bireyin eski sağlığına kavuşmasının, işinde kalabilmesinin ve yeni bir iş bulmasının oldukça zor olduğu bu yüzden de ekonomik sıkıntının yaşanabileceğini vurgulamıştır.

Psikolojik yıldırmanın birey üzerindeki etkilerini Davenport ve arkadaşları (2003) ve Tutar (2004) üç dereceye ayırmışlardır. Bu etkiler şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Psikolojik Yıldımanın Mağdur Üzerindeki Etkileri

2.1.1.5.1.1. Birinci Derece Yıldırma

Tutar (2004) bu aşamayı “şok evresi” olarak isimlendirmiştir. Bu aşamada birey kendisine yapılan davranışları algılamakta zorluk çeker. Psikolojik olarak şok yaşayan mağdur amaçsız ve kontrolsüz bir şekilde iş yaşamını sürdürmeye çalışır. Birinci derece yıldırma sonucunda mağdurda öfke hali, aşırı duygusallık, uyku bozuklukları ve konsantrasyon kayıpları başlar (Dangaç, 2007). Davenport ve diğerleri (2003)’ ne göre psikolojik yıldırma davranışlarının devam etmesi halinde mağdurun durumu ikinci derece yıldırmaya dönüşür.

2.1.1.5.1.2. İkinci Derece Yıldırma

Psikolojik yıldırma davranışlarının sonucunda mağdurun direnci kırılır. Sık sık istirahat almak suretiyle iş ortamından uzaklaşmaya başlar. İkinci derece yıldırma sonucunda mağdur psikolojik yıldırmaya karşı direnemez, mağdurda ruhsal veya fiziksel rahatsızlıklar görülür (Tutar, 2004). Birinci aşamada yaşadığı şokun etkisi ile her şeyi kabullenen mağdur öz güvenini yitirir. Bunun sonucunda ruhsal sıkıntılardan oluşan fiziksel sorunlar (yüksek tansiyon, sindirim sistem bozuklukları), alkol ve ilaç kullanımı, depresyon görülür (Dangaç, 2007).

2.1.1.5.1.3. Üçüncü Derece Yıldırma

Bu aşamada mağdur oldukça telaşlı olduğundan kendisindeki stresi kontrol edemez. Kendisine yapılan kötü davranışları iç dünyasında da yaşamaya başlar ve iş ortamından ayrılır. Profesyonel bir yardıma ihtiyacı vardır (Tutar, 2004). Üçüncü derece yıldırma sonucunda mağdur fiziksel ve ruhsal sağlığını büyük ölçüde kaybeder. Şiddetli depresyon, panik atak, kalp krizi geçirme ihtimali artar. Yaşadığı travmaların etkisi ile çevresindekilere ve kendisine şiddet (bazı durumlarda intihar) uygulamaya çalışır (Dangaç, 2007). Groeblichhoff ve Becker (1996)' ın yaptıkları araştırmada psikolojik yıldırma sonucunda bireyde birçok hastalık görülebileceğini hatta bireyin intihara sürüklenebileceğini belirtmiştir.

Human Resource Management'in Türkiye'de yapmış olduğu ölçek sonuçlarına göre mağdurların %27'si çalıştıkları işlerden istifa etmiş, %25'i ise yaşadıklarını görmezden gelerek çalışmaya devam etmiştir (Savaş, 2007). Bütün bu sayılan derecelendirmelere rağmen psikolojik yıldırmanın birey üzerinde bıraktığı etkileri kesin çizgilerle ayırmak mümkün değildir. Çünkü yıldırmanın her birey üzerinde bıraktığı etki farklı olmaktadır.

2.1.1.5.2. Örgütsel Sonuçlar

Psikolojik yıldırma süreci en çok bireyi etkiler. Bireyin içinde bulunduğu örgüt de sosyal ve ekonomik açıdan zarar görecektir. Psikolojik yıldırma sürecinin bireyde yarattığı fiziksel ve zihinsel etkiler örgüt içerisinde olumsuz bir hava yaratacaktır. Buna bağlı olarak ekip çalışmasındaki bozulmalar örgüt performansının düşmesine ve örgüt saygısının yitirilmesine neden olacaktır. Mağdurların fiziksel ve ruhsal sağlıklarında bozulmalar, deneyimli bireylerin işten ayrılması ve tazminat talepleri örgüte mali yükler getirecektir (Leymann, 2010g; Savaş, 2007).

2.1.1.6. Psikolojik Yıldırma ile Başa Çıkma Yöntemleri

Tınaz (2008)'a göre psikolojik yıldırma ile başa çıkabilmek için öncelikle gerek bireyin gerekse bireyin içinde bulunduğu örgütün bilgilendirilmesi (çatışma ile psikolojik yıldırmanın ayırt edilmesi), ikinci

olarak da bireyin ve örgütün psikolojik yıldırma konusunda önlem alması gerekir.

Ülkemizde psikolojik yıldırma konusuna gereken önem verilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda adli bilimciler derneğinin ve üniversitelerin sempozyumları, ilgili internet siteleri (<http://mobbingyardim.wordpress.com>, www.mobbingturkiye.net, www.leymann.se/frame.html, <http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing>), basın yayın kuruluşlarının yaptıkları yayınlar konuya verilen önemi göstermektedir. Ayrıca TBMM konuyu ciddiyetle ele alarak Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Mobbing Alt Komisyonu oluşturmuştur. Bu komisyonun çalışmaları neticesinde 11 Ocak 2011 tarihinde Türk Borçlar Kanunundaki değişikliklerle psikolojik yıldırma yasal bir zemine oturtulmuştur. 19 Mart 2011 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanan 2011/2 Başbakanlık genelgesi uyarınca da psikolojik yıldırmanın önlenmesi konusunda yöneticilere sorumluluklar yüklenerek Alo 170 hattıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı belirtilmiştir.

Psikolojik yıldırmanın önlenmesi konusunda bireylere ve örgütlere büyük görevler düşmektedir. Yıldırma ile başa çıkma yöntemlerini de bireysel ve örgütsel önlemler olarak iki kategoride incelemek doğru bir yaklaşım tarzı olacaktır.

2.1.1.6.1. Bireysel Önlemler

Bireyin psikolojik yıldırma ile başa çıkabilmesi için yıldırma davranışları hakkında bilgi sahibi olması ve kendisine uygulanan bu davranışlardan kurtulmanın mümkün olduğuna inanması gerekir. Bunun yanında bireyin yapması gereken bir takım davranışlar vardır. Bunlar;

- a. Psikolojik yıldırma konusunda bilgili olması ve bilinçli davranması (Çobanoğlu, 2005),
- b. Psikolojik yıldırmaya karşı savaş vermesi (Tutar, 2004),
- c. Psikolojik yıldırma karşısında geri çekilmesini bilmesi (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009),

- ç. Stresle baş edebilmesi (Kırel, 2008),
- d. Özel ve iş yaşantısını ayırması (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009),
- e. Hayır diyebilmesi (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009),
- f. Kendini soyutlamaması (Davenport ve diğerleri, 2003),
- g. Özgüvenini ve öz saygısını yüksek tutması (Tutar, 2004),
- ğ. Kurban zihniyetini bırakması (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009),
- h. Öğrenilmiş çaresizlik içinde olmaması (Tutar, 2004),
- ı. Yakın çevresinden destek alması (Çobanoğlu, 2005),
- i. Uzmanlardan destek alması (Leymann, 2010c),
- j. Yasal yollara başvurmasının (Davenport ve diğerleri, 2003) psikolojik yıldırma ile mücadele konusunda yararlı olacağı belirtilmiştir.

a. Bilgili olması ve bilinçli davranması

Birey, psikolojik yıldırma ile ilgili yazılmış olan kitap, makaleleri okumalı, görsel ve yazılı medyadan da takip ederek bilgi sahibi olmalıdır. Psikolojik yıldırma karşısında kontrolsüz ve ani tepkiler vermemelidir. Buna bağlı olarak psikolojik yıldırma ile çatışmayı birbirinden ayırt etmelidir. Yapacaklarını belirli bir plan doğrultusunda yapmalı, güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilmelidir (Çobanoğlu, 2005).

b. Psikolojik yıldırmaya karşı savaş vermesi

Mağdur, psikolojik yıldırma yapan saldırgan ile savaşmaya karar verdiği zaman bu hareket tarzını benimsemelidir. Fakat mağdur savaşırken saldırganın uyguladığı yöntemleri kullanmamalıdır. Savaş yöntemi olarak kendisini köşesine çekmemeli, kendine güvenmeli, çevresinden (arkadaşları,

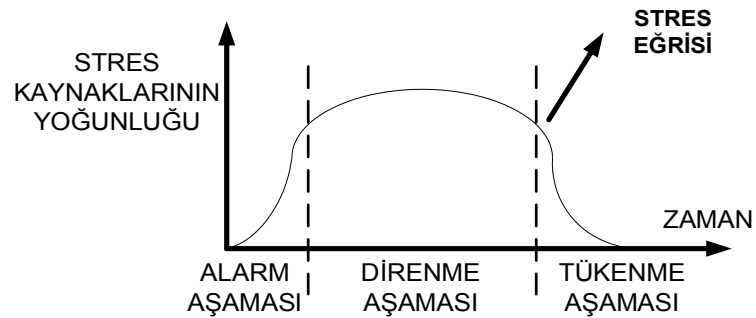
ailesi, işyerindeki yöneticileri, uzmanlar vs.) destek olarak gerekirse yasal yollara başvurmalıdır. Kendisinin bireysel özelliklerinden (dürüstlüğünden, ilkelerinden, çalışma arzu ve hevesinden vs.) ödün vermemelidir (Tutar, 2004).

c. Psikolojik yıldırma karşısında geri çekilmesini bilmesi

Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu'na (2009) göre psikolojik yıldırmanın başlangıç aşamasında mağdur tarafından geri çekilme politikası uygulanabilir. Bu durum karşısında saldırgan eylemlerinden vazgeçebilir. Eğer yıldırma eylemleri devam ediyorsa bu yöntem çözüm getirmeyecektir.

ç. Stresle baş edebilmesi

Stresin birey üzerindeki etkisi, stresin yoğunluğuna ve zamana bağlıdır. Stresin üç aşaması vardır. Birinci aşama alarm aşaması olarak isimlendirilir. Birey stres yaratan etkilere maruz kalarak ilk tepkileri vermeye başlar. İkinci aşama direnme aşamasıdır. Birey stresten kurtulmak için elinden gelen çabayı sarf eder. Üçüncü aşama ise tükenme aşamasıdır. Bu aşamaya gelindiğinde bireyde davranışsal bozukluklar yanında bedensel rahatsızlıklar görülecektir (Eren, 2001).



Kaynak: Erol Eren. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, İstanbul 2001; s.304.

Şekil 3. Stres Oluşumunun Aşamaları

Psikolojik yıldırmanın son aşaması (işten ayrılma veya kovulma) ile stresin tükenme aşaması arasında bireyin davranışları açısından benzerlikler görülmektedir. Stresle başa çıkmak için bireyin iş dışı faaliyetlere zaman ayırmalı, hafta sonu ve öğle arası tatillerini iyi bir şekilde değerlendirmelidir. Bu kapsamda stresle başa çıkabilen birey psikolojik yıldırma ile de başa çıkacaktır (Kırel, 2008).

d. Özel ve iş yaşantısını ayırması

Birey, mağdur olmamak için işi ile özel hayatı arasında iyi bir denge kurmalıdır. Özel yaşantısı ile iş yaşantısını birbirine karıştırılmamalıdır (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009).

e. “Hayır” diyebilmesi

Birey kabul çizgilerini iyi ayarlamalıdır. Kendine yapılan davranışlara (şaka, özel hayatına veya iş yaşamına yapılan müdahaleler) tepki gösterip hayır demesini bilmelidir (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009).

f. Kendini soyutlamaması

Bireyin psikolojik yıldırma sürecinde yaptığı en büyük hataların başında kendisini çevresinden soyutlaması gelir. Tutar (2004, 138) soyutlama davranışlarını “kendi içine kaçma” şeklinde tanımlamıştır. Mağdurun çevresindeki kişilerle iletişimini kopartarak kendi iç dünyasında yaşadığını bu davranışın şizofreni belirtisi olduğunu belirtmiştir. Davenport ve diğerleri (2003) ise kendini ortamdaki soyutlayan mağdurda psikolojik yıldırma etkilerinin daha uzun sürdüğünü belirtmişlerdir.

g. Özgüveni ve öz saygıyı yüksek tutması

Özgüven; bireyin işinde başarılı, hayata olumlu ve yapıcı bakabilmesi için kendisine güven duymasıdır. Özsaygı ise bireyin kendisini tanıması, sınırlarını bilmesi, bütün özellikleri ile kendisine saygı göstermesidir. Psikolojik yıldırma, bireyin öncelikle özgüven ve özsaygısına saldırarak bireyi endişe ve suçluluğa itmeyi hedefler. Bu nedenle mağdurun kendisine olan

güvenini ve saygısını kaybetmemesi aksine bu iki olguyu daha da güçlendirmesi gerekir. Bunun içinde kişisel ve mesleki niteliklerini mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmelidir, kendisine değer veren insanlarla zaman geçirmelidir (Tutar, 2004).

ğ. “Kurban” zihniyetini bırakması

Leymann, mağduru “kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” şeklinde tanımlamıştır (Tınaz 2008,100). Mağdur yapılan davranışlar karşısında kendini kaybetmemeli, kontrolü elden bırakmamalı ve saldırgana karşı yapabileceği politikaların olduğunu unutmamalıdır (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009).

h. Öğrenilmiş çaresizlik içinde olmaması

Birey, kontrolü dışında gelişen ve olumsuz sonuçlanan bir olaydan dolayı belirli bir davranış kazanır. Benzer tarzda bir olayla karşılaştığında ise kontrol kendi elinde olsa bile yaşanan olaylara (daha önce yaşadığı olumsuz sonuçlarla tekrar karşı karşıya gelmek istemediği için) müdahale etmez. Bu duruma öğrenilmiş çaresizlik denir. Psikolojik yıldırma sürecinde mağdurun “böyle gelmiş böyle gider” şeklindeki öğrenilmiş acizlik içinde olmaması gerekir (Tutar, 2004).

ı. Yakın çevresinden destek alması

Birey, karşılaştığı yıldırma karşısında kendisini dinleyecek, kendisine destek olacak ve yol gösterecek yakın çevresinden (arkadaş, aile vs.) destek almalıdır. Bu durum onun psikolojik yıldırma daha az etkilenmesini sağlayacaktır (Çobanoğlu, 2005).

i. Uzmanlardan destek alması

Yapılan araştırmalar neticesinde psikolojik yıldırma maruz kalan birey bu durumla tek başına mücadele edeceğini düşünse de dışarıdan bir müdahale olmadan veya profesyonel bir yardım almadan bunu başaramaz (Dangaç, 2007).

Birey, psikolojik yıldırma sürecinin başlangıcında küçük çaplı psikolojik sorunlar yaşar. Psikolojik yıldırmanın ileri aşamalarında ise fiziksel ve ruhsal sorunlar artar. Bu nedenle mağdur olan kişinin uzman bir kişi tarafından destek alması gerekir. Eğer psikolojik yıldırma mağduru, uzman olmayan bir psikiyatrist ya da psikologtan destek almaya çalışırsa yanlış teşhisler (paranoyak, huysuz, manik depresif, ayar bozukluğu ya da kişilik bozukluğu) neticesinde içinde bulunduğu psikolojik durum daha da kötüleşebilir (Leymann, 2010c).

j. Yasal yollara başvurusu

Psikolojik yıldırma mağduru yasal yollarla da mücadele vermesi gereken bir süreçtir. Davenport ve diğerleri (2003), mağdurların yasal yollara başvurmak istememesini hatayı kendilerinde görmeleri, hukuki sürecin pahalı olması ve uzun zaman alması, psikolojik yıldırma davranışları belgelemenin zor olması, çalıştığı kuruma dava açmanın bireye kötü bir imaj kazandırdığı bu nedenle yeni bir iş imkânı bulamayacağı düşüncelerinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir.

Birey psikolojik yıldırma sürecini sonlandırmak için mutlaka yasal yollara başvurmalıdır. Bunun içinde birey, kendisine uygulanan psikolojik yıldırma davranışları ile ilgili somut kanıtlar toplamalı, yaşanan olaylara tanık göstermeli, iş hukukunda uzman ve psikolojik yıldırma konusunda deneyimli hukukçulardan destek almalıdır (Tınaz ve diğerleri, 2008).

Psikolojik yıldırma ile ilgili ülkemizde açılan dava sayısı sınırlıdır. İlk kazanılan dava ise Mühendis Tülin Yıldırım'ın davasıdır. Avrupa'da ise psikolojik yıldırma ile ilgili olarak çok sayıda dava bulunmakta ve bu davalar ağır para cezaları ile sonuçlanmaktadır.

2.1.1.6.2. Örgütsel Önlemler

Hubert ve Veldhoven (2001)' in psikolojik yıldırma ile ilgili yaptıkları araştırma neticesinde psikolojik yıldırmanın en çok görüldüğü kurumlar eğitim (%37.3), sağlık (%33.0) ve kâr amacı gütmeyen işletmeler (%33.5) olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle örgüt ortamı içerisinde bireyler saldırgan,

mağdur veya izleyici durumunda kalabilirler. Örgüt yöneticileri psikolojik yıldırmanın etkileri sonucunda iş ortamının alacağı durumu, yapacağı masrafları ve ödeyeceği tazminatları göz önünde bulundurarak psikolojik yıldırma ile mücadele etmelidirler. Yöneticilerin bu süreçte ilk yapmaları gereken şey kendilerinin ve çalışanlarının psikolojik yıldırma konusunda bilgi sahibi olmalarıdır. Örgütteki yöneticiler ve çalışanlar konferanslarla, seminerlerle, görsel veya yazılı medya ile bilgilendirildiği takdirde örgüt, psikolojik yıldırma ile başa çıkabilecektir (Tınaz, 2008).

Tutar (2004)' a göre, yöneticilerin örgüte yol göstermesi için bilişsel zekânın yanında duygusal zekâyâ da sahip olmaları gerekir. Duygusal zekâyâ sahip olan yönetici, duygularını ifade edebilen ve başkalarının duygularını anlayan kişilerdir. Örgüt yöneticileri duygusal zekâyâ sahip değillerse çalışanlar arasındaki psikolojik yıldırma davranışlarını engelleyemezler. Bu nedenle yöneticilerin; açık kapı politikası sergilemesi ve çatışan taraflar arasında uzlaşma noktası bulması gerekir.

Davenport ve diğerleri (2003, 116) yönetimin psikolojik yıldırma davranışlarını önlemek ve daha özenli bir çalışma ortamı oluşturmak için yapması gerekenleri şu şekilde belirtmişlerdir:

- “...
 1. Kuruluşun amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranılacağını açıklayan bir hedef saptanması.
 2. Kuruluşun yapısı: Açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri.
 3. İş tanımları: Görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olması.
 4. Personel politikaları: Beklenen davranışları ve ahlâk standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalı.
 5. Disiplin konuları: Hızlı, tarafsız ve kalıcı olmalı.
 6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş, bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalı.
 7. İşe yeni girenler, sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitlilikle başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalı.
 8. İş eğitimi ve personel gelişimi: Bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Sistem, değişen çevrenin ihtiyaçlarını

karşılar. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilir.

9. İletişim: Açık, dürüst ve zamanında olmalı.

10. Katılım, ekip çalışması, yaratıcılık, karar verebilme, güven, yetkilendirme.

11. Sorun çözme/aracılık: Her düzeyde sorunu çözmek için bir mekanizma olmalı. Sorunun gerçekten çözümlenmediği izlenmeli.

12. Çalışanlara yardım programı olmalı. ”

Psikolojik yıldırma karşı örgütün alması gereken önlemler aşağıdaki şekilde sıralanabilir. Bunlar;

- a. Örgütsel Liderlik (Tutar,2004),
- b. Örgütsel Politika (Fettahlıoğlu, 2008),
- c. Psikolojik Yıldırma Eğitimleri (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009),
- ç. Örgütsel Rol (Tutar, 2004),
- d.Özel ve iş yaşantısını ayırması (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009),
- e. Örgütsel Kültür (Can, 2007),
- f. Örgütsel Empati (Tutar, 2004),
- g. Karşılıklı Saygı ve İş Yaşam Kalitesi (Tutar, 2004),
- ğ. Çalışanlar Arasında adil Davranmak (Özdevecioğlu, 2003),
- h. Çatışma Yönetimi (Kirel, 2008)'dir.

Araştırmacılara göre bu konularda alınacak önlemlerin psikolojik yıldırma ile mücadele konusunda yararlı olacağı belirtilmiştir. Aşağıda psikolojik yıldırma ile örgütsel mücadele konusunda alınacak önlemler aşağıda açıklanmıştır.

a. Örgütsel Liderlik

Psikolojik yıldırmaı önlemek için yöneticiler, kurumun vizyonu çerçevesinde amaç ve değerlerini iyi ortaya koymalı, örgüt içerisinde takım çalışmasına dayalı bir sinerji yakalamalıdır. Örgütün çalışma ruhunu bozacak tutum ve davranışlara neden olanların cezalandırılacağını her platformda belirtilmelidir (Tutar, 2004; Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009).

b. Örgütsel Politika

Örgüt, psikolojik yıldırmaı önlemek için politika oluşturmalıdır. Bu politika çerçevesinde örgüt içi kurallara ve toplu sözleşmelere, çalışanları koruyan maddeler konulmalıdır. Yöneticilerin psikolojik yıldırma konusunda ciddi oldukları ve kurallara uymayanların disiplin cezalarına çarptırılacakları bütün çalışanlara duyurulmalıdır (Fettahlıoğlu, 2008).

c. Psikolojik Yıldırma Eğitimleri

Yöneticilere ve çalışanlara; psikolojik yıldırmanın belirtileri, bireydeki davranış bozuklukları ve psikolojik yıldırma davranışlarına karşı hareket tarzları ile ilgili eğitimler verilmelidir (Fettahlıoğlu, 2008; Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009).

ç. Örgütsel Rol

Rol, bireyin örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarını algılama biçimidir. Bireyin özellikleri (kabul sınırları, nitelikleri, statüsü, eğitimi vs.), örgütsel etkenler (örgütün yapısı, büyüklüğü, hiyerarşik yapısı vs.) ile ne kadar uyumlu ise bireyin iş tatmin düzeyi de o kadar yüksek olur. Bu durumda, bireyin psikolojik yıldırmadan etkilenmesi daha az olacaktır (Tutar 2004).

d. Örgütsel Kültür

Örgütlerin zaman içinde kendilerine özgü olarak oluşturdukları ve onları diğer örgütlerden farklı kılan kimliğe “örgüt kültürü” denir (Can, 2007). Örgüt kültürü oluşturulduğu takdirde psikolojik yıldırma davranışları azalacaktır.

e. Örgütsel Empati

Empati, karşısındakini olduğu gibi kabul edip olaylara onun gözüyle bakmaktır. Empati kurabilen bireyler geniş görüşlü, hukuk ve ahlaki değerlere bağlıdır. Geleneksel yönetim anlayışına (otoriter, katı, aşırı denetleyici) sahip yöneticilerin kendi değer yargıları vardır. Her şeyi kendilerinin doğru bildiğine bu nedenle de doğruyu yaptıklarına inanırlar. Yöneticiler psikolojik yıldırma önlemek için empatik yönetim anlayışını benimsemelidir (Tutar, 2004).

f. Karşılıklı Saygı ve İş Yaşam Kalitesi

İşyerlerinde bireylerin fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönden rahat olmaları için işyeri ortamının iyileştirilmesi gerekir. Bireylerin çalışma koşulları kişinin özelliklerine (fiziksel güç, akıl gücü, kas gücü vs.) uygun hale getirildiği takdirde örgütte istenilen sinerji yaratılarak verim elde edilebilir. Yöneticiler örgüt içi yaşam kalitesini artırmak için çalışanlarına insan olduğu için saygı göstermeli, fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Böylelikle oluşabilecek psikolojik yıldırma ortamı en az seviyeye indirilmiş olacaktır (Tutar, 2004).

g. Çalışanlar Arası Adil Davranmak

Örgütlerin verimli bir şekilde çalışmalarını için yazılı, sözlü ve örgüt kültürüne uygun bir takım kuralları vardır. Bu kuralları herkese eşit ve adil bir şekilde uygulandığı takdirde örgüt içerisinde uyum olacaktır. Bireyler örgüt içerisinde eşit muameleyi, kaynak paylaşımını, verilen sicillerin kişilerin şahsına göre değil yaptıkları işe göre verilmesini bekler. Kuralları herkese eşit ve adil bir şekilde uygulanmazsa örgüt içerisinde rüşvet, adam kayırma, hakların kötüye kullanımı ve saldırganlıklar görülmeye başlar (Özdevecioğlu, 2003).

ğ. Çatışma Yönetimi

Kirel (2008)'e göre çatışma ile psikolojik yıldırma arasında neden sonuç ilişkisi vardır. Uyuşmazlıklar çatışmalara, çatışmalar da psikolojik yıldırmaya dönüşebilir. Bu nedenle psikolojik yıldırmayı önlemek için çatışmaların iyi yönetilmesi gerekir. Yöneticiler, çatışmaları yönetmek için örgüt içerisindeki her çatışmanın olumsuz sonuçlanmayacağı bilinciyle çatışmaları zamanında fark edip kontrol altında tutmalıdır. Çatışmaların nedeni veya nedenleri tarafsız olarak incelenmelidir. Çatışmaların büyümesi durumunda taraflar arasında ortak bir nokta bulunamazsa bireylerin ortamdaki uzaklaştırılması sağlanmalıdır.

2.1.2. Denetim Odağı (Locus Of Control)

Julian Rotter tarafından 1954 yılında Sosyal (toplumsal) Öğrenme Kuramı adı altında bir kavram tanımlanmıştır. Sosyal Öğrenme ve Klinik Psikoloji (Social Learning and Clinical Psychology)" adlı kitapta bu kavramı ortaya koymuştur (Küçükkaragöz, 1998). Cüceloğlu (1996)'ya göre sosyal öğrenme kuramının diğer bir adı da beklenti-değer kuramıdır. Beklenti-Değer kuramına göre; bireyler davranışları, o davranıştan bir sonuç elde etmek için yapar. Birey için davranışların sonucu bir değer taşır. Bazı durumlarda beklenti ya da değerden biri çok düşükse, davranış gösterilmez. Beklenti-Değer kuramına Cüceloğlu (1996, 426) şöyle örnek vermiştir.

“... çocuk odasını topladığı zaman kendisine şeker verileceğini biliyorsa, şekerini elde etmek istediğinde odasını toplar. Çocuğun canı şeker istemiyorsa, o zaman odayı toplamaz. Örneğin çocuk şekerini istiyor ancak, odayı toplasa dahi kendisine şeker verilmeyeceğini biliyorsa (düşük beklentisi varsa) o zaman da odayı toplamaz ...”

Beklenti-Değer kuramına göre insan davranışlarında çevrenin etkisi vardır. Bu nedenle duyu organları ile çevreden alınan veriler bilişsel olarak yorumlanarak davranışa dönüşür. Rotter'a göre beklenti-değer kuramında bir davranışın oluşabilmesi için beklentiler, sonuç ve değerler, psikolojik durum ve davranış potansiyeli olmak üzere dört temel değişkenin olması gerekir (Dibekoğlu, 2006). Bu dört temel değişken aşağıda açıklanmıştır.

a. Beklentiler

Beklenti, bireyin zamanla ve deneyimler sonucunda kazandığı öngörülerdir. Bu öngörü bireylerin hangi davranışı yapacağını hangi davranışları yapmayacağını belirler.

b. Sonuç veya değerler

Sonuç, bireyin bir davranışı yapması veya yapmaması durumunda elde edeceği algısal değerdir.

c. Psikolojik durum

Bireyin psikolojik durumu bireyin beklentilerini ve elde edeceği algısal değerleri etkileyecektir. Bu nedenle psikolojik durum davranışın gerçekleşip gerçekleşmemesinde etkili olacaktır.

ç. Davranış potansiyeli

Bu duruma davranışın ortaya çıkma ihtimali de denilebilir. Davranış potansiyeli; beklentilere, sonucun değerine ve kişinin içinde bulunduğu psikolojik duruma bağlı olarak değişir.

Rotter, bireylerin sosyal gelişim sürecinde çocukluktan başlayarak hangi davranışlara hangi sonuçlar elde edeceği yönünde bir takım beklentiler içerisinde olduğunu belirtmiştir. Bu beklentiler içerisinde bireyin istediği olayların gerçekleşmesi ödül, istemediği olayların gerçekleşmesi ise ceza olarak nitelendirilmiştir (Yeşilyaprak, 2006). Cırcır (2006)' a göre bazı öğrenciler kazandıkları ödülleri kendi bilgi ve yetenekleriyle kazandıklarını kabul ederken bazı öğrenciler ise ödül kazanma nedenlerini başka sebeplere bağlamaktadırlar. Bunun nedeni öğrencilerin algı biçimlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Buna bağlı olarak bireyler içten denetimli ve dıştan denetimli olmak üzere iki grupta incelenebilir.

2.1.2.1. İçten Denetim, Dıştan Denetim ve zellikleri

Rotter (1982)' a göre birey, başına gelen olayların kendi davranışına ya da kalıcı özelliklerine bağlı olduğunu dşunyorsa bu tip kişilerin sahip oldukları kontrol odağı i kontroldür (Küçükkaragöz, 1998). İçten denetimli bireyler, başlarına gelen olaylardan kendilerinin sorumlu oldukları yönünde bir inanç taşırlar (Dönmez, 1985).

Rotter (1966 ve 1982)' a göre birey, başına gelen olayların nedeni olarak kendinin değil de dış koşulların etkisi olduğuna inanıyorsa bu kişiler dış kontrollüdür (Küçükkaragöz, 1998). Dönmez (1985)' e göre dıştan denetimli bireyler, elde ettikleri dlleri şans faktörüne bağlamaktadır. Küçükkaragöz (1998) ise birey başarısını ya da başarısızlığını sürekli olarak kadere, şansa ya da talihe yklersen bu bireyin dış kontrol inancına sahip olduğunu savunmaktadır.

Literatürdeki araştırmalarda (Dönmez, 1983; Dönmez, 1985; Dibekoğlu, 2006; Aktaş, 2008) içten denetimli bireyler ile dıştan denetimli bireylerin özellikleri açıklanmıştır. Bu araştırmaların ortak noktaları izelge 2'de verilmiştir.

Çizelge 2. İçten ve Dıştan Denetimli Bireylerin Özellikleri

Çevrelerine karşı uyumlu ve olumlu davranış sergilerler.	Çevre üzerindeki etkilerinin olmadığına inandıkları için kaygılı, kuşkucu, sinirli ve pasif kişilik özellikleri sergilerler.
Sağlıklarını koruma yönünden daha duyarlıdırlar.	Sağlıklarını koruma yönünde az duyarlıdırlar.
Kendi kararlarına göre hareket ettikleri için bilgiye daha çok ihtiyaç duyarlar.	Toplumsal baskılara ve başkalarının isteklerine göre hareket ettikleri için bilgiye çok fazla ihtiyaç duymazlar.
Kendi yetenek ve yargılarına güvendikleri için oluşabilecek baskılara karşı görüşlerini savunurlar.	Toplumsal baskı nedeniyle boyun eğici ve itaatkârdırlar.
Özgürlüklerinin kısıtlanması durumunda tepki gösterirler.	Yaşadıkları topluma ve toplumun kurallarına aynen uymayı kendilerine görev sayarlar.
Kendi yaşamları ile ilgili olaylarda sorumluluk alırlar, rahatsız edici ve kötü koşulları düzeltmeye çalışırlar.	
Olayların nedenlerini anlamak amacıyla sorular sorup daha fazla bilgi elde etmeye çalışırlar.	
Yaptıkları işin beceriye dayandığını vurgulayarak başarının kendilerine ait olduğunu savunurlar.	Kendilerini tanıma konusunda zayıftırlar. Düşük beklenti seviyesine sahiptirler.
Yaptıkları işte, davranış ile sonuç arasında nedensellik ilişkisi kurdukları için daha verimlidirler.	Yaşamlarının, kendi dışındaki güçlerce kontrol edildiğine inandıkları için kendilerini bu güçlerin (şans, kader, talih) kurbanı olarak görürler. Bu nedenle başarısızlıklarını bu güçlere bağlamaya çalışırlar.

Çizelge 2 - devam

Hemen elde edebileceği küçük ödüller yerine daha uzun süre gerektiren büyük ödülleri tercih ederler. Bu nedenle iş doyumlarını geciktirecek uzun vadeli planlar yaparlar.	Hemen elde edebileceği küçük ödüllerin peşindedirler. Bu nedenle iş doyumları hemen sağlanır. Uzun süre yapılan planlarda şansın kendilerine gülmeyebileceğini düşünerek bu planların anlamsız olduğunu savunurlar.
İçten denetimli bireyler yaşadıkları sorunlar karşısında endişeye kapılmazlar. Yaşadıkları sorunla bir daha karşılaşmamak için çözüm yollarını aramada daha etkilidirler.	Yaşadıkları sorunlar karşısında yapabilecek bir şeylerinin olmadığına inandıkları için kaygılıdır.
Başarısızlığın nedenini şanstın çok bireysel hatalarda ararlar	Başarısızlıklarını şans ve dış koşullara bağlayarak sorumluluk almak istemezler.
Kendilerini rahatsız edici bir ortamda kaldıklarında ortamdaki kurtulmak için çaba harcarlar.	Kendilerini rahatsız edici bir ortamda kaldıklarında ortamdaki kurtulmak için çaba harcamazlar.

Yeşilyaprak (2006)' a göre içten ve dıştan denetimli olmak, bireylerin öğrenme biçimleri ve kendine güven duygusu gibi birçok özelliğine bağlıdır. Buna göre içten ve dıştan denetimli bireylerin özellikleri arasındaki farklar özetle Çizelge 3'de belirtilmiştir.

Çizelge 3. İçten ve Dıştan Denetimli Bireyleri Özellikleri

İçten Denetimli Bireyler	Dıştan Denetimli Bireyler
Açık fikirlidir.	Dogmatiktir.
Başarıları yüksektir.	Başarıları düşüktür.
Başarıya yönelme söz konusudur.	Başarısızlıktan kaçınma söz konusudur.
Kendinden emindir.	Güvensiz ve kaygılıdır.
Dirençli ve ısrarcıdır.	Dirençsiz ve çabuk vazgeçerler.
Risk alabilirler.	Riskten kaçınır ve çekingen yapılıdır.
Planlı ve düzenlidir.	Dikkatini toplayamaz ve dağınıktır.

Kaynak: Binnur Yeşilyaprak. Eğitimde Bireysel Farklılıklar, Nobel yayıncılık, Ankara Mayıs 2006, s.245.

2.1.2.2. Denetim Odağını Etkileyen Faktörler

Denetim odağı ile ilgili literatür incelendiğinde denetim odağına aile yapısı, yaş, cinsiyet, kişilik bozuklukları ve saldırganlık, iş doyumunu ve öz saygının etki ettiği belirtilmiştir. Bunlar başlıklar halinde aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

a. Aile Yapısı

Bireylerin bebeklik ve çocukluk dönemlerindeki her türlü gereksinimlerini aileler karşılar. Bu nedenle aileler çocukların denetim odağının oluşmasında en önemli rolü oynar. Anne baba yetkeci, demokratik veya izin verici tutum içerisinde olması çocuğun içten veya dıştan denetimli olmasında etkili olmaktadır (Karadeniz, 2005). Literatürde aile yapısının bireyin denetim odağı üzerindeki etkili olduğunu belirten araştırmalar mevcuttur.

Gültekin (2011), çocukluğunda anne babasının davranışlarını red olarak algılayan, sevilmediğini düşünen kişilerin denetim odağı açısından dış denetim odaklı; anne babası tarafından kabul görmüş kişilerin iç denetim odaklı olduklarını belirtmiştir.

Keleş (2009), demokratik, sıcak ilişkiler kuran, baskıcı olmayan anne baba tutumlarının öğrencilerde içsel denetimliliği artırdığını belirtmiştir.

Derin (2006), babalarının eğitim durumu yüksek, ailenin sosyo-ekonomik durumu iyi ve annelerini anlayışlı olarak algılayan öğrencilerin içten denetimli oldukları belirtmiştir.

Şengüder (2006), ailede tek çocuk olan, annesi çalışan, ailesinin gelir durumunun üst ekonomik seviyede olan öğrencilerin içten denetimli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca anne ve babası ilkokul mezunu olan bireylerin dıştan denetimli olduğu belirtmiştir.

Yaşar (2006), eşitlikçi-demokratik anne-baba tutuma sahip öğrencilerin ve aşırı koruyucu anne-baba tutumuna sahip öğrencilerin dıştan denetimli oldukları belirtmiştir.

Alisinanoğlu (2003), koruyucu anne tutumunun denetim odağı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca annelerin eğitim düzeyi arttıkça çocukların içten denetimli olduklarını belirtmiştir.

Küçükkaragöz (1998), ailede tek çocuk olanlar diğerlerine göre, eğitim durumu yüksek anne babaların çocukları diğerlerine göre içten denetimli oldukları belirtmiştir.

Kotkovsky, Crandall ve Good (1967) tarafından yapılan araştırmada destekleyici, kabul edici, disiplin uygulamalarında tutarlı, çocuklarından erken yaşlarda bağımsızlık bekleyen anne ve babaların çocuklarında içten denetim inancının hakim olduğunu belirtmişlerdir (Dönmez, 1983).

Yapılan araştırmalar neticesinde aile yapısının, ailenin çocuğa karşı tutumunun bireyin içten veya dıştan denetimli olmasında etkili olabileceği savunulmuştur. Aşırı baskıcı bir ailede yetişen çocuğun çekingen yapıda olabileceği dikkate alındığında bireyin denetim odağının dışa kayması beklenebilir.

b. Yaş

Bireyler belirli bir dönem ailenin, sonra ise ailenin ve çevrenin etkisi altında yetişirler. Bu nedenle bireyin kararlarında aile ve çevre etkin bir rol üstlenir. Bu dönemlerde bireyler dıştan denetimlidir. Yaşın ilerlemesi ile birlikte bireyler ailenin ve çevrenin etkisinde kurtularak kendi kararlarını kendisi vermeye başlayacak, denetim odağında dıştan içe doğru bir kayma baş gösterecektir (Karadeniz, 2005). Literatürde yaşın bireyin denetim odağı üzerindeki etkili olduğunu belirten araştırmalar mevcuttur.

Özdemir (2009), Canbay (2007), Dibekoğlu (2006), Şengüder (2006), Efe (2005), Karadeniz (2005) ve Korkut (1991) yaptıkları araştırmalarda yaşı attıkça bireylerin içten denetimlilik düzeylerinin arttığını belirtmişlerdir.

c. Cinsiyet

Literatürde cinsiyetin bireyin denetim odağı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar mevcuttur.

Aktaş (2008), Demirtaş (2006), Efe (2005), Alisinanoğlu (2003) bayanların daha içten denetimli olduğunu belirtmişlerdir. Özdemir (2009), Karadeniz (2005), Küçükkaragöz (1998) ve Dağ (1991) ise erkeklerin daha içten denetimli olduğunu belirtmişlerdir.

ç. Kişilik Bozuklukları ve Saldırganlık

Literatürde bireylerdeki kişilik bozuklukları ile saldırganlıklarının denetim odağı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar mevcuttur.

Aytan (2010), obsesif kişilik bozukluğu olan bireylerin dış denetim odaklı olduklarını aynı zamanda düşük benlik saygısına sahip olduklarını belirtmiştir.

Öztep (2010), duygusal istismara uğramış öğrencilerin dış denetim odağına yakın ve kaygılı, duygusal istismara uğramamış öğrencilerin ise iç denetim odağına yakın ve az kaygılı olduklarını belirtmiştir.

Efiliti (2006), denetim odağı ile saldırganlık puanları arasında pozitif ilişkinin olduğunu bu nedenle dış denetimli öğrencilerin, iç denetimli öğrencilere oranla daha saldırgan oldukları belirtmiştir.

Şengüder (2006), denetim odağı ile ruhsal sorunlar arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu dışsal denetimli bireylerin ruhsal yönden sorunları olduğunu belirtmiştir.

Köksal (1991), dıştan denetim inançlı bireylerin içten denetim inançlı bireylerden daha fazla saldırgan davranışlar sergilediği, saldırganlığın doğuştan değil diğer davranışlar gibi öğrenilen bir davranış şekli olduğunu belirtmiştir.

Yapılan araştırmalarda psikolojik sorunların, bireyin denetim odağı üzerinde etkisi olabileceği belirtilmiştir. Bunun yanında dıştan denetimli bireylerin içten denetimli bireylere göre daha saldırgan davranışlar sergilediği ortaya konulmuştur. Dıştan denetimli bireylerin, eleştiriye karşı kapalı oldukları dikkate alındığında içten denetimli bireylere göre daha saldırgan olacakları söylenebilir.

d. İş doyumunu ve zsaygı

Literatürde bireylerin iş doyumlarının denetim odağı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar mevcuttur.

zdemir (2009) ve Sarıkaya (2007), bireylerin tükenmişlik sendromu yaşamasında dıştan denetimli kişilerin daha fazla risk içerdiğini belirtmişlerdir.

Canbay (2007), içten denetimli öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin dıştan denetimlilere oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Aslan (2006), yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha içten denetimli olduğu belirtmiştir.

Demirkol (2006), dıştan denetimli avukatların düşük iş doyum düzeyi yaşadığı, içten denetimli bayan avukatların iş doyumunu ve kişisel başarı düzeylerinin erkek avukatlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Uslu (1999), içten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumları dıştan denetimli rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtmiştir.

Candangil ve Ceyhan (2006), içten denetimli öğrencilerin dıştan denetimli olanlara göre öz-saygı düzeylerinin daha yüksek ve stres düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir.

İçten denetimli bireyin kendine güven duyması, kararlarında çevreden etkilenmemesi dikkate alındığında iş doyumunu yüksek ve tükenmişlik seviyesinin düşük olacağı söylenebilir.

2.1.3. Denetim Odağı ile Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişki

Literatürde psikolojik yıldırma ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi açık şekilde ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Psikolojik yıldırmanın nedenleri ile içten ve dıştan denetim odaklı kişilerin özellikleri kıyaslandığı takdirde aile ve çevrenin birey üzerindeki etkisi, özgüven eksikliği, işdoymu, kişilik bozukluğu, mükemmeliyetçilik, stres ve öğrenilmiş çaresizlik ile ortak noktaların olduğu söylenebilir. Bu ortak noktalar aşağıda açıklanmıştır.

a. Aile ve Çevrenin Birey Üzerindeki Etkisi

Çevrenin birey üzerinde etkisi göz önüne alınacak olursa bireyin dıştan veya içten denetimli olması ile yıldırma davranışları arasında bir ilişkinin olması olası görülmektedir. Denetim odağı üzerinde en etkili olan çevresel faktör ailedir. Literatürde aile ve çevrenin denetim odağı ile psikolojik yıldırmaya etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Yeşilyaprak (2006)'a göre bireyler, çocukluk döneminde istediklerini elde etmek için ailesinin istediği biçimde hareket ederler. Küçükkaragöz (1998) ve Efe (2005)'ye göre aile yapısının bireylerin içten veya dıştan denetimli olmalarında etkisi vardır. Dönmez (1983) ve Gültekin (2011) anne ve baba davranışlarının çocukların denetim odağı üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu (2009) ebeveynler tarafından yapılan baskı veya aşırı korumacı davranışlar nedeniyle bireylerin psikolojik yıldırmaya maruz kalabileceğini belirtmişlerdir.

b. Özgüven Eksikliği

Psikolojik yıldırmanın özgüven duygusuna bir saldırı olduğu (Tutar, 2004), dıştan denetimli bireylerin ise verdikleri kararların sorumluluğunu üstlenmedikleri (Dönmez, 1985) göz önüne alınacak olursa bireyin dıştan veya içten denetimli olması ile yıldırma davranışları arasında bir ilişkinin olması olası görülmektedir. Literatürde özgüven duygusunun denetim odağı ve psikolojik yıldırmaya etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Candangil (2005), iç denetim odağı yüksek olan öğrencilerin öz-saygı düzeylerinin, dış denetim odağı düzeyleri yüksek öğrencilerin ise kaygı düzeylerinin yüksek olduğu belirtmiştir.

Tutar (2004) psikolojik yıldırma da amaç bireyin öncelikle özgüven ve özsaygısına saldırarak bireyi endişe ve suçluluğa itmeyi hedeflediğini belirtmiştir. Ekşici (2009) psikolojik yıldırma davranışlarının bireyin özgüvenini ve motivasyonu olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

c. İşdoymu

Literatürde işdoymunun denetim odağı ve psikolojik yıldırmaya etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Canbay (2007), Demirkol (2006), Uslu (1999) ve Aslan (2006) yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha içten denetimli olduğu belirtilmiştir.

Davenport ve arkadaşları (2003), Çobanoğlu (2005) ve Tutar (2004) göre psikolojik yıldırmaya uğrayan kişilerin duygusal zekâya sahip olduklarını belirtmiştir. Ayrıca bu kişilerin kendilerini işine adanmış, iş doyumları yüksek ve güvenilir kişiler oldukları belirtilmiştir.

Yapılan araştırmalarda iş doymu ile denetim odağı, iş doymu ile psikolojik yıldırma arasında bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Psikolojik yıldırma sonucunda bireyin iş doyumunda azalma olduğu göz önüne alınacak olursa bireyin dıştan denetimli olabileceği söylenebilir.

ç. Kişilik Bozukluğu

Kişilik bozukluğu olan bireylerin psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı (Geçtan, 2000; Arslanoğlu, 2002), dıştan denetimli bireylerin ise kaygılı, kuşkucu bir yapıya sahip oldukları (Dönmez, 1985) göz önüne alınacak olursa bireyin dıştan denetimli olması ile yıldırma davranışları arasında bir ilişkinin olması olası görülmektedir. Literatürde kişilik

bozukluğunun denetim odağı ve psikolojik yıldırmaya etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Aytan (2010)' a göre obsesif kişilik bozukluğu olan bireyler, Öztep (2010)' e göre duygusal istismara uğramış öğrenciler dış denetim odaklıdır.

Deniz (2007) ise nevrotik kişilik özelliklerine sahip bireylerin psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldığını ve mağdurların psikolojik yıldırma karşısında kendi içlerine çekildiklerini belirtmiştir.

d. Mükemmeliyetçilik

Literatürde mükemmeliyetçiliğin denetim odağı ve psikolojik yıldırmaya etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Güngör (2008)' e göre mağdur kendisini diğer bireylere göre daha mükemmeliyetçi gördüğünden ya da örgüt içerisinde muhalif ve asabi davranışlar sergilediğinden psikolojik yıldırmaya maruz kalır.

Cırcır (2006), dıştan denetimli öğretmen adaylarının, içten denetimli öğretmen adaylarına göre daha fazla mükemmeliyetçi tutuma sahip olduklarını belirtmiştir.

Anne ve baba tarafından her tür hareketi eleştirilen çocuk hata yapmaktan korkan, mükemmeliyetçi bir yapıya sahip olabilir. Hata yapmamak içinde kararlarında çevreden etkilenen dıştan denetimli birey haline gelebilir. Bu özelliğinden dolayı psikolojik yıldırmada kurban rolü üstleneceği düşünülebilir.

e. Stres

Kişisel ve örgütsel stres kaynakları, dıştan denetimli bireylerin davranışları üzerinde ve psikolojik yıldırmaya maruz kalmalarında etkin bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle stresin psikolojik yıldırma ve denetim odağı ile ilişkili bir kavram olduğu söylenebilir. Literatürde stresin denetim odağı ve psikolojik yıldırmaya etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Candangil ve Ceyhan (2006), içten denetimli öğrencilerin stres düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir.

obanoğlu (2005) ve Solakoğlu (2007) farklı nedenlerden dolayı birey üzerinde oluşan stresin, psikolojik yıldırmaya neden olacağını belirtmişlerdir.

f. ğrenilmiş aresizlik

Dıştan denetimli bireylerin yaşadıkları olayları kontrol altına alamayacakları düşüncesi (Dönmez, 1985) ve psikolojik yıldıрма mağdurlarının maruz kaldığı davranışlara karşı çıkmamaları (Tutar, 2004) ğrenilmiş çaresizlikle açıklanabilir. Literatürde ğrenilmiş çaresizliğin denetim odağı ve psikolojik yıldırmaya etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Küçükkaragöz (1998) ğrenilmiş çaresizlik ile dıştan denetimli bireylerin davranışları arasında benzerlikler olduğunu belirtmiştir.

Tutar (2004)' a göre birey kontrolü dışında gelişen ve olumsuz sonuçlanan bir olaydan dolayı kendini öğrenilmiş çaresizlik içinde hissedebilir. Bu durumda birey psikolojik yıldırmaya maruz kalabilir.

Araştırmalarda psikolojik yıldıрма mağduru bireyler ile dıştan denetimli bireylerin kişilik özellikleri, iş doyumları, performansları, öz saygıları, akademik başarıları ve stresle başa çıkma durumları arasında bir ilişkinin olması olası görülmektedir.

2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.2.1 Psikolojik Yıldırma ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Abay (2009), 2007-2008 Eğitim ve Öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesindeki Özel ve Resmi İ.Ö.Okullarında görev yapan 343 öğretmen üzerinde “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada öğretmenlerin psikolojik yıldırma algıları ile sosyal destek arasında bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca bayan öğretmenlerin “başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması”, erkek öğretmenlerin “onur kırıcı şakalar yapılması, başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması ve bir özüyle alay edilmesi” gibi davranışlara maruz kaldıkları, evli öğretmenlerin de “iftira atılması, hakkında dedikodu çıkarılması ve kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi” gibi davranışlarla karşılaştıkları belirtilmiştir.

Aydın (2009), Çanakkale ilinde 2007–2008 eğitim-öğretim yılında toplam 72 ortaöğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 761 öğretmen üzerinde “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)’e Maruz Kalma Düzeyleri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, sık sık sözlerinin kesilmesi, jestler veya bakışlarla rahatsız edilmesi, iletişim kurmaktan kaçınılması, toplantılardan veya sosyal organizasyonlardan dışlanması, önyargılı ve olumsuz düşüncelerle değerlendirilmesi konusunda psikolojik yıldırma davranışlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bayan öğretmenlerin kendilerini rahatsız eden imalı ifadeler ve jestlere maruz kalırken, erkek öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması konusunda psikolojik yıldırmaya uğradıkları belirtilmiştir.

Eğerci (2009), 2008–2009 eğitim ve öğretim yılında Sakarya ilinde görev yapan 385 öğretmen üzerinde uyguladığı “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi” konulu araştırmasında okullarda psikolojik

yıldırma davranışları görüldükçe çalışanların kuruma olan güven düzeyleri azaldığını ortaya koymuştur. Ayrıca araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma düzeyinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla olduğu, sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin de branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Ekşici (2009)' nin Konya'da faaliyet gösteren üç farklı kamu kuruluşu ve dört farklı özel sektör işletmesi olmak üzere toplam yedi farklı kurumda çalışan 243 çalışan üzerinde uyguladığı "Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi" konulu araştırmasında ve Kocaoğlu (2007) "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" konulu araştırmasına psikolojik yıldırma ile motivasyon arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu araştırmalarda psikolojik yıldırma eylemlerinin bireyin motivasyonunu ve özgüvenini olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur.

Kılıç (2009), " Öğretim Kurumlarında Psikolojik Şiddet: Şanlıurfa'da Vaka Çalışması " adlı makalesinde öğretim kurumlarında meydana gelen psikolojik şiddet vakalarını araştırmıştır. 2007-2008 akademik yılında Şanlıurfa'da görev yapan 310 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. 23 maddeden oluşan ölçekle öğretmenlerin hangi sıklıkla psikolojik şiddete uğradığı araştırılmıştır. Sonuç olarak bayanların erkeklere göre ve evli olmayan kişilerin evlilere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı görülmüştür. Ayrıca kariyersiz ve kariyerli öğretmenlerin orta kariyerli meslektaşlarına göre daha fazla şiddete uğradığı belirtilmiştir.

Orhan (2009)' ın, Mustafa Kemal Üniversitesi'ndeki 229 öğretim elemanı üzerinde uyguladığı "Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği" konulu araştırmasında yaş, cinsiyet, unvan, fakülte ve medeni hal olarak belirtilen beş boyutun sosyal münasebetlere, kişinin sosyal görünüşüne, meslek kalitesine ve yaşam durumuna, sağlığa ve son olarak duygusal taciz olarak belirtilen altı alt boyutunu incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda 31-35

yaş arasında ve boşanan kişilerin psikolojik tacizden etkilenme oranlarının diğer bireylere göre daha fazla olduğunu belirtilmiştir.

Özen (2009), 2008–2009 Eğitim Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul İli Anadolu Yaka'sında bulunan devlet ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 455 rehber öğretmen üzerinde “Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada en çok yıldırma davranışı uygulayanların % 46,4'ü erkek, % 45,4'ü yönetici pozisyonunda, % 58,5'ü evli ve % 30,1'i kurumda çalışma süresi 6-10 yıl süreye sahip bireyler olduğu saptanmıştır. Ayrıca kadın, her iki kademede de çalışan, lisans seviyesinde eğitim almış olan ve yeni göreve başlayan rehber öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Zorlu (2009)' nun 2008–2009 öğretim yılında İstanbul ili Fatih ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 114 öğretmen üzerinde uyguladığı “Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu araştırması sonucunda çalışanların psikolojik yıldırmaya davranışları karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Aksoy (2008)' un Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 412 kişi üzerinde uyguladığı “Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi” konulu araştırması sonucunda genç ve bekâr çalışanların psikolojik yıldırmaya daha çok maruz kaldıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca mevcut stres kaynakları ile başa çıkılamaması ve psikolojik yıldırmaya davranışlarının da ortaya çıkması ile bireylerde tamiri zor olan hastalıklar ortaya çıkacağını belirtilmiştir.

Çay (2008)' in, farklı sektör ve farklı büyüklüklerdeki örgütlerde görev yapan 300 çalışana uygulandığı “İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama” konulu araştırmasında yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, sektör ve pozisyona bağlı olarak bir takım bulgular elde edilmiştir. Bu bulgulara göre; kadınlar erkeklere, bekârlar evlilere oranla, asistan

kademesi, üst kademeye oranla psikolojik yıldırma daha fazla maruz kalmaktadırlar.

Ergener (2008), İstanbul Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan Kadıköy, Bakırköy ve Yenibosna ve Beşiktaş ilçelerinde devlete bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 513 öğretmen üzerinde “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Aşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada öğretmenlerin genel olarak yukarıdan aşağıya doğru yıldırma maruz kaldıkları belirtilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin görevlerini büyük ölçüde parasal kaygılarla yaptıkları, görev yaptıkları okulda çalışma şevklerinin her geçen gün azaldığı, okula uyum sağlamada güçlük çektikleri, göz ardı edilme, dışlanma veya olayların dışında bırakılma, öğretmen hakkında söylentilerin çıkartılması, parmakla tehdit edilme, kişisel alana müdahale edilmesi, itilip kakılmak gibi tehdit içeren davranışlara maruz kalma gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Fettahlıoğlu (2008), 15.07.2008 - 15.08.2008 tarihleri arasında Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi (KSÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan tüm akademik personelden 197 çalışan üzerinde “Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama” konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada DEÜ İİBF'de görev yapan personelden 84'ünün (%54) ve KSÜ İİBF'de görev yapan personelden 20'sinin (%59) psikolojik yıldırma maruz kaldıkları belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik yıldırma en fazla araştırma görevlilerinin ve idari göreve sahip olan akademik personelin maruz kaldığı, Doç.Dr. unvanına sahip olan personelin en az psikolojik yıldırma maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca kadın personelin erkeklere göre daha çok psikolojik yıldırma davranışlarından etkilendiği ve sorunlar yaşadığı belirtilmiştir.

Mansur (2008), Ankara'da hizmet veren bir üniversite hastanesinin (akademisyenler ve hemşireler hariç) 320 çalışanı üzerinde “İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi” konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada çalışanların %78,7'sinin psikolojik

yıldırma mağduru olduğu ve çalışanların %31,6'sının 2-5 yıl süreyle psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmiştir. Psikolojik yıldırmının nedenleri arasında stresli iş ortamı, idarecilerin kötü yönetimi, çalışanın başarılı ve nitelikli (bilgi, beceri, eğitim düzeyi) bir kişi olması gösterilmiştir. Psikolojik yıldırmının bekâr çalışanlarda ve bayanlarda daha fazla görüldüğü belirtilerek duygusal bağlılık ile psikolojik yıldırmaya arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı test edilmiştir.

Ocak (2008), 2007-2008 öğretim yılında Edirne il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 34 resmi ilköğretim okulu ve 14 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 486 öğretmen üzerinde "Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları" konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada erkek ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca okul müdürü erkek olan, okuldaki öğretmen sayısının 28 ve üstü olan okullarda psikolojik yıldırmaya davranışlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Tayyar (2008), Ankara'da finans sektöründe faaliyet gösteren bir kamu bankasında çalışan ve rastgele seçilen üst, orta kademe yönetici ve astlarından 114 çalışan üzerinde "İşletmelerde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) ve Etkileri" konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada psikolojik yıldırmının bireysel ve işyeri stresini arttırdığı ve dolaylı olarak da performansı azalttığı belirtilmiştir.

Yıldırım (2008), İstanbul İli Pendik, Tuzla, Kartal, Sultanbeyli İlçelerinde resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan 600 öğretmen üzerinde "İlköğretim Okullarında Öğretmen – Yönetici İlişkilerinde Yıldırmaya ve Etkileri" konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada erkek, kadrolu, mesleki kıdemi 21-25 yıl olan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Yılmaz (2008)' in Iğdır ilindeki 4316 kamu çalışanı üzerinde uyguladığı "Kamu Kurumlarında Yıldırmaya Yol Açan Eylemler; Iğdır İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama" konulu araştırması sonucunda yıldırmaya eylemlerine maruz kalan kamu çalışanlarının iş performanslarının düştüğü, iş

tatmini ve çatışma yönetimi yetkinliğinin azaldığı, iş arkadaşları ve yöneticilere bakış açılarının olumsuzlaştığı belirtilmiştir.

Bahçe (2007), Ankara’da iki kamu, iki özel ve bir hizmet sektöründe faaliyet gösteren toplam beş sektör üzerinde toplam 142 çalışan üzerinde “Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada Mobbing uygulamalarına daha çok 25–34 yaş arası çalışanların, eğitim seviyesi düşük ve kıdemi az olan çalışanların, deneyimsiz ve alt pozisyonlarda çalışanların psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları ortaya konulmuştur.

Bingöl (2007), 32 kişi üzerinde “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma” konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada mağdurların yıldırma haksız eleştiri, hata bulmak, zayıflatmak, tecrit etmek, dışlamak, iki yüzlülük, asıl niyeti gizlemek, iftira etmek, çarpıtmak, sürekli eleştiri, disiplin usullerinin kötüye kullanılması, haksız yere işten çıkarmak, hedef yapmak, köşeye itmek, alaya almak, tehdit etmek, aşırı yük altına sokmak gibi her tür rahatsız ve taciz edici eylemde bulunmak şeklinde tanımladıkları belirtilmiştir.

Bulut (2007); Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa ve Trabzon illerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan 396 kişi üzerinde “ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik Şiddet düzeyi (mobbing)” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada 25 yaşın altındaki, yüksek lisans mezunu, müdür yardımcısı olarak görev yapan, kıdemi 6–10 yıl olan, Milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan ve evli öğretmenlerin (sosyal ilişkilere ve yaşam kalitelerine saldırılar boyutunda) psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007), “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Duygusal Taciz Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” adlı araştırmalarında, 16 ilköğretim okulunda 347 öğretmen ve yöneticiye uyguladığı ölçekler sonucunda erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıklarını saptamıştır.

Can (2007), Kocaeli İli içerisinde bulunan bir devlet hastanesi ve bir özel hastanede çalışan 193 kişi üzerinde “A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi” konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada yöneticilerin veya amirlerin % 71, aynı düzeydeki çalışanların % 38,9, astların % 4,7, hasta ve hasta yakınları ise % 9,8 oranında psikolojik yıldırma uyguladığı saptanmıştır. Bu sonuçlara göre üstün asta uyguladığı dikey psikolojik yıldırmanın daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca evli çalışanların bekâr çalışanlara göre, ilköğretim ve önlisans mezunlarının diğer çalışanlara göre ve A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanların diğerlerine göre daha çok psikolojik yıldırma uğradığı belirtilmiştir.

Dangaç (2007)' in Marmara bölgesinde kamu ve özel sektörde değişik kademelerde çalışan toplam 6.857.573 kişi içerisinde rastgele seçim ile 1014 kişi üzerinde uyguladığı “Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma” konulu araştırması sonucunda psikolojik yıldırma davranışları ile tükenme hissi, işten soğuma, mağdur üzerindeki psikolojik etki ve mağdurun davranışları arasında ilişki olduğu belirtilmiştir.

Deniz (2007), İstanbul'da bulunan işletmelerde 132 kişi üzerinde “İşyerinde Örgütsel Yıldırma Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları” konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada nevrotik kişilik özelliklerine sahip bireylerin psikolojik yıldırma maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca mağdurların psikolojik yıldırma karşısında kendi içlerine çekildikleri saptanmıştır.

Girgin (2007)' in Eskişehir ilinde bulunan iki kamu alanında (hastane ve bir özel alanda hizmet veren tıp merkezinde) görev yapan 300 çalışana uyguladığı “Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri” konulu araştırmasının sonucunda işyerindeki psikolojik yıldırma oranının %33,7 olduğu belirtilmiştir. Çalışmada psikolojik yıldırma mağdurlarının, genelde 10 yıldan az çalışma süresi ve iş tecrübesine sahip oldukları, mağdurların % 77,2'sinin kadın çalışan olduğu belirtilmiştir. Kadın çalışanların psikolojik yıldırma davranışları karşısında sağlık durumlarının daha fazla etkilendiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmada çalışanların

duygusal dengesiz (nörotik) olmasının işyerindeki psikolojik yıldırma etken olduğu belirtilmiştir.

Karyağdı (2007), Malatya ilinde bulunan bir kamu kurumunda çalışan 180 çalışan üzerinde “Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada bekâr çalışanların, orta düzey yöneticilik görevi bulunan personelin diğer personellere göre psikolojik yıldırma daha çok maruz kaldıkları ortaya konmuştur.

Işık (2007), İstanbul ilinde faaliyet gösteren orta büyüklükteki dört tekstil işletmesi üzerinde toplam 138 çalışan üzerinde araştırma yapmıştır. “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişisine Yönelik Bir Araştırma” konulu araştırmada psikolojik yıldırmanın işletmelerde ilişkilerin sağlıksız olmasına, bireyde stres oluşturmaya, duygusal çöküşe, iş tatmininin düşmesine ve fiziksel rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca eğitim seviyesi düşük ve kıdemi az olan çalışanlar kendilerini daha savunmasız hissettiği ve psikolojik yıldırma daha fazla etkilendiği ortaya konulmuştur.

Kocaoğlu (2007)' nin İstanbul'daki çeşitli kamu kurumlarında 144 kişi üzerinde uyguladığı “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” konulu araştırması sonucunda psikolojik yıldırma davranışlarında meydana gelen artışların çalışan motivasyonunu olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Psikolojik yıldırma maruz kalan bireylerin işe karşı bağımlılıklarının azaldığı, işe konsantre olmalarının güçleştiği ve performanslarının olumsuz etkilendiği saptanmıştır.

Mercan (2007), Kütahya il merkezindeki kamuya ait iki hastanenin sağlık çalışanlarından oluşan toplam 121 çalışan üzerinde “Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişkisi” konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada çalışanların % 29,8 oranında mağdur olduğu, kadınların daha fazla psikolojik yıldırma maruz kaldığı belirtilmiştir. Ayrıca örgüt ikliminin psikolojik yıldırma etkilendiği, psikolojik yıldırmanın oluşmasına neden

olduğu ve aralarında negatif yönlü kuvvetli bir ilişkinin bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Sezerel (2007), 13–21 Ağustos 2007 tarihleri arasında Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş. Fabrikası'nda görev yapan memur, işçi ve orta düzey yöneticilerden tesadüfî örneklem metodunu kullanarak 115 kişi üzerinde “Örgütlerde Mobbingin Etkileri ve Tülopsaş” konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada monotonluk, çalışanların uzun süredir bu örgütte çalışıyor olması, yeni çalışan alımı yapılmaması, çalışanların makam ve statülerini kaybetme endişesi, motivasyon araçları kullanılmaması, bireylerin can sıkıntısı nedeniyle psikolojik yıldırma başvurdukları saptanmıştır. Ayrıca psikolojik yıldırma olaylarına yönelik çalışanların algıları incelendiğinde en çok iletişim biçimine ilişkin saldırılara maruz kaldıkları belirtilmiştir.

Solakoğlu (2007), Eskişehir'de bulunan bir sağlık kuruluşunda çalışan doktor, hemşire, teknisyen, idari personel ve sağlık memurlarından basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile 210 çalışan üzerinde “İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama” konulu yüz yüze görüşme yapmak suretiyle bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada psikolojik yıldırmanın örgütsel stresi etkilediği ve aralarında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, çalışanların % 38,6'sının mağdur olduğu bulunmuştur. Ayrıca ilgili araştırmada yönetici, mesleki ilerleme, maddi olanaklar ve işin özelliğine bağlı stres kaynaklarının psikolojik yıldırma neden olduğu saptanmıştır.

Yavuz (2007)' un Mart 2006 'da Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nin (akademik personel hariç) 642 çalışanı üzerinde yaptığı “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma” konulu araştırmasında Yaş, eğitim durumu, meslek, işi tercih etme sebepleri ile psikolojik yıldırma algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Aktop (2006), Anadolu Üniversitesi'nde 427 öğretim elemanı üzerinde “Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili

araştırmada yaşı 25'den küçük bireylerin, bayan çalışanların, uzman statüsündeki çalışanların diğer çalışanlara oranla psikolojik yıldırma daha çok etkilendiği belirtilmiştir.

Çakır (2006), 2006 yılı Mayıs ayında İstanbul'da bulunan 208 şirketin mali işler departmanında çalışan personele internet üzerinden ölçek uygulamıştır. İlgili araştırma çerçevesinde yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin iş tatminlerinin azaldığı, işe ve organizasyona bakış açılarının olumsuz yönde değiştiği, yönetici ve çalışma arkadaşlarına olan güvenlerinin azaldığı, çalışma arkadaşları ile iletişimlerinin olumsuz yönde etkilendiği belirtilmiştir.

Gökçe (2006), Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde (Marmara, Ege, Akdeniz, Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu, Karadeniz ve İç Anadolu) bulunan özel ve resmi İÖO'da çalışan öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde 1.842 kişi üzerinde "İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma" konulu nicel boyutu da bulunan ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada bayan öğretmenlerin sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz kişisel ve şiddete yönelik davranışlara maruz kaldıkları belirtilmiştir. Ayrıca ilgili araştırmada öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından (sözü kesilerek, yaptığı işler haksızca eleştirilerek ve başarıları küçümsenerek) yıldırıldıkları, sınıf öğretmenlerinin daha sık fiziksel şiddet tehditleri aldıkları belirtilmiştir.

Tanoğlu (2006), Selçuk Üniversitesinde görev yapan 2969 akademik personelden 316 kişi üzerinde yaptığı "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama" konulu araştırmasında akademisyenlerde yıldırmanın görülme oranını % 15,8 olarak tespit etmiştir. İlgili araştırmada psikolojik yıldırma en çok araştırma görevlilerinin ve 6-10 yıllık tecrübeye sahip akademisyenlerin maruz kaldığı belirtilmektedir. Ayrıca saldırganın davranışlarının sebebi olarak özgüven eksikliği, kötü kişilik ve can sıkıntısı kaynaklı olduğunu ortaya konulmuştur.

Turan (2006), İstanbul il sınırları içerisinde yer alan özel, kamu ve üniversite hastanelerinin sağlık personelinin iradi olarak seçilen 4 kamu hastanesi ile 4 özel hastanede çalışan 152 kişi üzerinde "İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu" konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada bayan çalışanların erkek çalışanlara göre, doktor ve hemşirelerin teknisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmiştir. Ayrıca mağdurların meslek hayatlarının ilk yıllarında psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Ertürk (2005), 2004-2005 eğitim öğretim yılında MEB'e bağlı ve Ankara ilinde bulunan 979 ilköğretim okulunda görev yapan 347 öğretmen üzerinde "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri" konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla, bekâr katılımcıların evli ve dul katılımcılara göre, 53 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara göre, okul müdürlerinin ve sınıf öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları belirtilmiştir. Ayrıca yıldırma davranışları uygulayan kişilerin dörtte üçünün (%72,4) erkek ve dörtte birinin (%27,6) kadın olduğunu, yıldırmaya maruz kalanlar incelendiğinde ise erkeklerin daha çok yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtilmiştir.

Hubert ve Veldhoven (2001), "İstenmeyen davranışlar ve mobbing için riskli sektörler" adlı makalede Hollanda'daki çeşitli iş sektörlerindeki mobbing faaliyetleri araştırılmıştır. 1995'ten 1997 yılına kadar 11 sektörden 66764 çalışanla ölçek yapılmıştır. Sonuç olarak sektörler arasında mobbingin oluşumuyla ilgili büyük farklılıklar olduğu görülmüştür. Psikolojik yıldırmının eğitim alanında % 37.3, sanayide % 35.1, belediyelerde % 33.5, inşaat sanayinde % 33.3 ve sağlık hizmetlerinde % 33 oranında yaşandığı saptanmıştır. Bu kapsamda psikolojik yıldırmının en fazla eğitim alanında yaşandığı belirtilmiştir.

Einarsen (2000), Norveç'te 13 farklı organizasyonda çalışan 7986 çalışan üzerine Skogstad ve Einarsen tarafından 1996 yılında yapılan çalışmada erkeklere ve kadınlara uygulanan psikolojik yıldırmada herhangi bir fark olmadığını belirtmişlerdir. İlgili araştırmada psikolojik yıldırmının % 49

oranında erkekler, % 30 oranında kadınlar, geri kalan % 21 oranda ise hem erkek hem de kadınlar tarafından yapıldığını belirtilmiştir. Ayrıca bu araştırmada erkeklerin çoğu zaman erkekler tarafından, kadınların hem erkek hem de kadınlar tarafından psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtilmiştir.

Groeblinghoff ve Becker (1996) “Mobbing Kurbanlarının Klinik Tedavisi ve Mobbing Üzerine Vaka Çalışması” adlı makalede psikolojik rahatsızlığı olan mobbing kurbanlarının klinik tanısı ve tedavisiyle ilgili iki vaka incelenmiştir. Makalede mobbingin birçok hastalığa, sosyal bozukluğa ve hatta intihara neden olabileceği belirtilmektedir.

2.2.2. Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Gültekin (2011), Atatürk Üniversitesi’nde (Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Fen – Edebiyat Fakültesi ve Eczacılık Fakültesi) okuyan toplam 507 öğrenci üzerinde “Üniversite öğrencilerinin algılanan anne-baba reddiyle başetmeleri ile denetim odağı, öğrenilmiş güçlülük ve eş kabul-reddiyle ilişkisi” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada çocukluğunda anne babasının davranışlarını red olarak algılayan, sevilmediğini düşünen kişilerin kontrol odağı açısından dış denetim odaklı kişiler olduğu, anne babası tarafından kabul görmüş kişilerin iç denetim odaklı oldukları bu kapsamda sorumluluklarını bilen ve içsel motivasyonları yüksek kişiler oldukları belirtilmiştir.

Aytan (2010), İstanbul İlinde 20.11.2009-10.05.2010 tarihleri arasında Rumeli Hospital, Küçükçekmece Belediyesi Rehabilitasyon Merkezi Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Avigen Psikoterapi Merkezi ve Marmara Psikoterapi Merkezi’ne başvuran farklı cinsiyete ve mesleğe sahip 213 yetişkin üzerinde araştırma yapmıştır. “Obsesif Kompulsif Bozukluklarda Denetim Odağı ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu araştırmada obsesif kişilik bozukluğu olan bireylerin dış denetim odaklı oldukları aynı zamanda düşük benlik saygısına sahip oldukları, bireylerin yaşı ile denetim odağı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, çalışan ve gelir düzeyi yüksek olan bireylerin içten denetimli oldukları belirtilmiştir.

Öztep (2010), Bartın İlinde bulunan Bartın Anadolu Lisesi, Bartın Cumhuriyet Lisesi, Bartın Kozcağz Lisesi, Bartın D. Fırıncıoğlu Lisesi, Ulus Kumluca Lisesi, Bartın Köksal Toptan Lisesi ve Kurucaşile Lisesi'nin 9-12'nci sınıflarında okuyan toplam 263 öğrenci üzerinde "Duygusal İstismar Algılayan ve Algılamayan Ergenlerin Kaygı Düzeyleri ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması" konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada duygusal istismara uğramış öğrencilerin dış denetim odaklı ve daha kaygılı oldukları, duygusal istismara uğramamış öğrencilerin ise iç denetim odaklı ve daha az kaygılı oldukları belirtilmiştir. Ayrıca ilgili araştırmada algılanan duygusal istismarın cinsiyete göre değişmediği belirtilmiştir.

Ergü (2009), Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi BÖTE bölümü 3. ve 4. sınıflarında okuyan 233 öğrenci üzerinde "Öğretmen Adaylarının Öğrenme Ortamlarındaki Etkileşim Tercihleri ve Denetim Odağı" konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada öğrencilerin çoğunluğunun dış denetimli olduğu ayrıca öğrencilerin denetim odakları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir.

Keleş (2009), Pamukkale Üniversitesinde 2008-2009 öğretim yılında okuyan 166 öğrenci üzerinde "Öğretmen Adaylarının Alan Eğitimi ve Bazı Psikososyal Değişkenlere Göre Denetim Odağı Eğilimleri İle Öğrenme Stilleri Tercihleri" konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada kızların erkeklere oranla daha dış denetimli oldukları; demokratik, sıcak ilişkiler kuran, baskıcı olmayan anne baba tutumlarının öğrencilerde içsel denetimliliği arttırdığı belirtilmiştir.

Şençağlar (2009), 2008 - 2009 öğretim yılında İstanbul ili Kadıköy, Üsküdar ve Pendik ilçelerinde resmi ve özel okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan 230 okul öncesi eğitim personeli üzerinde "Resmi ve Özel Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Eğitim Personelinin Düşünme Stilleri İle Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada 1-5 yıl mesleki kıdemi bulunan çalışanların içten denetimli oldukları ayrıca çalışanların diğer demografik özellikleriyle denetim odağı arasında anlamlı bir farklılık görülmediği belirtilmiştir.

Aslan (2008), 2007–2008 eğitim-öğretim yılında Avcılar ve Beylikdüzü bölgesindeki özel okul öğrenim görmekte olan toplam 400 öğrenci üzerinde “Özel Okullarda (Avcılar ve Beylikdüzü Bölgesindeki Özel Okullar) Öğrenim Görmekte Olan 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Bazı Kişilik Özellikleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada erkek öğrencilerin içten denetimli olduğu belirtilmiştir.

Canbay (2007), 2006 - 2007 eğitim-öğretim yılında İzmir ili Bornova ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında çalışan toplam 315 öğretmen üzerinde “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, branş, aylık gelir düzeyi ve eşin çalışma durumu ile denetim odağı arasında anlamlı farkın olmadığını belirtmiştir. Yaşı büyük olan, mesleki kıdemi fazla olan, hizmet içi eğitim kursuna katılan öğretmenlerin içten denetimli olduğu, sınıf öğretmenliği mezunu olan öğretmenlerin diğer branş mezunu olup sınıf öğretmenliği yapan öğretmenlere göre içten denetimli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada içten denetimli öğretmenlerin iş doyumlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Sulu (2007), 2005-2006 öğretim yılında, İstanbul İlinde M.E.B’na bağlı Bakırköy, Beyoğlu, Beşiktaş, Kadıköy, Şişli ve Üsküdar ilçelerindeki ilköğretim düzeyindeki 24 okulda toplam 100 öğretmen üzerinde “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada öğretmenlerin medeni durum, toplam hizmet süresi ve branş alt değişkenleriyle denetim odağı ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir.

Aslan (2006), Ankara’da yaşayan ve tam zamanlı işlerde çalışan toplam 870 çalışan üzerinde “Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha içten denetimli olduğu belirtilmiştir.

Candangil ve Ceyhan (2006), 2004- 2005 eğitim- öğretim yılında Bursa il merkezindeki 11 liseden toplam 2045 öğrenci üzerinde “Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz-Saygı ve Stres Düzeyleri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada içten denetimli öğrencilerin karar vermede öz-saygı düzeylerinin daha yüksek ve stres düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtilmiştir.

Cırcır (2006), 2005–2006 öğretim yılında Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde öğrenim görmekte olan toplam 285, 4. Sınıf öğrencisi üzerinde “Öğretmen Adaylarının Denetim Odakları ve Mükemmeliyetçilik Tutumlarının Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada dıştan denetimli öğretmen adaylarının, içten denetimli öğretmen adaylarına oranla hata ve şüphe alt boyutlarında daha fazla mükemmeliyetçi tutuma sahip oldukları belirtilmiştir. İlgili araştırmada öğretmen adaylarının cinsiyetleri, babalarının ve annelerinin eğitim durumları ile denetim odakları puanları arasında anlamlı fark bulunmadığı belirtilmiştir.

Demirkol (2006), Mersin Barosu'na kayıtlı 57'si bayan 103'ü erkek toplam 160 avukat üzerinde “Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada dıştan denetimli avukatların düşük iş doyum düzeyi yaşadığı, içten denetimli bayan avukatların iş doyum ve kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu bunun yanında düşük düzeyde de tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir.

Demirtaş (2006); 511 kadın, 555 erkek olmak üzere toplam 1066 ilköğretim sınıf öğretmeni üzerinde “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, Ruh Sağlığı ve Denetim Odağının Yönü” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada bayan öğretmenlerin daha içten denetimli erkek öğretmenlerin ise daha dıştan denetimli olduğunu belirtmiştir. Ayrıca mesleki kıdem olarak 1-5 yıl arası öğretmenlerin 16-20 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha içten denetimli olduğunu, 26-30 yaş grubu öğretmenlerin diğer yaş grubu öğretmenlere göre daha dıştan denetimli olduğunu belirtmiştir.

Derin (2006), 2004 – 2005 öğretim yılında İzmir ilinde 14 ilköğretim okulunda 203'ü (%46,8) kız ve 231'i (%53,2) erkek öğrenci olmak üzere toplam 434 öğrenci üzerinde “İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ve Denetim Odağı Düzeyleri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada denetim odağı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca ilgili araştırmada köyde yaşayan öğrencilerin dıştan denetim oldukları; sosyo-ekonomik durumları yüksek, annelerini anlayışlı ve yardımcı algılayan, babalarının eğitim durumu yüksek, öğretmenlerini ilgili olarak algılayan, kendini başarılı algılayan öğrencilerin içten denetimli oldukları ve akademik başarılarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Dibekoğlu (2006), 2005–2006 Eğitim Öğretim yılında Sakarya ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görevli 326 müdür ve müdür yardımcısını üzerinde “Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada okul yöneticilerinde yaşın denetim odağı üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmaya göre yaşı büyük yöneticilerin diğer yöneticilere göre, evli yöneticilerin bekâr yöneticilere göre içten denetimli olduğu belirtilmiştir. Araştırmada yöneticilerin 50'yaş civarına geldiklerinde tekrar dıştan denetimlilik yönünde bir değişim gösterdikleri belirtilmiştir.

Efiliti (2006), Konya ili orta öğretim kurumlarından Mehmet Akif Ersoy Lisesi, Meram Ticaret Lisesi, Meram Endüstri Meslek Lisesi, Konya İmam Hatip Lisesi, Konya Fen Lisesi ve Meram Anadolu Lisesi'nde öğrenim gören 580 öğrenci üzerinde “Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık, Denetim Odağı ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada denetim odağı ile saldırganlık puanları arasında pozitif ilişkinin olduğu bu nedenle dış denetimli öğrencilerin, iç denetimli öğrencilere oranla daha saldırgan oldukları belirtilmiştir.

Golzar (2006), 2005 – 2006 öğretim yılında Ankara ilinde öğrenim görmekte olan toplam 207, ilköğretim 5.sınıf öğrencisi üzerinde “İlköğretim

5.Sınıf Öğrencilerine Yönelik Sorumluluk Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Sorumluluk Düzeylerinin Cinsiyet, Denetim Odağı ve Akademik Başarıya Göre İncelenmesi” konulu araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada kız öğrencilerin sorumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu, içten denetimli öğrencilerin sorumluluklarını üstlenmede daha başarılı olduklarını belirtilmiştir.

Şengüder (2006), 2004–2005 Eğitim Öğretim yılında İzmir ili ortaöğretim kurumlarında Lise 1-3 sınıflarında okuyan toplam 369 öğrenci üzerinde “Lise 1-3 sınıf Öğrencilerinde Denetim Odağı İle Ruhsal Sorunlar Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Akademik Başarı İle Kıyaslanması” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada cinsiyetle denetim odağı arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir. Yaşı ilerleyen, ailede tek çocuk olan, annesi çalışan, ailesinin gelir durumunun üst ekonomik seviyede olan öğrencilerin içten denetimli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca anne ve babası ilkokul mezunu olan bireylerin dıştan denetimli olduğu, dıştan denetimli bireylerin ruhsal yönden sorunlar yaşadığı ve akademik olarak daha başarısız oldukları belirtilmiştir.

Yaşar (2006), 2005–2006 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili orta öğretim kurumlarından Avcılar Lisesi, Avcılar 50. Yıl İnşa Lisesi, Avcılar Süleyman Nazif lisesi, Avcılar Endüstri Meslek lisesinden toplam 450 öğrenci üzerinde “Farklı Liselerde Öğrenim Görmekte Olan 16–18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Denetim Odağı Düzeyleri İle Bazı Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada eşitlikçi-demokratik anne-baba tutuma sahip öğrencilerin ve aşırı koruyucu anne-baba tutumuna sahip öğrencilerin dıştan denetimli oldukları belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada öğrencilerin cinsiyeti, okuduğu okul ve ailenin ekonomik durumunun öğrencinin içten veya dıştan denetimli olması konusunda anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir.

Candangil (2005), 2004- 2005 Öğretim yılında, Bursa il merkezindeki 11 resmi liseden toplam 1796 öğrenciye “Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Sosyal ve Ailesel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz Saygı ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi“ konulu ölçek

uygulamasını yapmıştır. İlgili araştırmada iç denetim odağı yüksek olan öğrencilerin öz-saygı düzeylerinin, dış denetim odağı düzeyleri yüksek öğrencilerin ise kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet açısından, erkeklerin öz-saygı düzeyleri kızlara göre yüksek aynı zamanda kaygı düzeyleri kızlara göre düşük olduğu bulunmuştur. İlgili araştırmada kaygı düzeyi açısından, iç ve dış denetim odağı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir.

Efe (2005), 2004–2005 eğitim öğretim yılı Eylül 2004’de İstanbul iline bağlı Üsküdar, Kadıköy, Beşiktaş, Fatih, Şişli, Sarıyer, Esenler ve Küçükçekmece ilçelerinde 6 özel, 13 resmi okul öncesi eğitim kurumunda toplam 925 anne-babaya “Okul Öncesi Eğitim Çağında Çocuğu Olan Ailelerin Denetim Odağı Türü ve Çocuklarının Sosyal Davranışlarını Denetlemeleri Arasındaki İlişki” konulu ölçek uygulamasını yapmıştır. İlgili araştırmada bayanların erkeklere göre, lisans mezunlarının diğerlerine göre ve yaşı büyük olanların diğer velilere oranla içten denetimli oldukları belirtilmiştir.

Karadeniz (2005), 2004–2005 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ili Kartal İlçesi Yakacık Lisesi’nde, lise son sınıfa devam eden 156 öğrenci ve bu öğrencilerin anne-babaları üzerinde “Üniversite Giriş Sınavına Hazırlanan Lise Son Sınıf Öğrencileri ve Velilerinin Kaygı Düzeyleri, Başetme Yolları ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki” konulu ölçek uygulamasını yapmıştır. İlgili araştırmada öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun dıştan denetimli olduğu, velilerin büyük bir kısmının ise içten denetim olduğu belirtilmiştir. Bu duruma göre yaş ilerledikçe içten denetimliliğin arttığı belirtilmiştir.

Alisinanoğlu (2003), Ankara il merkezinde farklı sosyo ekonomik düzeyde bulunan ilköğretim okullarındaki toplam 160 çocuk üzerinde “Çocukların Denetim Odağı İle Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu ölçek uygulamasını yapmıştır. İlgili araştırmada sonucunda sosyo-ekonomik düzey, kardeş sayısı, doğum sırası ve babanın öğrenim düzeyinin çocukların denetim odakları üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir. Cinsiyet ve annenin eğitim düzeyinin çocukların denetim odakları puan ortalamalarında anlamlı bir farklılığa neden olduğu ayrıca koruyucu anne tutumunun denetim odağı ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir.

İlgili araştırmada annelerin eğitim düzeyi arttıkça çocukların içten denetimli oldukları belirtilmiştir.

Uslu (1999); Konya, Niğde, Kayseri, Nevşehir, Aksaray, Adana, Çorum, Kırıkkale illerinde devlet kurumlarında çalışmakta olan 57'si kadın, 50'si erkek toplam 107 rehber öğretmen üzerinde “Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada içten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumlarının dıştan denetimli rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Küçükkaragöz (1998), 1993–1994 eğitim ve öğretim yılında İzmir il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 570 öğretmen ve bu okullardaki 491 öğrenci üzerinde “İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada öğretmenlerin kontrol odağının içten ya da dışta olmasına göre öğrencilerin kontrol odağı düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Bu duruma göre içten denetimli öğretmenlerin öğrencileri içten, dıştan denetimli öğretmenlerin öğrencileri ise dıştan denetimlidir. Araştırmada erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre, evli öğretmenler bekâr ve dul öğretmenlere göre, kırsal kesimde çalışan öğretmenler şehir merkezinde çalışanlara göre, yalnız başına yaşayan öğretmenler diğer öğretmenlere göre içten denetimli olduğu belirtilmiştir. Öğrencilerle ilgili olarak yaş büyük öğrenciler diğer öğrencilere göre, erkek öğrenciler kız öğrencilere göre, ailede tek çocuk olanlar diğerlerine göre, eğitim durumu yüksek anne babaların çocukları diğerlerine göre içten denetimli oldukları belirtilmiştir.

Korkut (1991), 1984–1985 eğitim öğretim yılında Ankara Dikmen ilkokulunda okuyan toplam 540 öğrenci üzerinde “İlkokul Öğrencilerinin Kendilerine İlişkin Bazı Değişkenlerin Denetim Odakları Üzerine Etkisi” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada başarılı, yaş büyük ve büyük sınıftaki öğrencilerin diğer öğrencilere kıyasla içten denetimli olduğunu belirtmiştir.

Köksal (1991), 1988–1989 akademik yılında Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesinin Sosyal ve Fen Bilimlerinin son sınıflarında okuyan 205 öğrenci üzerinde “Denetim Odağı İle Saldırgan Davranışlar Arasındaki İlişkiler” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada dıştan denetim inancı bireylerin içten denetim inancı bireylerden daha fazla saldırgan davranışlar sergilediği, saldırganlığın doğuştan değil diğer davranışlar gibi öğrenilen bir davranış şekli olduğunu belirtilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili başlıklar yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma, genel tarama modeline göre yürütülmüştür. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2000). Bu araştırmada, Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının psikolojik yıldırma algıları ile denetim odağı arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM / ARAŞTIRMA GRUBU

Ölçek, Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan Fakültelerinde ve Yüksek Okullarında çalışan tüm personel (Tıp ve Veteriner Fakülteleri hariç) üzerinde uygulanmıştır. Çalışan personele ilişkin en sağlıklı veriler Balıkesir Üniversitesi Rektörlüğü personel işlerinden temin edilmiştir. Okullara ve unvanlara göre toplam personel sayısı Çizelge 4'de yer almaktadır.

Bu araştırmanın evrenini Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan Fakültelerinde ve Yüksek Okullarında çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini oluşturan Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan Fakültelerinde ve Yüksek Okullarında 2010-2011 Eğitim-öğretim yılının ikinci yarısında toplam 11 fakülte ve yüksekokul ve bu okullarda görev yapan 816 çalışan mevcuttur. Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan fakülte ve yüksek okullarda 64 profesör, 47 doçent, 218 yardımcı doçent, 69 okutman, 78 öğretim görevlisi, 140 araştırma görevlisi, 9 uzman ve 191 memur olmak üzere toplam 816 çalışanın sayılarına ilişkin bilgiler Çizelge 4'de verilmiştir.

Çizelge 4. Balıkesir Üniversitesinin İl Merkezinde Bulunan Fakülte ve Yüksek Okullarda Çalışan Personel Sayıları

OKUL ADI	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Okutman	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Uzman	Memur	Toplam
Fen Edebiyat Fakültesi	23	28	66	-	-	47	1	19	184
Eğitim Fakültesi	5	4	52	-	24	37	-	25	147
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	12	4	54	-	8	35	2	24	139
Güzel Sanatlar Fakültesi	1	1	1	-	4	1	-	5	13
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	5	3	-	-	-	2	-	5	15
Tıp Fakültesi	12	6	15	-	-	5	6	51	95
Veteriner Fakültesi	-	-	1	-	-	3	-	1	5
Turizm İşletmecilik Yüksek Okulu	3	-	9	-	1	7	-	16	36
Sağlık Yüksek Okulu	1	-	2	-	6	1	-	4	14
Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu	-	-	7	-	-	2	-	6	15
Balıkesir Meslek Yüksek Okulu	2	1	11	-	35	-	-	23	72
Rektörlüğe Bağlı Okutmanlar	-	-	-	69	-	-	-	12	81
TOPLAM	64	47	218	69	78	140	9	191	816

Veteriner Fakültesinin öğretim üyelerinin bulunmayışı ve Tıp Fakültesindeki çalışanların iş yoğunluğunun fazla olması nedeniyle her

iki fakülte ölçek uygulamasına dâhil edilmemiştir. Araştırmanın fakülte ve yüksek okullarda çalışan personeli kapsadığı dikkate alındığında rektörlükte çalışan memurlar, okutmanlar ile yurt dışında görevli personel de araştırma kapsamına alınmamıştır. Bu nedenle 816 kişi olarak belirlenen evren 622 olarak kabul edilmiştir (Ek 2). Araştırmada örnekleme gidilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE TEKNİKLERİ

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kullanılan veriler, Dağ (1991) tarafından Türkçeye çevrilen Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ), Ertürk (2005) tarafından uyarlanan Psikolojik Yıldırma Ölçeği (PYÖ) ile toplanmıştır. Uyarlanan ölçme araçları için gerekli izin ve onay alındıktan sonra 2010-2011 Eğitim Öğretim yılının ikinci yarısında Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan fakülte ve yüksek okullarda çalışanlara ayrı ayrı uygulanmıştır. Uyarlanan ölçme araçları için gerekli izin ve onay yazıları Ek 3, Ek 4 ve Ek 5' de verilmiştir.

3.3.1 Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ)

Rotter tarafından geliştirilen bu ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Bireylerin kendisini etkileyen olayları kendi yetenek, özellik ve davranışların sonuçları olarak ya da şans, kader ve talih gibi kendi dışındaki güçlerin kontrolünde olduğuna dair, bireyin sahip olduğu genel beklenti ya da inancı ölçmeyi amaçlamaktadır (Küçükkaragöz,1998).

Her madde, zorunlu seçmeli cevaplama türünde ikişer seçeneği kapsamaktadır. 6 madde ölçeğin amacını gizlemek için dolgu olarak yerleştirilmiştir ve diğer 23 maddenin dışsallık yönündeki seçenekleri birer puanla değerlendirilmektedir. Böylece ölçek puanları sıfır ila 23 puan arasında değişmekte ve yükselen puan dış denetim odağı inancının artmasına işaret etmektedir.

Rotter denetim odağı ölçeğini Türkçeye İhsan DAĞ uyarlamıştır. Rotter denetim odağı ölçeğinin test-tekrar test güvenilirlik kat sayısı 0,83 tür. Ölçeğin

KR-20 tekniği ile hesaplanan güvenirlik katsayısı 0,68, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise 0,70 olarak bulunmuştur. Esas araştırma örneklemini (N=532) verileri üzerinden iç tutarlık katsayısı da 0,70'dir. Deneklerin görüşme denetim odağı puan ortalaması ile Rotter denetim odağı leği puanları arasında 0,69'luk bir Pearson korelasyonu elde edilmiştir. Bu da aracın ölçtüğü boyutu kabul edilebilir düzeyde geçerli bir şekilde ölçebildiğini göstermektedir (Dağ, 1991; 11–12). Rotter denetim odağı leği Ek 6'te verilmiştir.

3.3.2 Rotter Denetim Odağı leği (RDO) 'nin Puanlanması ve Yorumu

Rotter Denetim Odağı leği 29 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerden 6 tanesi dolgu maddesidir ve ölçeğin puanlanmasına etki etmemektedir. Geriye kalan maddelerden 12 tanesinin "a" seçeneği, 11 tanesinin "b" seçeneği 1'er puan diğer seçenekler ise sıfır puandır. Bu maddelerin hangileri olduğu aşağıda verilmiştir (Dağ, 1991, 11):

Dolgu maddeleri : 1, 8, 14, 19, 24, 27

"a" şıkkı "1" puan olan maddeler : 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29

"b" şıkkı "1" puan olan maddeler : 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, 28

Ölçekten 0–23 arasında toplam puan alınabilmektedir. Elde edilen puanların yüksek olması dış denetim odağı inancına, puanların düşük olması ise iç denetim odağı inancına sahip bulunduğunu göstermektedir (şavaşır ve şahin, 1997).

Denetim odağının kesim noktası ile ilgili olarak uzman görüşü alınmıştır (EK 7). Bu kapsamda denetim odağı puanlarından elde edilen standart sapma değerı göz önünde tutarak +1 ss ve üstü puan alanları "dıştan denetimli bireyler", -1 ss altı puan alanlar ise "içten denetimli bireyler" olarak kabul edilmektedir.

3.3.3 Psikolojik Yıldırma Ölçeği (PYÖ)

Ertürk (2005) tarafından geliştirilen bu ölçek 52 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte görüş ve değerlendirmeler için toplanılan veriler “Hiçbir Zaman, Nadiren, Bazen, Çoğu Zaman, Her Zaman ” şeklindeki dereceleme ölçeği ile soldan sağa “1–2–3–4–5” puan değerleriyle sayısallaştırılmıştır. Uygulanmış ölçek Ek 6’da verilmiştir.

Psikolojik Yıldırma Ölçeğinde bulunan 52 madde “Kendini gösterme ve İletişim, Sosyal İlişkiler, İtibarınıza Saldırı, Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ertürk (2005) tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise 0,94 olarak bulunmuştur.

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Uygulamadan önce cevaplayıcılara araştırmanın önemi, eğitime getireceği katkı ve cevaplama samimiyetinin araştırma sonuçlarına yapacağı etki ve elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı tamamen gizli kalacağı sözel olarak ifade edilmiştir.

Çalışanlara, ölçekleri doldurmaları için yeterli süre verilmiş, psikolojik yıldırma davranışları algılama biçimleri ile denetim odağı algıları ile ilgili sorular yanıtlanmış, dağıtılan ölçeklerdeki soru sayısının fazla olması nedeniyle ölçeklerin büyük bir kısmı birkaç gün sonra elden toplanmıştır.

Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan fakülte ve yüksek okul çalışanları tarafından teslim edilen ölçek sayısı 441’dir. Bu ölçeklerden yanlış veya eksik olanlar ayıklanmış, 421 ölçek kullanılabilir bulunarak değerlendirmeye alınmıştır.

Ölçek konuları çalışanlar üzerinde bazı tereddütler (Üniversitede çalışanları arasında psikolojik yıldırmanın yaşanamayacağı, denetim odağı ölçeğinin üniversitede çalışan personel için uygun olmadığı düşüncesi vs.) yarattığı için ölçeklerden uygulandığı oranda geri dönüş sağlanamamıştır. Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan fakülte

ve yüksek okullardan toplanan ölçeklerin dağılımı ve yüzdeleri Ek 2'de verilmiştir.

Dağıtılan ölçeklerden geri dönüş oranı %60,66'dır. Kerlinger (1973) ölçeklerin % 40 ile % 50 arasında bir dönüş oranına ulaşmasını yeterli görmekte birlikte, değerlendirme için beklenen dönüş oranının %50 ile %60 oranında gerçekleşmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu kapsamda toplanan ölçeklerin analiz için yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Ölçeklerin istatistikî analizi için verilen cevaplar kodlanmış ve değerlendirmelerde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences - Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) programının 17. sürümünden yararlanılmıştır. Tüm istatistiksel çözümlenmelerde 0,05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. Çalışma sonunda elde edilen verilerin istatistikî analizinin en doğru şekilde yapılabilmesi için öncelikle verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğine Kolmogorov-Smirnov testi ile bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım sergilemediği görülmüştür.

Demografik değişkenlere ait dağılımların hesaplanmasında frekans dağılımlarından yararlanılmıştır. Ancak veriler normal dağılım sergilemediği için değişkenler arasındaki farklılık ve ilişkilerin ortaya çıkartılmasında aşağıdaki parametrik olmayan testler (Nonparametric tests) kullanılmıştır.

a. Kruskal-Wallis: İlişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirinde anlamlı fark gösterip göstermediği test etmek için kullanılır (Büyüköztürk, 2010).

b. Mann Whitney U: İki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği test etmek için kullanılır (Büyüköztürk, 2010).

c. Chi-Square: Kategorik (İki sınıflı) değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için kullanılır (Büyüköztürk, 2010).

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün saptanabilmesi için ise korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının psikolojik yıldırma algılarını tespit etmek amacıyla psikolojik yıldırma puanlarının aritmetik ortalama hesaplanmıştır. Bu kapsamda aritmetik ortalama değerleri 4 / 5 mantığından hareket edilerek şu şekilde aralık değerleri oluşturulmuştur.

1. 00 – 1.79 Hiçbir zaman

1.80 – 2.59 Nadiren

2.60 – 3.39 Bazen

3.40 – 4.19 Çoğunlukla

4.20 – 5.00 Her zaman

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmada toplanan verilerin istatistiksel çözümlmelerine ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan Balıkesir Üniversitesinin İl Merkezinde Bulunan Fakülte ve Yüksek Okullarda Çalışanların yaşlara göre dağılımları Çizelge 5'de gösterilmiştir.

Çizelge 5. Yaşlara Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
20-25	26	6,2
26-31	79	18,8
32-37	87	20,7
38-43	125	29,7
44-49	50	11,9
50'den büyük	53	12,8
Toplam	421	100

Çizelge 5'de görüldüğü gibi, araştırmada çalışanların;

%6,2'si 20-25 yaş arasında, % 18,8'i 26-31 yaş arasında, %20,7'si 32-37 yaş arasında, %29,7'si 38-43 yaş arasında, %11,9'u 44-49 yaş arasında, %12,8'i ise 50 ve üzeri yaş grubunda yer almıştır.

Balıkesir Üniversitesinin İl merkezinde bulunan fakülte ve yüksek okullarında araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımları Çizelge 6'da gösterilmiştir.

Çizelge 6. Cinsiyetlere Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	177	42,0
Erkek	244	58,0
Toplam	421	100,0

Çizelge 6'da görüldüğü gibi, araştırmada çalışanların %42,0'sini kadınlar %58,0'sini erkekler oluşturmaktadır.

Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan fakülte ve yüksek okullarında araştırmaya katılan çalışanların unvanlarına göre dağılımları Çizelge 7'de gösterilmiştir.

Çizelge 7. Unvanlara Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı

Unvan	Frekans (N)	Yüzde (%)
Prof.	33	7,8
Doç.	33	7,8
Yard. Doç.	132	31,4
Öğr. Grv.	50	11,9
Arş. Grv.	78	18,5
Memur	95	22,6
Toplam	421	100,0

Çizelge 7'de görüldüğü gibi, araştırmada çalışanların %7,8'ini profesörler, %7,8'ini doçentler, %31,4'ünü yardımcı doçentler, %11,9'unu öğretim görevlileri, %18,5'ini araştırma görevlileri ve %22,6'sını memurlar oluşturmaktadır.

Balıkesir Üniversitesinin il merkezinde bulunan fakülte ve yüksek okullarında araştırmaya katılan çalışanların fakültelere göre dağılımları Çizelge 8'de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Fakültelere Göre Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Dağılımı

Fakülte	Frekans (N)	Yüzde (%)
Eğitim (NEF)	105	24,9
Mühendislik-Mimarlık (MMF)	90	21,4
Fen Edebiyat (FEF)	116	27,6
Güzel Sanatlar (GSF)	10	2,4
İktisadi İdari Bilimler (İİBF)	10	2,4
Sağlık YO (SYO)	10	2,4
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO (TİOYO)	28	6,7
Beden Eğitimi ve Spor YO (BESYO)	10	2,4
Balıkesir MYO (BMYO)	42	10,12
Toplam	421	100,0

Çizelge 8’de görüldüğü gibi araştırmada çalışanların % 25,06’sı Eğitim Fakültesi (NEF), % 21,69’u Mühendislik-Mimarlık Fakültesi (MMF), %27,95’i Fen Edebiyat Fakültesi (FEF), %2,41’i Güzel Sanatlar Fakültesi (GSF), % 2,41’i İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), % 2,41’i Sağlık YO (SYO), % 6,27’si Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik YO (TİOYO), %1,69’u Beden Eğitimi ve Spor YO (BESYO)ve %10,12’si Balıkesir MYO (BMYO) bulunmaktadır.

4.2. Kendini Gösterme ve İletişim Alt Boyutunun İncelenmesi

Kendini gösterme ve iletişime saldırı alt boyutundaki soruların, iletişimi engel olmaya yönelik dikey psikolojik yıldırmanı içeren sorular olduğu değerlendirilmektedir. Bu alt boyutta yöneticilerin iletişim unsurunu baskı aracı olarak kullandıkları söylenebilir.

4.2.1. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan cinsiyet sorusu ile kendini gösterme ve iletişim soruları analiz edilmiştir. Çizelge 9’da psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının cinsiyeti arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 9. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	244	205.47	50135.00	202245.00	0.273
Kadın	177	218.62	38696.00		
Toplam	421				

Çizelge 9'da görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.273 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak cinsiyet ile kendini gösterme ve iletişim arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (U=202245,00, p>.05). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında kendini gösterme ve iletişim boyutunda kadınların (218.62), erkeklere (205.47) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Kendini gösterme ve iletişim boyutunda kadınlar “kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması ve iş yükünüzün sürekli olarak artırılması” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 10).

Orhan (2009), Fettahlıoğlu (2008), Mansur (2008), Bulut (2007) ve Can (2007) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda kadınların erkeklere oranla kendini gösterme ve iletişim boyutunda psikolojik yıldırma daha fazla maruz kaldıklarını ve aralarındaki farkın istatistik açısından anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.2.2. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların medeni hâlleri ile kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan medeni hâl sorusu ile kendini gösterme ve iletişim soruları analiz edilmiştir. Çizelge 10'da psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının medeni hâli arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 10. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki

Medeni Hâl	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekâr	89	237.77	21161.50	12391.50	0.019
Evli	332	203.82	67669.50		
Toplam	421				

Çizelge 10'da görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.019 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak medeni hâl ile kendini gösterme ve iletişim arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (U=12391.50, p<.05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında kendini gösterme ve iletişim boyutunda bekârların (237.77) evlilere (203.82) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Kendini gösterme ve iletişim boyutunda bekârlar “İş yükünüzün sürekli olarak artırılması, Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması, Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi, İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması ve Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 11). Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde bekâr çalışanların psikolojik yıldırma algısının, yaptıkları işlerin sürekli eleştirilmesinden ve yaptıkları işlerin olumlu değerlendirilmemesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir

Fettahlıoğlu (2008), Mansur (2008), Ocak (2008), Bulut (2007) ve Ertürk (2005) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bekârların evlilere oranla kendini gösterme ve iletişim boyutunda psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.2.3. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların yaşı ile kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu ile kendini gösterme ve iletişim soruları analiz edilmiştir.

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının yaşları ile psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkiler Spearman Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Çizelge 11’de sunulmuştur.

Çizelge 11. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki

		Yaş	Kendini Gösterme ve İletişim
Spearman’s Rho	Yaş	Korelasyon Katsayısı	1.00 0
		Anlamlılık Düzeyi	-
	Kendini Gösterme ve İletişim	N	421
		Korelasyon Katsayısı	-
		Anlamlılık Düzeyi	.266
		N	.000
		421	421

Çizelge 11’de, çalışanların yaşı ile kendini gösterme ve iletişim arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ilişkili ($r = -.266$, $p < .05$) ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde çalışanların yaşı artıkcça psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutundaki davranışlara daha az maruz kalacağı söylenebilir.

Kendini gösterme ve iletişim boyutunda genç yaştaki çalışanlar “Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması, İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması, İş yükünüzün sürekli olarak artırılması, Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması, Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi, Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması, Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi, Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 12). Bu psikolojik yıldırma algısının genç yaştaki çalışanların kendilerini savunamamalarından ve iş yüklerinin sürekli artmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

4.2.4. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların unvanı ile kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan unvan sorusu ile kendini gösterme ve iletişim soruları analiz edilmiştir. Çizelge 12’de psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının unvanı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 12. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki

Unvan	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Prof. (1)	33	184.23				1-5,
Doç. (2)	33	173.64				1-6,
Yrd.Doç. (3)	132	187.36				2-5,
Öğr.Grv. (4)	50	196.12	5	25.849	0.000	2-6,
Arş.Grv. (5)	78	257.55				3-5,
Memur (6)	95	235.74				3-6,
Toplam	421					4-5

Çizelge 12’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.000 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak unvan ile kendini gösterme ve iletişim arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 (5) = 25.849$, $p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ikili olarak Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında kendini gösterme ve iletişim boyutunda doçent unvanına sahip çalışanların (173.64) diğer çalışanlara oranla daha az, araştırma görevlisi unvanına sahip çalışanların (257.55) ise diğer çalışanlara oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Kendini gösterme ve iletişim boyutunda araştırma görevlileri “Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması, Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması, İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması, Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi, İş yükünüzün sürekli olarak artırılması” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 13).

4.2.5. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların eğitim durumu ile kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan eğitim durumu sorusu ile kendini gösterme ve iletişim soruları analiz edilmiştir. Çizelge 13’de psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının eğitim durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 13. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Orta Öğretim	30	213.60				
Önlisans	27	260.13				
Lisans	54	215.69	4	8.777	0.067	
Y. Lisans	68	230.60				
Doktora	242	198.64				
Toplam	421					

Çizelge 13’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.097 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak eğitim durumu ile kendini gösterme ve İletişim arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2 (4) = 7.853$, $p > .05$). Ancak, kendini gösterme ve iletişim boyutunda doktora yapmış çalışanların (198.64 sıra ortalaması) diğer çalışanlara oranla daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Kendini gösterme ve iletişim boyutunda ön lisans mezunu çalışanlar “Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması, Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması ve sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 14). Doktora yapmış personelin kendilerini ifade etme ve düşüncelerini savunma konusunda herhangi bir sorun yaşamadıkları söylenebilir.

4.2.6. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların mesleki kıdemi ile kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan mesleki kıdem sorusu ile kendini gösterme ve iletişim soruları analiz edilmiştir. Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının mesleki kıdemi ile psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutu arasındaki ilişkiler Spearman Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Çizelge 14’de sunulmuştur.

Çizelge 14. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki

		Mesleki Kıdem	Kendini Gösterme ve İletişim	
Spearman’s Rho	Mesleki Kıdem	Korelasyon Katsayısı	1.000	
		Anlamlılık Düzeyi	- .272	
	Kendini Gösterme ve İletişim	N	-	.000
		Korelasyon Katsayısı	421	421
		Anlamlılık Düzeyi	-.272	1.000
		N	.000	.
		421	421	

Çizelge 14’de, çalışanların mesleki kıdemi ile kendini gösterme ve iletişim arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = -.272$, $p < .05$). Elde edilen sonuçlar çerçevesinde çalışanların mesleki kıdemi artıkça psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutundaki davranışlara daha az maruz kaldığı söylenebilir.

Kendini gösterme ve iletişim boyutunda kıdemi az olan çalışanlar “Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması, Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması, İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması, Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi, İş yükünüzün sürekli artırılması ve Sizinle yüksek ses

tonuyla konuşulması” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 15). Meslekî kıdemi az olan çalışanların, kendilerini yeteri kadar müdafaa edememeleri, işlerinde sürekli eleştirilmeleri ve iş yüklerinin fazla olması konularında psikolojik yıldırma algılarına sahip oldukları söylenebilir.

Fettahlıoğlu (2008) ve Mercan (2007) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda mesleki kıdem ile kendini gösterme ve iletişim boyutu arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgular araştırma ile farklılık göstermektedir.

4.2.7. “Kendini Gösterme ve İletişim” Alt Boyutu ile Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların okulları ile kendini gösterme ve iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan fakülte/yüksekokul sorusu ile kendini gösterme ve iletişim soruları analiz edilmiştir. Çizelge 15’de psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının görev yaptığı fakülte/yüksek okulu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 15. Kendini Gösterme ve İletişim İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki

Fakülte/YO	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
NEF	105	189.90				
MMF	90	207.16				
FEF	116	212.80				
GSF	10	178.45				
İİBF	10	240.85				
SYO	10	212.75	8	12.276	0.139	
TİOYO	28	272.29				
BESYO	10	221.20				
BMYO	42	223.98				
Toplam	421					

Çizelge 15’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.139 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak fakülte/yüksekokul ile kendini gösterme ve

iletişim arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2(8) = 12.276, p > .05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında kendini gösterme ve iletişim boyutunda Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda çalışanların (272.29) diğer okullara oranla daha fazla, Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanların (178.45) ise diğer okullara göre daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Kendini gösterme ve iletişim boyutunda Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda çalışanlar "İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması" davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 16).

Araştırma ölçeğinin değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıkları dikkate alındığında psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutunda çalışanlar nadiren ($\bar{X} = 1,95$) bu davranışlara maruz kaldığı görülmüştür (Ek 9). Maruz kalınan davranışlar detaylı incelendiğinde en sık "İş yükünüzün sürekli olarak artırılması ($\bar{X} = 2,72$), Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi ($\bar{X} = 2,32$), Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz sınırlandırılması ($\bar{X} = 2,30$), Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması ($\bar{X} = 2,23$), Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi ($\bar{X} = 2,21$), Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması ($\bar{X} = 1,91$), İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması ($\bar{X} = 1,88$)" davranışları görülmektedir (Ek 8).

4.3. Sosyal İlişkiler Alt Boyutunun İncelenmesi

Sosyal ilişkilere yönelik psikolojik yıldırmada yöneticilerin veya diğer çalışanların uyguladıkları (yatay veya dikey), bireyi örgütten dışlama ve izole etmeye yönelik davranışların sergilendiği söylenebilir.

4.3.1. "Sosyal İlişkiler" Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer

alan cinsiyet sorusu ile sosyal ilişkiler soruları analiz edilmiştir. Çizelge 16'da psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının cinsiyet durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 16. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	244	218.72	53368.50	20245.00	0.273
Kadın	177	200.35	35462.50		
Toplam	421				

Çizelge 16'da görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.273 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak cinsiyet ile sosyal ilişkiler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (U=20245.00, $p>.05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında sosyal ilişkiler boyutunda erkeklerin (218.72) kadınlara (200.35) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Sosyal ilişkiler boyutunda erkekler “İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması ve çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 10).

Orhan (2009), Ocak (2008), Fettahlıoğlu (2008), Bulut (2007), Aktop (2006), Ertürk (2005) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda erkeklerin kadınlara oranla sosyal ilişkiler boyutunda psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarını ve aralarındaki farkın istatistik açısından anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.3.2. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların medeni hâlleri ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan medeni hâl sorusu ile sosyal ilişkiler soruları analiz edilmiştir. Çizelge

17’de psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının medeni hâli arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 17. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki

Medeni Hâl	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekâr	89	204.08	18163.50	14158.50	0.542
Evli	332	212.85	70667.50		
Toplam	421				

Çizelge 17’de görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.542 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak medeni hâl ile sosyal ilişkiler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=14158.50$, $p>.05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında sosyal ilişkiler boyutunda evlilerin (212.85) bekârlara (204.08) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Köse (2010), Fettahlıoğlu (2008) ve Bulut (2007) tarafından yapılan araştırma sonucunda bekârların evlilere oranla sosyal ilişkiler boyutunda psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarını bulmuştur. Bu bulgular araştırma ile farklılık göstermektedir.

4.3.3. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların yaşları ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu ile sosyal ilişkiler soruları analiz edilmiştir. Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının yaşları ile psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu arasındaki ilişki Spearman Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Çizelge 18’de sunulmuştur.

Çizelge 18. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki

			Yaş	Sosyal İlişkiler
Spearman's Rho	Yaş	Korelasyon Katsayısı	1.000	.014
		Anlamlılık Düzeyi	-	.782
		N	421	421
	Sosyal İlişkiler	Korelasyon Katsayısı	.014	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.782	.
		N	421	421

Çizelge 18'de, çalışanların yaşı ile sosyal ilişkiler arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu fakat ve bu ilişkinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($r = .014$, $p > .05$).

4.3.4. "Sosyal İlişkiler" Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların unvanı ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan unvan sorusu ile sosyal ilişkiler soruları analiz edilmiştir. Çizelge 19'da psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının unvanı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 19. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki

Unvan	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Prof. (1)	33	216.18				
Doç. (2)	33	232.15				
Yrd.Doç. (3)	132	203.65				
Öğr.Grv. (4)	50	218.22	5	2.094	0.836	
Arş.Grv. (5)	78	203.83				
Memur (6)	95	214.15				
Toplam	421					

Çizelge 19'da görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.836 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak unvan ile sosyal ilişkiler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2 (5) = 2.094$, $p > .05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında sosyal ilişkiler boyutunda doçent unvanına sahip çalışanların (232.15) diğer çalışanlara oranla daha fazla, Yardımcı Doçent unvanına sahip çalışanların (203.65) ise diğer çalışanlara oranla daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

4.3.5. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların eğitim durumu ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan eğitim durumu sorusu ile sosyal ilişkiler soruları analiz edilmiştir. Çizelge 20'de psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının eğitim durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 20. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Orta Öğretim	30	215.45				
Önlisans	27	211.04				
Lisans	54	193.61	4	1.524	0.822	
Y. Lisans	68	207.65				
Doktora	242	215.26				
Toplam	421					

Çizelge 20'de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.822 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak eğitim durumu ile sosyal ilişkiler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2 (4) = 1.524$, $p > .05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında sosyal ilişkiler boyutunda orta öğretim mezunu çalışanların (215.45) diğer çalışanlara oranla daha fazla, lisans mezunlarının (193.61) ise diğer çalışanlara oranla daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

4.3.6. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların mesleki kıdemi ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan mesleki kıdem sorusu ile sosyal ilişkiler soruları analiz edilmiştir. Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının mesleki kıdemi ile psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu arasındaki ilişki Spearman Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Çizelge 21’de sunulmuştur.

Çizelge 21. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki

			Mesleki Kıdem	Sosyal İlişkiler
Spearman’s Rho	Mesleki Kıdem	Korelasyon Katsayısı	1.000	.034
		Anlamlılık Düzeyi	-	.490
		N	421	421
	Sosyal İlişkiler	Korelasyon Katsayısı	.034	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.490	.
		N	421	421

Çizelge 21’de, çalışanların mesleki kıdemi ile sosyal ilişkiler arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu fakat bu ilişkinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($r = .034$, $p > .05$). Ancak, sosyal ilişkiler boyutunda kıdemi az olan çalışanlar “İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması” davranışına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 15).

Mercan (2007) tarafından yapılan araştırma sonucunda mesleki kıdem ile sosyal ilişkiler boyutu arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu ile araştırma tutarlılık göstermektedir.

4.3.7. “Sosyal İlişkiler” Alt Boyutu ile Fakülte/Yükseköğretim Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların görev yaptığı fakülte/yüksek okullar ile sosyal ilişkiler arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan fakülte/yükseköğretim sorusu ile sosyal ilişkiler

soruları analiz edilmiştir. Çizelge 22'de psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının görev yaptığı fakülte/yüksek okul arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 22. Sosyal İlişkiler İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki

Fakülte/YO	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
NEF	105	200.15				
MMF	90	192.44				
FEF	116	213.30				
GSF	10	165.65				
İİBF	10	257.90	8	13.938	0.083	
SYO	10	190.75				
TİOYO	28	264.77				
BESYO	10	245.50				
BMYO	42	231.94				
Toplam	421					

Çizelge 22'de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.083 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak fakülte/yüksekokul ile sosyal ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 (8) = 13.938, p > .05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında sosyal ilişkiler boyutunda Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda çalışanların (264.77) diğer okullara oranla daha fazla, Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanların (165.65) ise diğer okullara göre daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma ölçeklerinin değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıkları dikkate alındığında, psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutundaki davranışlar hiçbir zaman ($\bar{X} = 1,57 < 1,79$) yaşanmayan davranışlar kapsamına girmektedir (Ek 9). Buna göre Balıkesir Üniversitesinde çalışanların sosyal ilişkiler alt boyutundaki davranışları psikolojik yıldırma olarak algılamadıkları söylenebilir.

4.4. İtibara Saldırı Alt Boyutunun İncelenmesi

İtibara saldırı psikolojik yıldırma davranışları yöneticilerin veya diğer çalışanlar tarafından uygulanabilir. Bireyin örgüt içerisindeki itibarını zedeleyecek davranışlar sergilenebilir.

4.4.1. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile itibara saldırı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan cinsiyet sorusu ile itibara saldırı soruları analiz edilmiştir. Çizelge 23’de psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının cinsiyet durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 23. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	244	216.20	52752.00	20326.00	0.302
Kadın	177	203.84	36079.00		
Toplam	421				

Çizelge 23’de görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.302 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak cinsiyet ile itibara saldırı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=20326.00$, $p>.05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında itibara saldırı boyutunda erkeklerin (216.20) kadınlara (203.84) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir. İtibara saldırı boyutunda erkek çalışanlar “Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi ve Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 10).

Orhan (2009), Fettahlıoğlu (2008), Mansur (2008), Ocak (2008), Bulut (2007) ve Aktop (2006) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda erkeklerin kadınlara oranla itibara saldırı boyutunda daha fazla psikolojik yıldırmaya

maruz kaldığı ve aralarındaki farkın istatistik açısından anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.4.2. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların medeni hâli ile itibara saldırı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan medeni hâl sorusu ile itibara saldırı soruları analiz edilmiştir. Çizelge 24’de psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının medeni hâli arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 24. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki

Medeni Hâl	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekâr	89	212.89	18947.00	14606.00	0.869
Evli	332	210.49	69884.00		
Toplam	421				

Çizelge 24’de görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.869 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak medeni hâl ile itibara saldırı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (U=14606.00, p>.05). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında itibara saldırı boyutunda bekârların (212.89) evlilere (210.49) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Orhan (2009), Ocak (2008), Fettahlıoğlu (2008), Bulut (2007) ve Ertürk (2005) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bekârların evlilere oranla itibara saldırı boyutunda psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarını ve aralarındaki farkın istatistik açısından anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.4.3. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların yaşları ile itibara saldırı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu

ile itibara saldırı soruları analiz edilmiştir. Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının yaşları ile psikolojik yıldırman itibara saldırı alt boyutu arasındaki ilişki Spearman Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Çizelge 25'de sunulmuştur.

Çizelge 25. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki

			Yaş	İtibara Saldırı
Spearman's Rho	Yaş	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.095
		Anlamlılık Düzeyi	-	.050
	İtibara Saldırı	N	421	421
		Korelasyon Katsayısı	-.095	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.050	.
		N	421	421

Çizelge 25'de, çalışanların yaşları ile itibara saldırı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu fakat ve bu ilişkinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($r = -0.95$, $p > .05$). Çalışanların yaşı ile itibara saldırı boyutun arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmamasına rağmen itibara saldırı boyutunda genç yaştaki çalışanlar "Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz" davranışına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 12).

4.4.4. "İtibara Saldırı" Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların unvanları ile itibara saldırı arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan unvan sorusu ile itibara saldırı soruları analiz edilmiştir. Çizelge 26'da psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının unvanı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 26. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki

Unvan	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Prof. (1)	33	191.50				
Doç. (2)	33	224.98				
Yrd.Doç. (3)	132	191.79				
Öğr.Grv. (4)	50	217.15	5	8.609	0.126	
Arş.Grv. (5)	78	237.77				
Memur (6)	95	214.39				
Toplam	421					

Çizelge 26’da görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.126 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak unvan ile itibara saldırı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2 (5)= 8.609$, $p>.05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında itibara saldırı boyutunda profesör unvanına sahip çalışanların (191.50) diğer çalışanlara oranla daha az, araştırma görevlisi unvanına sahip çalışanların (237.77) ise diğer çalışanlara oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

İtibara saldırı boyutunda araştırma görevlileri “Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi, Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi ve Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 13).

4.4.5. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların eğitim durumu ile itibara saldırı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan eğitim durumu sorusu ile itibara saldırı soruları analiz edilmiştir. Çizelge 27’de psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının eğitim durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 27. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Orta Öğretim	30	209.65				
Önlisans	27	228.39				
Lisans	54	185.69	4	5.179	0.269	
Y. Lisans	68	232.74				
Doktora	242	208.77				
Toplam	421					

Çizelge 27’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.162 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak çalışanların eğitim durumu ile itibara saldırı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2 (4)= 5.179, p>.05$). Ancak sıra ortalamaları dikkate alındığında yüksek lisans mezunlarının (232.74) diğer çalışanlara oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Bulut (2007), Mercan (2007), Sezerel (2007) ve Ertürk (2005) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda eğitim durumu ile itibara saldırı arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.4.6. “İtibara Saldırı” Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların mesleki kıdemi ile itibara saldırı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan mesleki kıdem sorusu ile itibara saldırı soruları analiz edilmiştir. Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının mesleki kıdemi ile psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutu arasındaki ilişki Spearman Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Çizelge 28’de sunulmuştur.

Çizelge 28. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki

			Mesleki Kıdem	İtibara Saldırı
Spearman's Rho	Mesleki Kıdem	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.074
		Anlamlılık Düzeyi	-	.130
		N	421	421
	İtibara Saldırı	Korelasyon Katsayısı	-.074	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.130	.
		N	421	421

Çizelge 28'de, çalışanların mesleki kıdemi ile itibara saldırı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu fakat ve bu ilişkinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($r = -.74, p > .05$).

Sezerel (2007) tarafından yapılan araştırma sonucunda mesleki kıdem ile itibara saldırı boyutu arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.4.7. "İtibara Saldırı" Alt Boyutu ile Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların görev yaptığı fakülte/yüksek okullar ile itibara saldırı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan fakülte/yüksekokul sorusu ile itibara saldırı soruları analiz edilmiştir. Çizelge 29'da psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının görev yaptığı fakülte/yüksek okul arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 29. İtibara Saldırı İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki

Fakülte/YO	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
NEF (1)	105	188.02				
MMF (2)	90	194.14				1-3,
FEF (3)	116	220.23				1-7,
GSF (4)	10	169.05				1-9,
İİBF (5)	10	201.50	8	21.660	0.006	2-7,
SYO (6)	10	175.20				2-9,
TİOYO (7)	28	280.27				3-7,
BESYO (8)	10	241.60				4-7,
BMYO (9)	42	246.39				6-7
Toplam	421					

Çizelge 29'da görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.006 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak fakülte/yüksekokul ile itibara saldırı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2 (8) = 21.660, p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ikili olarak Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

İtibara saldırı boyutunda sıra ortalamaları dikkate alındığında Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda çalışanların (280.27) diğer okullara oranla daha fazla, Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanların (169.05) ise diğer okullara göre daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

İtibara saldırı boyutunda Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda çalışanlar "Arkanızdan kötü söylenip konuşulması, Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması, Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi ve Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz" davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 16).

Araştırma ölçeklerinin değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıkları dikkate alındığında, psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutundaki davranışlar hiçbir zaman ($\bar{X} = 1,46$) yaşanmayan davranışlar kapsamına girmektedir (Ek 9). Maruz kalınan davranışlar detaylı incelendiğinde nadiren “Arkanızdan kötü söylenip konuşulması ($\bar{X} = 1,96$), Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi ($\bar{X} = 1,90$), Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz ($\bar{X} = 1,86$), Kararlarınızın sürekli sorgulanması ($\bar{X} = 1,81$)” davranışları görülmektedir (Ek 8).

4.5. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum Alt Boyutunun İncelenmesi

Bu tip psikolojik yıldırma yöneticilerin veya diğer çalışanların uyguladıkları özgüveni sarsıcı dikey psikolojik yıldırma davranışlarını içerdiği söylenebilir. Bireyin kendisine verilen görevleri anlamsız bulmasından ve mesleki olarak engellendiği düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir.

4.5.1. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan cinsiyet sorusu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum soruları analiz edilmiştir. Çizelge 30’da psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının cinsiyet durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 30. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	244	215.66	52620.50	20457.50	0.355
Kadın	177	204.58	356210.50		
Toplam	421				

Çalışanların erkek ya da kadın olması psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu açısından farklılık göstermemektedir ($U=20457.50$, $p>.05$). Ancak sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin (215.66) kadınlara (204.58) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda erkek çalışanlar “Size önemli görevlerin verilmemesi ve Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 10).

Orhan (2009), Bulut (2007) ve Aktop (2006) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda erkeklerin kadınlara oranla yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıklarını ve aralarındaki farkın istatistik açısından anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.5.2. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların medeni hâli ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan medeni hâl sorusu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum soruları analiz edilmiştir. Çizelge 31’de psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının medeni hâli arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 31. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki

Medeni Hâl	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekâr	89	222.21	19776.50	13776.50	0.327
Evli	332	208.00	69054.50		
Toplam	421				

Çizelge 31’de görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.327 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak medeni hâl ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=13776.50$, $p>.05$).

Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda bekârların (222.21) evlilere (208.00) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir. Yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda bekâr çalışanlar “Anlamsız görevler yapmanız istenmesi ve Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 11).

Orhan (2009), Fettahlıoğlu (2008), Ocak (2008) ve Ertürk (2005) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bekârların evlilere oranla yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda psikolojik yıldırma daha fazla maruz kaldıklarını ve aralarındaki farkın istatistik açısından anlamlı olmadığını bulmuşlardır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.5.3. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların yaşları ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum soruları analiz edilmiştir. Çizelge 32’de psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının yaşları arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 32. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki

			Yaş	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum
Spearman's Rho	Yaş	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.116
		Anlamlılık Düzeyi	-	.017
	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	N	421	421
		Korelasyon Katsayısı	-.116	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.017	.
		N	421	421

Çizelge 32’de, çalışanların yaşları ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, 0.05

anlamlılık düzeyinde negatif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = -.116, p < .05$). Elde edilen sonuçlar çerçevesinde çalışanların yaşı artıkcça psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutundaki davranışlara daha az maruz kaldığı söylenebilir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda yaşı küçük olan çalışanlar “Anlamsız görevler yapmanız istenmesi, Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi ve Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 12). Genç yaştaki çalışanların; kendilerine verilen anlamsız bulmaları, verilen işleri yeteneklerine göre düşük bulmaları ve kendilerini savunamamaları konularında psikolojik yıldırma algılarına sahip oldukları söylenebilir.

4.5.4. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların unvanı ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan unvan sorusu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum soruları analiz edilmiştir. Çizelge 33’de psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının unvanı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 33. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki

Unvan	N	Sıra Ortalama Sı	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Prof. (1)	33	176.33				
Doç. (2)	33	225.21				1-5,
Yrd.Doç. (3)	132	188.96				1-6,
Öğr.Grv. (4)	50	205.91	5	13.458	0.019	3-5,
Arş.Grv. (5)	78	230.17				3-6
Memur (6)	95	235.67				
Toplam	421					

Çizelge 33’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.019 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak unvan ile yaşam kalitesi ve mesleki

durum arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 (5) = 13.458, p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ikili olarak Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sıra ortalaması dikkate alındığında Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum boyutunda memurların (235.67) diğer çalışanlara oranla daha fazla, profesörlerin (176.33) ise diğer çalışanlara oranla daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda memurlar “Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz ve Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 13). Memurların, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutundaki psikolojik yıldırma algılarının kendilerine verilen işleri anlamsız bulmalarından ve iş kaygılarından kaynaklandığı söylenebilir.

4.5.5. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların eğitim durumu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan eğitim durumu sorusu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum soruları analiz edilmiştir. Çizelge 34’de psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının eğitim durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 34. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

Unvan	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Orta Öğretim	30	214.98				
Önlisans	27	262.09				
Lisans	54	201.34	4	7.584	0.108	
Y. Lisans	68	227.21				
Doktora	242	202.41				
Toplam	421					

Çizelge 34'de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.108 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak çalışanların eğitim durumu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2(4) = 7.584$, $p > .05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda lisans mezunu olan çalışanların (201.34) diğer çalışanlara oranla daha az, önlisans mezunu çalışanların (262.09) ise diğer çalışanlara oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda ön lisans mezunu çalışanlar "Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi ve Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız" davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 14).

Mansur (2008) tarafından yapılan araştırma sonucunda eğitim durumu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.5.6. "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum" Alt Boyutu ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların mesleki kıdemi ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan mesleki kıdem sorusu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum soruları analiz edilmiştir. Çizelge 35'de psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının mesleki kıdemi arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 35. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki

			Mesleki Kıdem	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum
Spearman's Rho	Mesleki Kıdem	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.105
		Anlamlılık Düzeyi	-	.032
		N	421	421
	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Korelasyon Katsayısı	-.105	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.032	.
		N	421	421

Çizelge 35'de, çalışanların mesleki kıdemi ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = -0.105$, $p < .05$). Elde edilen sonuçlar çerçevesinde çalışanların mesleki kıdemi arttıkça psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutundaki davranışlara daha az maruz kaldığı söylenebilir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda kıdemi az olan çalışanlar "Anlamsız görevler yapmanız istenmesi ve Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi" davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 15). Meslekî kıdemi az olan çalışanların; kendilerine verilen işleri anlamsız ve önemsiz bulmaları konularında psikolojik yıldırma algısına sahip oldukları söylenebilir.

Bulut (2007), Mercan (2007) ve Sezerel (2007) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda mesleki kıdem ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgular araştırma ile farklılık göstermektedir.

4.5.7. “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” Alt Boyutu ile Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların görev yaptığı fakülte/yüksek okullar ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan fakülte/yüksekokul sorusu ile yaşam kalitesi ve mesleki durum soruları analiz edilmiştir. Çizelge 36’da psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının görev yaptığı fakülte/yüksek okul arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 36. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki

Fakülte/Yüksekokul	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
NEF	105	190.92				
MMF	90	199.08				
FEF	116	217.99				
GSF	10	188.15				
İİBF	10	205.10	8	14.515	0.069	
SYO	10	166.05				
TİOYO	28	256.11				
BESYO	10	266.30				
BMYO	42	241.75				
Toplam	421					

Çizelge 36’da görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0,069 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak fakülte/yüksek okul ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\chi^2 (8)= 14.515$, $p>.05$). Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu’nda çalışanların (266.30) diğer okullara oranla daha fazla, Sağlık Yüksek Okulu’nda çalışanların (166.05) ise diğer okullara göre daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutunda Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu’nda çalışanlar “Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında

görevler verilmesi, Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması, Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz, Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz, Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması ve Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz” davranışlarına en fazla maruz kaldığı görülmüştür (Ek 16).

Araştırma ölçeğinin değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıkları dikkate alındığında, psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutundaki davranışlar hiçbir zaman ($\bar{X} = 1,55$) yaşanmayan davranışlar kapsamına girmektedir (Ek 9). Maruz kalınan davranışlar detaylı incelendiğinde nadiren “Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması ($\bar{X} = 2,04$), Anlamsız görevler yapmanız istenmesi ($\bar{X} = 2,03$), Size önemli görevlerin verilmemesi ($\bar{X} = 1,92$), Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi ($\bar{X} = 1,90$)” davranışları görülmektedir (Ek 8).

4.6. Psikolojik Yıldırmanın Toplam Puanı

4.6.1. Psikolojik Yıldırma ile Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan cinsiyet sorusu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri analiz edilmiştir. Çizelge 37’de psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının cinsiyet durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 37. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti Arasındaki İlişki

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Erkek	244	213.99	52213.50	20864.50	0.554
Kadın	177	206.88	36617.50		
Toplam	421				

Çizelge 37’de görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.554 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak cinsiyet ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=20864.50$, $p>.05$). Çalışanların erkek ya da kadın olması psikolojik yıldırma açısından farklılık göstermemektedir.

Cinsiyet değişkenini psikolojik yıldırmanın alt boyutlara ayırmadan inceleyen Köse (2010), Einarsen (2000), Abay (2009), Eğerci (2009), Orhan (2009), Mansur (2008), Ocak (2008), Yılmaz (2008), Bahar (2007), Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Bahçe (2007), Bulut (2007), Bingöl (2007), Can (2007), Dangaç (2007), Deniz (2007), Işık (2007), Karyağdı (2007), Kocaoğlu (2007), Aktop (2006), Tanoğlu (2006) ve Turan (2006) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda cinsiyet ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgular araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

Kılıç (2009), Yıldırım (2008), Cemaloğlu (2007) ve Girgin (2007) ise cinsiyetle psikolojik yıldırma arasında anlamlı fark olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular araştırma ile farklılık göstermektedir.

4.6.2. Psikolojik Yıldırma ile Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların medeni hali ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan medeni hal sorusu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri analiz edilmiştir. Çizelge 38’de psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının medeni hâli arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 38. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli Arasındaki İlişki

Medeni Hal	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bekâr	89	222.03	19761.00	13792.00	0.335
Evli	332	208.04	69070.00		
Toplam	421				

Çizelge 38’de görüldüğü gibi, Mann-Whitney U testi p değeri 0.335 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak çalışanların medeni hali ile psikolojik

yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($U=13792.00$, $p>.05$). Çalışanların evli ya da bekâr olması psikolojik yıldırma açısından farklılık göstermemektedir. Ancak, sıra ortalamaları dikkate alındığında bekârların (222.03) evlilere (208.04) oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Medeni hal değişkenini psikolojik yıldırma alt boyutlara ayırmadan inceleyen Abay (2009), Orhan (2009), Özen (2009), Ocak (2008), Bahçe (2007), Bulut (2007), Bingöl (2007) ve Dangaç (2007) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda medeni hâl ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.6.3. Psikolojik Yıldırma ile Yaş Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların yaşları ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri Spearman's Rho korelasyonu ile analiz edilmiştir. Çizelge 39'da psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının yaşları arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 39. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları Arasındaki İlişki

			Psikolojik yıldırma	Yaş
Spearman's Rho	Psikolojik yıldırma	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.138
		Anlamlılık Düzeyi	-	.005
		N	421	421
	Yaş	Korelasyon Katsayısı	-.138	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.005	.
		N	421	421

Çizelge 39'da görüldüğü gibi, çalışanların yaşları ile psikolojik yıldırmanın ortalama değerleri arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r= -.138$, $p<.05$). Çalışanların yaşları arttıkça psikolojik yıldırma algılarının azalacağı söylenebilir.

Psikolojik yıldırmanın toplam puan değerine bakıldığında genç yaşta çalışanların daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olmalarının nedeni olarak iş yaşamıyla yeni tanışmış olmalarından, kendilerini yeteri kadar ifade edememelerinden ve iş yüklerinin fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Yaş değişkenini, psikolojik yıldırma alt boyutlara ayırmadan inceleyen Köse (2010), Aksoy (2008), Çay (2008), Bingöl (2007), Dangaç (2007) ve Işık (2007) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda yaş ile psikolojik yıldırma arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Ancak Ocak (2008), Mansur (2008), Can (2007), Deniz (2007) ve Kayağdı (2007) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda ise yaş ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Bu sonuçlar ile araştırmadan elde edilen sonuçlar farklılık göstermektedir.

4.6.4. Psikolojik Yıldırma ile Unvan Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların unvanı ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan unvan sorusu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri analiz edilmiştir. Çizelge 40'da psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının unvanı durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 40. Psikolojik Yıldırma ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı Arasındaki İlişki

Unvan	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Prof. (1)	33	186.41				
Doç. (2)	33	211.82				
Yrd.Doç. (3)	132	188.03				1-5,
Öğr.Grv. (4)	50	209.12	5	12.261	0.031	3-5,
Arş.Grv. (5)	78	238.37				3-6
Memur (6)	95	229.70				
Toplam	421					

Çizelge 40'da görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0,031 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak unvan ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 (5) = 12.261$, $p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ikili olarak Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında profesör unvanına sahip çalışanların (186.41) diğer çalışanlara oranla daha az, araştırma görevlisi unvanına sahip çalışanlar (238.37) ise diğer çalışanlara oranla daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir. Araştırma görevlilerinin; diğer çalışanlara oranla daha kolay eleştirilmesi, yaptıkları işlerin olumlu olarak değerlendirilmemesi ve iş yüklerinin sürekli artması konularında psikolojik yıldırma algısına sahip oldukları söylenebilir.

Orhan (2009) ve Aktop (2006) tarafından üniversitelerde yapılan araştırmalar sonucunda ise unvan değişkeni ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu araştırma ile farklılık göstermektedir.

4.6.5. Psikolojik Yıldırma ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların eğitim durumu ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan eğitim durumu sorusu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri analiz edilmiştir. Çizelge 41'de psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının eğitim durumu arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 41. Psikolojik Yıldırma İle Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Orta Öğretim	30	212.08				
Önlisans	27	251.41				
Lisans	54	201.17	4	5.588	0.232	
Y. Lisans	68	228.32				
Doktora	242	203.68				
Toplam	421					

Çizelge 41’de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.232 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak eğitim durumu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2(4) = 5.588, p > .05$).

Köse (2010), Abay (2009), Mansur (2008), Ocak (2008), Bahçe (2007), Bulut (2007), Dangaç (2007), Kocaoğlu (2007), Sezerel (2007), Aktop (2006) ve Turan (2006) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda eğitim durumu ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.6.6. Psikolojik Yıldırma ile Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların mesleki kıdemi ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan mesleki kıdem sorusu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri Spearman’s Rho korelasyonu ile analiz edilmiştir. Çizelge 42’de psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının mesleki kıdemi arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 42. Psikolojik Yıldırma ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki

			Psikolojik yıldırma	Mesleki Kıdem
Spearman's Rho	Psikolojik yıldırma	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.125
		Anlamlılık Düzeyi	-	.010
		N	421	421
	Mesleki Kıdem	Korelasyon Katsayısı	-.125	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.010	.
		N	421	421

Çizelge 42'de görüldüğü gibi, mesleki kıdem ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, 0.05 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = -.125, p < .05$).

Çizelge 42'ye göre çalışanların mesleki kıdemi arttıkça çalışanlar daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir. Kıdemi az olan çalışanların; meslekî tecrübesizliği ve yapılan eleştiriler karşısında kendilerini müdafaa edememeleri konularında psikolojik yıldırma algısına sahip oldukları söylenebilir.

4.6.7. Psikolojik Yıldırma ile Fakülte/Yüksek Okul Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların görev yaptıkları Fakülte/Yüksekokullar ile psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan fakülte/yüksek okul sorusu ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri analiz edilmiştir. Çizelge 43'de psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri ile Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının görev yaptığı fakülte/yüksek okul arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 43. Psikolojik Yıldırma ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul Arasındaki İlişki

Fakülte/Yüksekokul	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
NEF (1)	105	189.19				
MMF (2)	90	196.04				
FEF (3)	116	218.15				
GSF (4)	10	171.60				1-7,
İİBF (5)	10	224.70	8	17.436	.026	1-9,
SYO (6)	10	186.50				2-7,
TİOYO (7)	28	274.55				3-7
BESYO (8)	10	247.25				
BMYO (9)	42	238.77				
Toplam	421					

Çizelge 43'de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.026 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak Fakülte/Yüksekokul ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 (8) = 17.436$, $p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ikili olarak Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda çalışanların (274.55) diğer okullara oranla daha fazla, Güzel Sanatlar Fakültesinde çalışanların (171.60) ise diğer okullara göre daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda psikolojik yıldırmanın fazla görülmesinin nedeni olarak örgüt içersinde çalışanların diğer çalışanlarla aynı kriterlerle değerlendirilmediği algısından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.7. Denetim Odağı Boyutunun İncelenmesi

4.7.1. Denetim Odağı İle Cinsiyet Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların cinsiyetleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan cinsiyet sorusu ile denetim odağı durumları analiz edilmiştir. Çizelge 44'de Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının cinsiyeti ile denetim odağı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 44. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Cinsiyeti İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki

Denetim Odağı	Cinsiyet				Toplam	
	Erkek		Kadın		N	%
	N	%	N	%		
İçten Denetim	46	78.0	13	22.0	59	100
Karma	173	59.5	118	40.5	291	100
Dıştan Denetim	25	35.2	46	64.8	71	100
Toplam	244	58.0	177	42.0	421	100
		$\chi^2=25.035$		sd=2		P=0.00

Çizelge 44'de görüldüğü gibi, cinsiyet ile denetim odağı kay-kare testi sonuçlarına göre p değeri 0.00 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak cinsiyet ile denetim odağı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=25.035$, $p<.05$). Kadınların (%64.8) erkeklere (%35.2) oranla dıştan denetimli olduğu söylenebilir. Toplumda cinsiyete verilen roller dikkate alındığında erkeklerin bağımsız, sorumlu ve kendilerine güven duygularının fazla olması nedeniyle içten denetimli olmaları beklenmektedir.

Keleş (2009), Özdemir (2009), Alpars (2007), Küçükkaragöz (1998) ve Dağ (1991) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bayanların dıştan denetimli ve denetim odağı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Ancak Gezgin (2010), İsmailoğlu (2010), Ergü (2009), Gülveren (2008), Canbay (2007), Yerekaban (2007), Demirtaş (2006), Dibekoğlu (2006), Demirkol (2006) ve Golzar (2006) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla farklılık arz etmektedir.

4.7.2. Denetim Odağı İle Medeni Hal Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların medeni hâlleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan medeni hâl sorusu ile denetim odağı durumları analiz edilmiştir. Çizelge

45'de, Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının medeni hâli ile denetim odağı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 45. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Medeni Hâli İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki

		Denetim Odağı				Toplam
		İçten Denetim	Karma	Dıştan Denetim		
Medeni	Bekâr	N	7	60	22	89
		%	7.9	67.4	24.7	100
Hâl	Evli	N	52	231	49	332
		%	15.7	69.6	14.8	100
Toplam		N	59	291	71	421
		%	14.0	69.1	16.9	100
		$\chi^2=7.221$		sd=2		P=0.027

Çizelge 45'de görüldüğü gibi, çalışanların medeni hâli ile denetim odağı kay-kare testi sonuçlarına göre p değeri 0,027 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak medeni hâl ile denetim odağı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=7.221$, $p<.05$). Bekârların (%24.7) evlilere (%14.8) oranla dıştan denetimli olduğu söylenebilir. Evli çalışanlarda içten denetimliliğin yüksek olması kendini gerçekleştirebilmelerinden, ailesine ve çevresine karşı sorumluluk duygusuna sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Dibekoğlu (2006) ve Küçükkaragöz (1998) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda bekârların dıştan denetimli olduğu ve denetim odağı ile medeni hal arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

İsmailoğlu (2010), Özdemir (2009), Şençağlar (2009), Canbay (2007), Demirkol (2006) ve Demirtaş (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla farklılık arz etmektedir.

4.7.3. Denetim Odağı İle Yaş Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların yaşları ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan yaş sorusu ile denetim odağı puanı Spearman's Rho korelasyonu ile analiz edilmiştir. Çizelge 46'da Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının yaşları ile denetim odağı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 46. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Yaşları İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki

		Yaş	Denetim Odağı
Spearman's Rho	Yaş	Korelasyon Katsayısı	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	-
		N	421
	Denetim Odağı	Korelasyon Katsayısı	-.261
		Anlamlılık Düzeyi	.000
		N	421

Çizelge 46'da görüldüğü gibi, çalışanların yaşları ile denetim odağı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, negatif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = -.261$, $p < .05$). Yaş arttıkça denetim odağı puanları düşmektedir. Yaşı ilerleyen çalışanların kararlarını kendileri verdikleri ve kararlarının sorumluluğunu üstlendikleri için içten denetimliliğin daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Gezgin (2010), Özdemir (2009), Alpars (2007), Canbay (2007), Dibekoğlu (2006), Şengüder (2006), Karadeniz (2005) ve Küçükkaragöz (1998) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda denetim odağı ile yaş arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

İsmailoğlu (2010), Şençağlar (2009), Yerekaban (2007), Demirkol (2006) ve Demirtaş (2006) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla farklılık arz etmektedir.

4.7.4. Denetim Odağı İle Unvan Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların unvanı ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan unvan sorusu ile denetim odağı durumları analiz edilmiştir. Çizelge 47'de Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının unvanı ile denetim odağı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 47. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Unvanı İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki

Unvan	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Prof. (1)	33	178.85				1-5,
Doç. (2)	33	168.42				1-6,
Yrd.Doç. (3)	132	200.38				2-5,
Öğr.Grv. (4)	50	188.10	5	29.897	0.000	2-6,
Arş.Grv. (5)	78	249.47				3-5,
Memur (6)	95	232.18				3-6,
Toplam	421					4-5, 4-6

Çizelge 47'de görüldüğü gibi, Kruskal Wallis testi p değeri 0.000 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak çalışanların unvanı ile denetim odağı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2(5) = 29.897$, $p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için ikili olarak Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sıra ortalamaları dikkate alındığında araştırma görevlilerinin (249.47) diğer çalışanlara oranla dıştan denetimli olduğu söylenebilir. Araştırma görevlilerinin mesleklerinin başında olmalarından dolayı kararlarında çevreden etkilendikleri ve kararlarının sorumluluğunu üstlenemedikleri için dıştan denetimliliğin yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.7.5. Denetim Odağı ile Eğitim Durumu Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların eğitim durumu ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan eğitim durumu sorusu ile denetim odağı durumlarına ilişkin sorular

birlikte analiz edilmiştir. Çizelge 48'de Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının eğitim durumu ile denetim odağı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 48. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Eğitim Durumu İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki

Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
Orta Öğretim (1)	30	223.50				
Önlisans (2)	27	205.89				
Lisans (3)	54	249.02	4	10.453	0.033	3-4,
Y. Lisans (4)	68	208.54				3-5
Doktora (5)	242	202.23				
Toplam	421					

Çizelge 48'de, Kruskal Wallis testi p değeri 0.033 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak çalışanların unvanı ile denetim odağı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2(4) = 10.453, p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için ikili olarak Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Sıra ortalamaları dikkate alındığında lisans mezunu çalışanların (249.02) yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlara oranla dıştan denetimli olduğu söylenebilir. Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının denetim odağı puanları ile eğitim durumlarının kıyaslanması Çizelge 49'da verilmiştir.

Çizelge 49. Denetim Odağı ile Balıkesir Üniversitesi Çalışanların Eğitim Durumlarının Kıyaslanması

Eğitim Durumu	Denetim Odağı						Toplam	
	İçten Denetim		Karma		Dıştan Denetim		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Orta Öğretim	2	6.7	23	76.7	5	16.7	30	100
Önlisans	4	14.8	19	70.4	4	14.8	27	100
Lisans	4	7.4	33	61.1	17	31.5	54	100
Yüksek Lisans	10	14.7	47	69.1	11	16.2	68	100
Doktora	39	16.1	169	69.8	34	14.0	242	100
Toplam	59	14.0	291	69.1	71	16.9	421	100

Çizelge 49'da, sıra ortalamaları dikkate alındığında lisans mezunu çalışanların (%31.5) diğer çalışanlara oranla dıştan denetimli, doktora yapmış olan çalışanların (%16.1) ise diğer çalışanlara oranla içten denetimli olduğu söylenebilir.

4.7.6. Denetim Odağı İle Mesleki Kıdem Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların mesleki kıdemi ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan mesleki kıdem sorusu ile denetim odağı puanları analiz edilmiştir. Çizelge 50'de Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının mesleki kıdemi ile denetim odağı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 50. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Mesleki Kıdemi İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki

			Denetim Odağı	Kıdem
Spearman's Rho	Denetim Odağı	Korelasyon Katsayısı	1.000	-.217
		Anlamlılık Düzeyi	-	.000
		N	421	421
	Kıdem	Korelasyon Katsayısı	-.217	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.000	-
		N	421	421

Çizelge 50'de görüldüğü gibi, mesleki kıdem ile denetim odağı arasında istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış, negatif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = -.217$, $p < .05$). Mesleki kıdem arttıkça denetim odağı puanları düşmektedir. Kısaca mesleki kıdemi artan çalışanların denetim odağı içten denetime doğru kaydığı söylenebilir.

Meslekî kıdemi fazla olan çalışanların içten denetimliliğin yüksek olmasının nedeni; mesleklerinde elde ettikleri tecrübelerin etkisiyle hayatlarını ve meslek yaşamlarını kontrol altında tutabildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Özdemir (2009), Canbay (2007), Dibekoğlu (2006), Demirkol (2006) ve Küçükkaragöz (1998) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda denetim

odağı ile meslekî kıdem arasında negatif yönde anlamlı fark bulunmuştur. Bu bulgu araştırma ile tutarlılık göstermektedir.

4.7.7. Denetim Odağı İle Fakülte/Yüksekokul Değişkeninin İncelenmesi

Çalışanların görev yaptığı fakülte/yüksekokullar ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi için ölçek formunun demografik değişkenler bölümünde yer alan fakülte/yüksekokul sorusu ile denetim odağı durumu analiz edilmiştir. Çizelge 51’de Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının görev yaptığı fakülte/yüksek okul ile denetim odağı arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Çizelge 51. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Görev Yaptığı Fakülte/Yüksekokul İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki

Fakülte/YO	N	Sıra Ort.	sd	χ^2	p	Anlamlı Fark
NEF	105	192.52				
MMF	90	213.78				
FEF	116	216.65				
GSF	10	224.30				
İİBF	10	188.10				
SYO	10	205.60	8	8.230	0.411	
TİOYO	28	244.00				
BESYO	10	205.60				
BMYO	42	218.50				
Toplam	421					

Çizelge 51’de, Kruskal Wallis testi p değeri 0.411 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak fakülte/yüksekokul durumu ile denetim odağı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2 (8) = 8.230, p > .05$).

4.7.8. Denetim Odağı ile Kendini Gösterme ve İletişim Alt Boyutunun İncelenmesi

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim alt boyutu arasındaki ilişki Spearman

Rho korelasyon yöntemiyle hesaplanmış ve elde edilen veriler Çizelge 52’de sunulmuştur.

Çizelge 52. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı İle Kendini Gösterme ve İletişim Arasındaki İlişki

			Denetim Odağı	Kendini Gösterme ve İletişim
Spearman’s Rho	Denetim Odağı	Korelasyon Katsayısı	1.000	.181
		Anlamlılık Düzeyi	-	.000
		N	421	421
	Kendini Gösterme ve İletişim	Korelasyon Katsayısı	.181	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.000	.
		N	421	421

Çizelge 52’de, denetim odağı ile kendini gösterme ve iletişim arasında istatistiksel bir farklılık olup olmadığı araştırılmış, pozitif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = .181$, $p < .05$). Kısaca dıştan denetimliliği yüksek olan çalışanların Kendini Gösterme ve İletişim alt boyutunda psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Dıştan denetimliliği yüksek olan çalışanların, kararlarını çevrenin etkisiyle verdikleri ve kararlarının sorumluluğunu üstlenmedikleri için iletişime engel olmaya yönelik psikolojik yıldırma algısına sahip oldukları söylenebilir.

4.7.9. Denetim Odağı ile Sosyal İlişkiler Alt Boyutunun İncelenmesi

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutu arasındaki ilişki ve elde edilen veriler Çizelge 53’de sunulmuştur.

Çizelge 53. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı İle Sosyal İlişkiler Arasındaki İlişki

			Denetim Odağı	Sosyal İlişkiler
Spearman's Rho	Denetim Odağı	Korelasyon Katsayısı	1.000	.039
		Anlamlılık Düzeyi	.	.428
		N	421	421
	Sosyal İlişkiler	Korelasyon Katsayısı	.039	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.428	.
		N	421	421

Çizelge 53'de, denetim odağı ile sosyal ilişkiler arasında istatistiksel bir farklılık olup olmadığı araştırılmış, pozitif yönde ilişkili fakat bu ilişkinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($r = .039$, $p > .05$).

4.7.10. Denetim Odağı ile İtibara Saldırı Alt Boyutunun İncelenmesi

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın itibara saldırı alt boyutu arasındaki ilişki ve elde edilen veriler Çizelge 54'de sunulmuştur.

Çizelge 54. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı ile İtibara Saldırı Arasındaki İlişki

			Denetim Odağı	İtibara Saldırı
Spearman's Rho	Denetim Odağı	Korelasyon Katsayısı	1.000	.099
		Anlamlılık Düzeyi	.	.042
		N	421	421
	İtibara Saldırı	Korelasyon Katsayısı	.099	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.042	.
		N	421	421

Çizelge 54'de, denetim odağı ile itibara saldırı arasında istatistiksel bir farklılık olup olmadığı araştırılmış, pozitif yönde bir ilişkili olduğu ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r = .099$, $p < .05$). Kısaca dıştan

denetimliliği yüksek olan çalışanların itibara saldırı alt boyutunda psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Dıştan denetimliliği yüksek olan çalışanların eleştiriye kapalı olmaları, kendilerine güven duygularının az olması ve toplumun kurallarına aynen uymayı görev saymalarından dolayı bireyin itibarını zedelemeye yönelik psikolojik yıldırma algısına sahip oldukları söylenebilir.

4.7.11. Denetim Odağı ile Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum Alt Boyutunun İncelenmesi

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutu arasındaki ilişki ve elde edilen veriler Çizelge 55’de sunulmuştur.

Çizelge 55. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı ile Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum Arasındaki İlişki

			Denetim Odağı	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum
Spearman’s Rho	Denetim Odağı	Korelasyon Katsayısı	1.000	.109
		Anlamlılık Düzeyi	.	.025
		N	421	421
	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum	Korelasyon Katsayısı	.109	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.025	.
		N	421	421

Çizelge 55’de, denetim odağı ile yaşam kalitesi ve mesleki durum arasında istatistiksel bir farklılık olup olmadığı araştırılmış, pozitif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r=.109$, $p<.05$). Kısaca dıştan denetimliliği yüksek olan çalışanların yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutunda psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir.

Dıştan denetimli çalışanların; kararlarını çevrenin etkisiyle verdikleri, kendilerini savunamamaları ve kendilerine karşı güven sorunu yaşadıkları

için yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik psikolojik yıldırma algısına sahip oldukları söylenebilir.

4.7.12. Denetim Odağı ile Psikolojik Yıldırmanın Toplam Puanının İncelenmesi

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın toplam puanı arasındaki ilişki ve elde edilen veriler Çizelge 56'da sunulmuştur.

Çizelge 56. Balıkesir Üniversitesi Çalışanlarının Denetim Odağı ile Psikolojik Yıldırmanın Toplam Puanı Arasındaki İlişki

		Denetim Odağı	Psikolojik yıldırma ortalaması
Spearman's Rho	Denetim Odağı	Korelasyon Katsayısı	1.000
		Anlamlılık Düzeyi	.
		N	421
	Psikolojik yıldırma ortalaması	Korelasyon Katsayısı	.124
		Anlamlılık Düzeyi	.011
		N	421

Çizelge 56'da, denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın toplam puan değeri arasında istatistiksel bir farklılık olup olmadığı araştırılmış, pozitif yönde ilişkili ve bu ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($r=.124$, $p<.05$). Bu kapsamda çalışanların denetim odak puanları yükseldikçe yani dıştan denetimlilik arttıkça çalışanların daha fazla psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu söylenebilir. Dıştan denetimliliği yüksek olan çalışanların genel özellikleri ile psikolojik yıldırmaya maruz kalan bireylerin genel özellikleri incelendiği takdirde dıştan denetimliliği yüksek çalışanların psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olacağı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak elde edilen bulgular Çizelge 57'de özet halinde verilmiştir.

Çizelge 57. Denetim Odağı ve Psikolojik Yıldırma Sonuç Çizelgesi

	KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM BECERİLERİNE SALDIRI	SOSYAL İLİŞKİLERE SALDIRI	İTİBARA SALDIRI	YAŞAM KALİTESİ VE MESLEKİ DURUM	DENETİM ODAĞI	PSİKOLOJİK YILDIRMANIN 4 ALT BOYUTUN ORTALAMASI
CİNSİYET	KADIN	ERKEK	ERKEK	ERKEK	ERKEK (İ.D.) KADIN (D.D.)	ERKEK
p	ANLAMLI FARK YOK (0,273)	ANLAMLI FARK YOK (0,273)	ANLAMLI FARK YOK (0,302)	ANLAMLI FARK YOK (0,355)	ANLAMLI FARK VAR (0,000)	ANLAMLI FARK YOK (0,554)
MEDENİ HAL	BEKAR	EVLİ	BEKAR	BEKAR	EVLİ (İ.D.) BEKAR (D.D.)	BEKAR
p	ANLAMLI FARK VAR (0,019)	ANLAMLI FARK YOK (0,542)	ANLAMLI FARK YOK (0,869)	ANLAMLI FARK YOK (0,327)	ANLAMLI FARK VAR (0,027)	ANLAMLI FARK YOK (0,335)
YAŞ	-0,266	0.014	-0,095	-0,116	-0,261	-0,138
p	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,000)	ANLAMLI İLİŞKİ YOK (0,782)	ANLAMLI İLİŞKİ YOK (0,05)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,017)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,000)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,005)

Çizelge 57-devam

	KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM BECERİLERİNE SALDIRI	SOSYAL İLİŞKİLERE SALDIRI	İTİBARA SALDIRI	YAŞAM KALİTESİ VE MESLEKİ DURUM	DENETİM ODAĞI	PSİKOLOJİK YILDIRMANIN 4 ALT BOYUTUN ORTALAMASI
UNVAN	A.GÖR. (257,55) DOÇ. (173,64)	DOÇ. (232,15) YRD.DOÇ. (203,65)	A.GÖR. (237,77) PROF. (191,50)	MEMUR (235,67) PROF. (176,33)	A.GÖR. (D.D.) DOÇ. (İ.D.)	A.GÖR. (238,37) PROF. (186,41)
p	ANLAMLI FARK VAR (0,000)	ANLAMLI FARK YOK (0,836)	ANLAMLI FARK YOK (0,126)	ANLAMLI FARK VAR (0,019)	ANLAMLI FARK VAR (0,000)	ANLAMLI FARK VAR (0,031)
EĞİTİM	ÖNLİSANS(260,13) DOKTORA(198,64)	O.ÖĞRETİM(215,45) LİSANS(193,61)	Y.LİSANS(232,74) LİSANS(185,69)	ÖNLİSANS(262,09) LİSANS(201,34)	LİSANS(D.D.) DOKTORA(İ.D.)	ÖNLİSANS(251,41) LİSANS(201,17)
p	ANLAMLI FARK YOK (0,067)	ANLAMLI FARK YOK (0,822)	ANLAMLI FARK YOK (0,269)	ANLAMLI FARK YOK (0,108)	ANLAMLI FARK VAR (0,033)	ANLAMLI FARK YOK (0,232)
KIDEM	-0,272	0,034	-0,074	-0,105	-0,217	-0,125
p	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,000)	ANLAMLI İLİŞKİ YOK (0,490)	ANLAMLI İLİŞKİ YOK (0,130)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,032)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,000)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,010)

Çizelge 57-devam

	KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM BECERİLERİNE SALDIRI	SOSYAL İLİŞKİLERE SALDIRI	İTİBARA SALDIRI	YAŞAM KALİTESİ VE MESLEKİ DURUM	DENETİM ODAĞI	PSİKOLOJİK YILDIRMANIN 4 ALT BOYUTUN ORTALAMASI
FAKÜLTE	TİOYO(272,29) GSF(178,45)	TİOYO(264,77) GSF(165,65)	TİOYO(280,27) GSF(169,05)	TİOYO(256,11) GSF(188,15)	TİOYO(D.D.) İİBF(İ.D.)	TİOYO(274,55) GSF(171,60)
p	ANLAMLI FARK YOK (0,139)	ANLAMLI FARK YOK (0,083)	ANLAMLI FARK VAR (0,006)	ANLAMLI FARK YOK (0,069)	ANLAMLI FARK YOK (0,411)	ANLAMLI FARK VAR (0,026)
DENETİM ODAĞI	0,181	0,039	0,099	0,109		0,124
p	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,00)	ANLAMLI İLİŞKİ YOK (0,428)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,042)	ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,025)		ANLAMLI İLİŞKİ VAR (0,011)

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Balıkesir il merkezinde bulunan fakülte ve yüksek okullarda çalışanların psikolojik yıldırma algıları ve psikolojik yıldırma ile denetim odağı ilişkisine ait sonuçlar ve konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara öneriler yer almaktadır.

5.1. SONUÇ

Psikolojik yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim boyutuna göre Balıkesir Üniversitesindeki fakülte ve yüksekokullarında çalışanlar incelendiğinde bekâr, genç yaşta, mesleki kıdemi az ve araştırma görevlilerinin psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre;

- Evli çalışanların psikolojik yıldırma algılarının daha az olduğu,
- Genç yaştaki çalışanların; (mesleki kıdemlerinin az ve araştırma görevlisi) kendilerini savunamamalarını, işlerine tam anlamıyla uyum sağlayamamalarını ve iş yüklerinin sürekli artmasını psikolojik yıldırma olarak algıladıkları,
- İletişime engel olmaya yönelik kendini gösterme ve iletişim boyutundaki davranışlara örgüt içinde nadir olarak rastlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik yıldırmanın sosyal ilişkiler alt boyutuna göre Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının, örgüt içinde sosyal ilişkilere yönelik psikolojik yıldırma algısına sahip olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik yıldırmanın itibara saldırı boyutuna göre Balıkesir Üniversitesi çalışanları incelendiğinde Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulunda

çalışanların psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulunda çalışanların, bireyin örgüt içerisinde sahip olduğu itibarı sarsmak maksadıyla dedikodu çıkarma, gülünç duruma düşürme, alay etme gibi davranışlara maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik yıldırmanın yaşam kalitesi ve mesleki durum boyutuna göre Balıkesir Üniversitesi çalışanları incelendiğinde genç yaştaki, mesleki kıdemi az ve memurların psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre;

➤ Genç yaştaki ve mesleki kıdemleri az olan çalışanların kendilerine verilen görevleri anlamsız bulmaları ve yeteneklerine göre düşük işler verilmesini; Memurların ise kendilerine verilen görevleri anlamsız bulmaları ve iş kaygılarını psikolojik yıldırma olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bayanların erkeklere oranla dıştan denetimli, erkeklerin ise bayanlara oranla içten denetimli olmalarına rağmen psikolojik yıldırma algısı açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bekârların evlilere oranla dıştan denetimli, evlilerin ise bekârlara oranla içten denetimli olmalarına rağmen psikolojik yıldırma algısı açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş ve mesleki kıdem ile denetim odağı, yaş ve mesleki kıdem ile psikolojik yıldırma toplam puanı arasında negatif ilişki olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, çalışanların yaşı ve mesleki kıdemi arttıkça bireyin içten denetimliliği yüksek olduğu için daha az psikolojik yıldırma algısına sahip olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma görevlilerinin diğer çalışanlara oranla dıştan denetimli oldukları ve psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olduğu, profesörlerin ve doçentlerin ise diğer çalışanlara oranla içten denetimli oldukları ve psikolojik yıldırma algılarının daha az olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, unvan değişkeni dikkate alındığında dıştan denetimliliği fazla olan çalışanların

maruz kaldıkları davranışları psikolojik yıldırma olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulunda çalışanların sıra ortalamaları dikkate alındığında diğer fakülte ve yüksek okullarda çalışanlara oranla dıştan denetimli oldukları aynı zamanda psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Buna göre fakülte/yüksek okul değişkeni dikkate alındığında çalışma ortamında kendilerine yapılan davranışları psikolojik yıldırma olarak algılayan bireylerin dıştan denetimliliğinin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Denetim odağı ile psikolojik yıldırmanın alt boyutları incelendiğinde bütün alt boyutlar ile denetim odağı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre denetim odağı puanı artıkça (dıştan denetime yaklaştıkça), çalışanlar maruz kaldıkları davranışları psikolojik yıldırma olarak algılamaktadırlar.

Balıkesir Üniversitesi çalışanlarının psikolojik yıldırma algıları ile denetim odağı incelendiğinde bekârlar, genç yaşta olanlar, araştırma görevlileri, mesleki kıdemi az olanların diğer çalışanlara oranla dıştan denetimli oldukları ve psikolojik yıldırma algılarının daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre genç yaştaki ve deneyimsiz çalışanların diğer çalışanlara oranla dıştan denetimli oldukları için kendilerine yapılan davranışları psikolojik yıldırma olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlara bağlı olarak; yöneticilere, çalışanlara ve konuyla ilgi araştırma yapacak kişilere aşağıda belirtilen konular önerilebilir.

a. İşyerlerinde hem yöneticiler hem de çalışanlar, telafisi güç sonuçlara neden olabilen psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır. Psikolojik yıldırmanın önlenmesi için başta yöneticilere sonra da çalışanlara büyük görevler düşmektedir. Yöneticilerin çatışma yönetimi, örgüt kültürü ve örgüt yönetimi konularında; çalışanların ise psikolojik yıldırma ile bireysel mücadele konusunda hizmet içi eğitim seminerlerine ve toplantılarına katılmaları faydalı olabilir.

b. Araştırmanın psikolojik yıldırma ile ilgili olmasından dolayı bu tür çalışmalara izin verecek kurumlar bulmak güçtür. Yöneticilerin bu tür bir yaklaşımda bulunmaları kurumun imajını göz önünde bulundurmalarından kaynaklanabilir. Ancak, sorunların üzerinin örtülmesi daha sonraki dönemlerde büyük sorunlara yol açabilir. Bu nedenle yöneticilerin yaşanan sorunları yok saymak yerine bu sorunların üzerine gitmesi psikolojik yıldırmanın önlenmesi açısından önem taşımaktadır.

c. Araştırmada fakülte ve yüksekokullarda dikey psikolojik yıldırma davranışlarının sergilendiği bulgulanmıştır. Bu nedenle yöneticilerin liderlik anlayışlarını gözden geçirmeleri dikey psikolojik yıldırmanın önlenmesinde etkili olabilir. Bu kapsamda yöneticilerin, çalışanlarla toplantılar veya yüz yüze görüşmeler yapmaları, açık kapı politikası çerçevesinde sorunları tarafsız dinlemeleri ve sorunlara kesin çözümler getirmeleri faydalı olabilir. Böylece yöneticiler çalışanlarını psikolojik yıldırma ile mücadelede tek başına bırakmadıklarını göstermiş olacaklardır.

ç. Konu ile ilgili araştırmada bulunacak kişiler, bu araştırmada olduğu gibi nicel bir araştırma yolu takip edeceklerse, uygulanan ölçek maddelerinin daha kısa olmasına dikkat etmeli, katılımcıların zaman ve motivasyon sorunu yaşamalarına engel olmalıdırlar.

d. Araştırmada literatürdeki birçok uygulama gibi ölçek uygulaması yapılmıştır. Ölçek uygulaması ile niceliksel anlamda önemli ve daha geniş çaplı verilere ulaşmak mümkündür. Ancak ölçek uygulamalarında bireyler düşüncelerini niteliksel olarak aktaramamaktadırlar. Bu nedenle araştırmacıların mülakat, örnek olay incelemesi gibi nitel araştırma tekniklerine başvurmaları net bilgi sağlamada faydalı sonuçlar verebilir.

e. Araştırma Balıkesir il merkezinde bulunan fakülte ve yüksekokullarda çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmaya benzer araştırmaların farklı üniversitelerde yapılması ile üniversiteler arasında karşılaştırma yapılabilecektir. Böylelikle yüksek öğretim kurumlarında çalışan personelin gerek psikolojik yıldırma gerekse denetim odağı algıları ortaya konacak, sorunlar bütün bir şekilde ele alınabilecektir.

f. Psikolojik yıldırma sonucunda, örgütlerde iş gücü kaybı olmakta ve örgütün verimi bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bu durumun işyerine ve ülke ekonomisine getirdiğı yükün ne ölçüde olduğı bilinmemektedir. Bu kapsamda psikolojik yıldırmanın olumsuz sonuçlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

g. Psikolojik yıldırma sonucunda bireyin yeni bir iş ortamına girebileceğı göz önüne alındığında psikolojik yıldırmanın olumsuz etkilerinin yanı sıra psikolojik yıldırmanın olumlu taraflarını inceleyen çalışmalar yapılabilir.

ğ. Dünyada ve Türkiye’de psikolojik yıldırma ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı artmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar sadece akademik çevre ile sınırlı kalmaktadır. Görsel ve yazılı medyadan yararlanılarak insanların bilinçlendirilmesi sağlanabilir.

h. Araştırmada dıştan denetimli çalışanların psikolojik yıldırma daha fazla maruz kaldığı bulunmuştur. Bu kapsamda psikolojik yıldırma ile mücadelede, çalışanların dış denetim odağından iç denetim odağına yönlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışanların denetim odağının içten denetime yönlendirilmesi konusunda yöneticilere ve çalışanlara hizmet içi eğitim seminerlerinin verilmesi faydalı olabilir.

1. Arařtırmada psikolojik yıldıırma ile denetim odađı arasında iliřki olduđu bulunmuřtur. Konu ile ilgili yapılan arařtırma bir bařlangıç niteliđi tařımaktadır. Bu konularda arařtırma yapacak olan kiřilerin, denetim odađı ile psikolojik yıldıırmaya etki ettiđi dűřünűlen iř doyumunu, tűkenmiřlik, stres, űđrenilmiř çaresizlik ve űzgűven konularını da kapsayacak bir arařtırma yapmaları faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- Abay, A. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş, H.G. (2008). *Öğretmenlerde Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aktop, N.,G. (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüş ve Önerileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Alisinanoğlu, F. (2003). *Çocukların Denetim Odağı İle Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Çocukların Denetim Odağı ile Anne Tutumları)* Web: http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2003_cilt1/sayi_1/97-108.PDF adresinden 19 Ocak 2011'de alınmıştır.
- Alkan, N. (08 Ocak 2011). İş Yerinde Psikolojik Taciz/Mobbing'le Mücadele. TOBB ETÜ Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Adli Bilimciler Derneği işbirliği ile İş Yerinde Psikolojik Taciz/Mobbing' le Mücadele Sempozyumunda kapanış bildirgesi olarak sunuldu, Ankara.
- Alpars, Z. (2007). *Düşünme eğitimi programının çocukların denetim odağı algılarına etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arslanoğlu, K. (2002). *Psikiyatri Elkitabı*. İstanbul: Adam Yayınları.
- Aslan, D. (2008), *Özel Okullarda (Avcılar ve Beylikdüzü Bölgesindeki Özel Okullar) Öğrenim Görmekte Olan 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Bazı Kişilik Özellikleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Aydın, B. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aydın, Ş., ve Özkul Ö. (2007). İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2.
- Aytan, M.E. (2010). *Obsesif Kompulsif Bozukluklarda Denetim Odağı ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bahçe (2007). *Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baykal, A.N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Beach, D. (December 2003). A Problem of Validity in Education Research. *Qualitative Inquiry*, Vol. 9; 859 - 873. Web: <http://qix.sagepub.com/cgi/reprint/9/6/859> adresinden 08 Ocak 2007'de alınmıştır.
- Bingöl B. (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bulut, H.U. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Can, Y. (2007). *A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Candangil, S.Ö., ve Ceyhan, A.A. (2006). Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz-Saygı ve Stres Düzeyleri. Web: http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_derqiler/sosyal_bilimler/pdf/2006-2/sos_bil.5.pdf adresinden 19 Ocak 2011'de alınmıştır.

- Candangil, S.Ö. (2005). *Denetim Odakları Farklı Lise Öğrencilerinin Bazı Kişisel Sosyal ve Ailesel Özelliklerine Göre Karar Vermede Öz Saygı ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Cemaoğlu, N., ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Duygusal Taciz Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Yıl:2007, Sayı: 5(2), 345-362.
- Cırcır, B. (2006). *Öğretmen Adaylarının Denetim Odakları ve Mükemmeliyetçilik Tutumlarının Bazı Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çakır, B. (2006). *İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, B. (2006). *İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çay, H. (2008). *İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)' nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği ve Geçerliliği. Web: http://yunus.hacettepe.edu.tr/~ihsandag/index_dosyalar/Dag1991Rotter.pdf adresinden 30 Aralık 2010'de alınmıştır.
- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., and Elliott, G.P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev.O.C.Önersoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirkol, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Demirtaş, Ç.P. (2006). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemleri, Ruh Sağlığı ve Denetim Odağının Yönü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Deniz, D. (2007). *İşyerinde Örgütsel Yıldırımaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Derin, R. (2006). İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ve Denetim Odağı Düzeyleri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dibekoğlu, Z. (2006). Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dönmez, A. (1985). *Denetim Odağı (Locus Of Control)*. Web: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/519/6498.pdf> adresinden 06 Şubat 2011'de alınmıştır.
- Dönmez, A. (1984). *Belirli Toplumsal Durumların Algılanmasında Denetim Odağının Etkisi*. Web: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/517/6438.pdf> adresinden 06 Şubat 2011'de alınmıştır.
- Dönmez, A. (1983). *Denetim Odağı ve Çevre Büyüklüğü*. Web: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/513/6325.pdf> adresinden 06 Şubat 2011'de alınmıştır.
- Efe, K. (2005). Okul Öncesi Eğitim Çağında Çocuğu Olan Ailelerin Denetim Odağı Türü ve Çocuklarının Sosyal Davranışlarını Denetlemeleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Efiltili, E. (2006). Orta Öğretim Kurumlarında Okuyan Öğrencilerin Saldırganlık, Denetim Odağı ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eğerci, T.Ç. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Einarsen, S. (2000), Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*. Yıl:2000, Sayı: 5, 379-401.

- Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergü, S. (2009). *Öğretmen Adaylarının Öğrenme Ortamlarındaki Etkileşim Tercihleri ve Denetim Odağı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fettahlıoğlu, Ö.O. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Geçtan, E. (2000). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Gezgin, M. (2010). *Suçta Sürüklenen Ergenlerde Denetim Odağı: İzmir Örneğinde Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Girgin, B. (2007). *Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Golzar, F.A. (2006). *İlköğretim 5.Sınıf öğrencilerine yönelik sorumluluk ölçeğinin geliştirilmesi ve sorumluluk düzeylerinin cinsiyet, denetim odağı ve akademik başarıya göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Groeblinghoff, D., and Becker, M. (1996). A Case Study Of Mobbing And Clinical Treatment Of Mobbing Victims. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. Yıl:1996, Sayı: 5(2), 277-294.
- Goleman, D. (2007). *Duygusal Zeka*. (Çev.B.S.Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.

- Gökçe, A.T. (2006). *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçe, A.T. (2008a). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Gökçe, A.T. (2008b). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Gülveren, H. (2008). *Lise Son Sınıf Öğrencinde İç-dış Kontrol Odağı, Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı İle Zeka Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gültekin, Z. (2011). *Üniversite öğrencilerinin algılanan anne-baba reddiyle başetmeleri ile denetim odağı, öğrenilmiş güçlülük ve eş kabul-reddiyle ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Hubert, A., and Veldhoven, M. (2001). Risk Sectors For Undesirable Behaviour And Mobbing. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. Yıl: 2001, Sayı: 10 (4), 415-424.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkinine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İsmailoğlu, M. (2010). *Hipertansiyon Tanısı Almış Olan Hastaların denetim Odağı ve Stresle baş etme Becerileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karadeniz, E. (2005). *Üniversite Giriş Sınavına Hazırlanan Lise Son Sınıf Öğrencileri ve Velilerinin Kaygı Düzeyleri, Başetme Yolları ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Keleş, D. (2009). *Öğretmen Adaylarının Alan Eğitimi ve Bazı Psikososyal Değişkenlere Göre Denetim Odağı Eğilimleri İle Öğrenme Stilleri Tercihleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Kerlinger, F., N. (1973), Foundations of Behavioral Reseach (2 nd. Ed.). New York: Rinehart, Holt, and Winston Inc..
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1806., Eskişehir.
- Kılıç, E.D. (2009). Öğretim Kurumlarında Psikolojik Şiddet: Şanlıurfa'da Vaka Çalışması. *Social Behavior And Personality*. Yıl:2009, Sayı: 37(7), 869-880.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M. ve Bulut H. U. (2009) . *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mobbing Düzeyleri*. Web: http://www.iojes.net/userfiles/Article/IOJES_160.pdf adresinden 30 Aralık 2010'da alınmıştır.
- Korkut, F. (1991). İlkokul Öğrencilerinin Kendilerine İlişkin Bazı Değişkenlerin Denetim Odakları Üzerine Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Yıl:1991, Sayı: 6, 135-141.
- Köksal, F. (1991). *Denetim Odağı İle Saldırgan Davranışlar Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Küçükkaragöz, H. (1998). *İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Leymann, H. 1990a Mobbing and Psychological Terror at Workplaces Violence and Victims. 5 (2) s.119-126. Web: [http://mobbingportal.com/LeymannV%26V_1990\(3\).pdf](http://mobbingportal.com/LeymannV%26V_1990(3).pdf) adresinden 05 Kasım 2010'da alınmıştır.
- 1990b The Mobbing Encyclopaedia, Bullying; Whistleblowing Mobbing - Its Course Over Time. Web: www.leymann.se/English/12220E.HTM adresinden 19 Temmuz 2008'de alınmıştır.
- 2010a The Mobbing Encyclopedia. Web: <http://leymann.se/English/frame.html/11120E> adresinden 24 Kasım 2010'da alınmıştır.
- 2010b The Mobbing Encyclopedia. Web: <http://leymann.se/English/frame.html/12100E>., adresinden 24 Kasım 2010'da alınmıştır.

- 2010c The Mobbing Encyclopedia. Web: <http://leymann.se/English/frame.html/> 12220E., adresinden 24 Kasım 2010'da alınmıştır.
- 2010d The Mobbing Encyclopedia. Web: <http://leymann.se/English/frame.html/> 12210E., adresinden 24 Kasım 2010'da alınmıştır.
- 2010e The Mobbing Encyclopedia. Web: <http://leymann.se/English/frame.html/> 11320E., adresinden 24 Kasım 2010'da alınmıştır.
- 2010f The Mobbing Encyclopedia. Web: <http://leymann.se/English/frame.html/> 00005E., adresinden 24 Kasım 2010'da alınmıştır.
- 2010g The Mobbing Encyclopedia. Web: <http://leymann.se/English/frame.html/> 15100E., adresinden 24 Kasım 2010'da alınmıştır.
- Mansur, F.A. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mercan, N. (2007). *Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Minibaş-Poussard, ve J., İdiğ-Çamuroğlu, M. (2009). Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Orhan, U. (2009). *Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Nedenleri ve Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)' e İlişkin Algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özdemir, E. (2009). *Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Yıl: 2003, Sayı: 21, 77-96.
- Özen, B. (2009). *Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi*. Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztep, İ.C. (2010). *Duygusal İstismar Algılayan ve Algılamayan Ergenlerin Kaygı Düzeyleri ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pehlivan, İ. (2000). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Savaş, F.B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Savaşır, I., ve Şahin, N.H. (Editörler). (1997). *Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler*. Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Sezerel, H. (2007). *Örgütlerde Mobbing'in Etkileri ve Tülomsaş-Türkiye Lokomotif Ve Motor Sanayi A.Ş.'De Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Solakoğlu, İ. (2007). *İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Sulu, H. (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri İle Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şençağlar, C.Ç. (2009). *Resmi ve Özel Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Eğitim Personelinin Düşünme Stilleri İle Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şengüder, Ş. (2006). *Lise 1-3 sınıf Öğrencilerinde Denetim Odağı İle Ruhsal Sorunlar Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Akademik Başarı İle Kıyaslanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Telman E., Nursel ve Ünsal P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri Tic. San. Ltd. Şti.
- Tınaz, P., Bayram, F., ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Turan, F. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin, Barış Kitap Basım Yayın Dağıtım Ltd Şti.
- Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing-*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yaşar, V. (2006). *Farklı Liselerde Öğrenim Görmekte Olan 16–18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Denetim Odağı Düzeyleri İle Bazı Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fak. Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yerekaban, H.B. (2007). *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. (2). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yılmaz, M. (2008). Kamu Kurumlarında Yıldırma Ya Yol Açan Eylemler; İğdir İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Yılmaz, E. (2002). Ön-ergenlerde (13-14 yaş) Ego-santrik Düşüncenin Denetim Odağı İle İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zorlu, A. (2009). *Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK 1: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Başkanlığı'ndan alınan yazı.

EK 2: Balıkesir Üniversitesi İl Merkezinde Bulunan Fakülte / Yüksek Okullara Dağıtılan ve Toplanan Ölçek Sayıları.

EK 3: Rotter Denetim Odağı Ölçeğini (RDOÖ) Kullanma İzni.

EK 4: Psikolojik Yıldırma Ölçeğini (PYÖ) Kullanma İzni.

EK 5: Rotter Denetim Odağı Ölçeğini ve Psikolojik Yıldırma Ölçeğini Balıkesir Üniversitesinde uygulamak için İzin Belgesi.

Ek 6: Uygulanan Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ) ve Psikolojik Yıldırma (Psikolojik yıldırma) Ölçeği (PYÖ).

Ek 7: Denetim Odağı Kesim Noktası ile İlgili Uzman Görüşü.

Ek 8: Psikolojik Yıldırma Ölçeğine Verilen Cevapların Aritmetik Ortalamaları.

Ek 9: Psikolojik Yıldırma Bütün Boyutlarının Aritmetik Ortalamaları.

Ek 10 : Cinsiyete Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Ek 11: Medeni Hale Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Ek 12: Yaşa Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Ek 13: Unvana Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Ek 14: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Ek 15: Kıdem Durumuna Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Ek 16: Fakülte / Yüksek Okul Durumuna Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

EK 1: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu Başkanlığı'ndan alınan yazı.

T. C.

BAŞBAKANLIK

ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU
TÜRK DİL KURUMU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.02.1.AYK.5.02.10.00-130.01/153-1368

Konu : "Mobbing" sözü

Sayın Yahya Kemal ALTINKURT

İlgi: 22 Şubat 2011 günlü ve 2011-153 sayılı belgeniz.

İngilizce "mobbing" sözü için Kurumumuzca "bezdiri" karşılığı önerilmiş ve bu öneri anlamıyla birlikte *Güncel Türkçe Sözlük'e* eklenmiştir. Ayrıca Anadolu Ajansına konuyla ilgili sözlü bir açıklama yapılmış ve bu açıklama 21 Şubat 2011 gününden itibaren ulusal basın yayın organlarında yer almıştır.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Şükrü Halûk AKALIN
Türk Dil Kurumu Başkanı

EK 2: Balıkesir Üniversitesi İl Merkezinde Bulunan Fakülte / Yüksek Okullara Dağıtılan ve Toplanan Ölçek Sayıları.

OKUL ADI	Prof.		Doç.		Yrd.Doç.		Öğt.Gör.		Ar.Gör.		Memur		Toplam		Yüzde
	D	T	D	T	D	T	D	T	D	T	D	T	D	T	
Fen Edebiyat Fakültesi	23	14	28	21	66	36			47	29	19	16	184	116	63,04
Eğitim Fakültesi	5	4	4	7	52	38	24	16	37	22	25	18	147	105	71,43
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	12	7	4	4	52	41	8	3	30	19	24	16	132	90	68,18
Güzel Sanatlar Fakültesi	1	1	1		1	1	4	2	1	1	5	5	13	10	76,92
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	5	4	3	1					2		5	5	15	10	66,67
Turizm İşletmecilik Yüksek Okulu	2	1			9	6	1	4	7	7	16	10	35	28	80,00
Sağlık Yüksek Okulu	1	1			2		6	4	1		4	5	14	10	71,43
Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu					7	4			2		6	6	15	10	66,67
Balıkesir Meslek Yüksek Okulu	2	1	1		10	6	34	21			23	14	70	42	60,00
TOPLAM	51	33	41	33	199	132	77	50	127	78	127	95	622	421	
Yüzde	64,71		80,49		66,33		64,94		61,42		74,80		67,68		

D: Dağıtılan Ölçek

T:Toplanan Ölçek

EK 3: Rotter Denetim Odağı Ölçeğini (RDOÖ) Kullanma İzni.

RE: ROTTER DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ



İhsan Dağ
ihсандag@hacettepe.edu.tr

Kime: 'yahya kemal ALTINKURT'
Kimden: **İhsan Dağ** (ihсандag@hacettepe.edu.tr)
Gönderme tarihi: 24 Eylül 2010 Cuma 14:54:55
Kime: 'yahya kemal ALTINKURT'
(yahya_kemal_altinkurt@hotmail.com)

Sayın Altinkurt,

Rotter Ölçeğini araştırmanızda kullanabilirsiniz.

Başarılar,

From: yahya kemal ALTINKURT (mailto:yahya_kemal_altinkurt@hotmail.com)
Sent: Wednesday, September 22, 2010 10:46 PM
To: PROF İHSAN DAĞ
Subject: FW: ROTTER DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ

EK 4: Psikolojik Yıldırma Ölçeğini (PYÖ) Kullanma İzni.

_ABBAS ERTÜRK



ABBAS ERTÜRK

abbas_erturk@mynet.com

Kime: yahyakemal ALTINKURT

Kimden: **abbaserturk** (abbas_erturk@mynet.com)

Gönderme tarihi: 19 Ocak 2010 Salı 14:40:30

Kime: yahyakemal ALTINKURT (yahya_kemal_altinkurt@hotmail.com)

Hotmail [Etkin Görünüm](#)

Sayın Yahya Kemal ALTINKURT;

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının saptanması ve analizine yönelik tarafımdan geliştirilen veri toplama aracının kullanılmasına izin veriyorum.

Veri toplama aracı ve araştırmacılara yönelik bazı öneriler ektedir. başarılar dilerim.

Abbas ERTÜRK

EK 5: Rotter Denetim Odağı Ölçeğini ve Psikolojik Yıldırma Ölçeğini
Balıkesir Üniversitesinde uygulamak için İzin Belgesi.



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : B.30.2.BAÜ.0.72.00.00.302.08.09- 448 / 3188
Konu : Veri Toplama Anketi

28/03/2011

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ : 04.03.2011 tarih ve B.30.2.BAÜ.0.41.72.00-302.08-412 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla Enstitünüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Yahya Kemal ALTINKURT'un tezi ile ilgili anketini Üniversitemizin İl Merkezindeki Fakülte ve Yüksekokullarında yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Oktay ARSLAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK 6: Uygulanan Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ) ve Psikolojik Yıldırma Ölçeği (PYÖ).

Sayın Katılımcı,

Bu ölçek, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimler Ana Bilim Dalı yüksek lisans tezi kapsamında “**Üniversitede Çalışanlar Arasında Tedirgin Edici Davranışlar ve Denetim Odağı İle İlişkinin İncelenmesi**” konulu bir araştırmanın bilgi toplama aracı olarak hazırlanmıştır. Bu araştırmanın amacı üniversitede çalışanların karşılaştıkları tedirgin edici davranışlar ile çalışanların denetim odağı düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığını saptamaktır.

Ölçek 2 ölçekten oluşmaktadır. Birinci ölçek, Rotter Denetim Odağı Ölçeği (RDOÖ) 29 sorudan oluşmaktadır. İkinci ölçek, Tedirgin Edici Davranışlar Ölçeği (TEDÖ) 52 sorudan oluşmaktadır.

Ölçeklerden elde edilecek veriler, yalnızca bu çalışma için kullanılacak, hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlarla kullanılacağından ölçekte isminizi yazmanıza gerek yoktur. Desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarız.

Saygılarımızla,
Danışman:Dr. İsmail ZENCİRCİ
Yahya Kemal ALTINKURT
ykaltinkurt@gmail.com

Balıkesir Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans

Aşağıdaki soruları uygun yerlerine “X” atarak işaret koyunuz.

BİLGİLERİNİZ

Cinsiyetiniz :	Medeni Haliniz :	Yaşınız :	
1. () Erkek 2. () Kadın	1. () Bekâr 2. () Evli 3. () Dul 4. () Boşanmış	1. () 20 - 25 2. () 26 - 31 3. () 32 - 37	4. () 38 - 43 5. () 44 - 49 6. () 50 ve üstü

Kurumdaki Unvanınız:			Eğitim Durumunuz:		
1. () Prof. 2. () Doç. 3. () Yrd. Doç. 4. () Öğr. Grv.	5. () Arş. Grv. 6. () Uzman 7. () Okutman 8. () Fakülte / Y.O. Sekreteri	9. () Şef 10. () Memur 11. () Hizmetli	1. () İlköğretim 2. () Ortaöğretim 3. () Önlisans 4. () Lisans 5. () Yüksek Lisans 6. () Doktora		

EK 6-devam

Mesleki Kıdeminiz (Yılı)	Fakülteniz/Y.O./M.Y.O	
1. () 0 - 5 2. () 6 - 10 3. () 11 - 15 4. () 16 - 20 5. () 21 - 25 6. () 26 ve üstü	1. () Eğitim 2. () Tıp 3. () Mühendislik-Mimarlık 4. () Fen Edebiyat 5. () Güzel Sanatlar 6. () İktisadi ve İdari Bilimler	7. () Sağlık Y.O. 8. () Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. 9. () Beden Eğitimi ve Spor Y.O. 10. () Diğer

ROTTER DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ (RDOÖ)

Bu ölçek, toplumumuzdaki bazı önemli olayların farklı insanları etkileme biçimini bulmaya amaçlamaktadır. Her maddede "a" ya da "b" harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz. Seçtiğiniz cümleyi gösteren harfin yer aldığı parantezin içine (X) işareti koyunuz.

Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz veya doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu ölçek bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir, bunun için "doğru" ya da yanlış cevap diye bir durum söz konusu değildir.

Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı ya da hiçbirine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda kendi görüşünüz açısından gerçeğe uygun olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz; önceki tercihlerinizden etkilenmeyiniz.

UYARI ! ELDE EDİLEN VERİLERİN GEÇERLİLİĞİ AÇISINDAN HER BİR SORUDA VERİLEN (a) ve (b) SEÇENEKLERİNDEN YALNIZCA BİR TANESİNİ İŞARETLEMENİZ VE İŞARETLENMEMİŞ SORU BIRAKMAMANIZ BÜYÜK ÖNEM TAŞIMAKTADIR.

1	(a)	Ana babalar, çocuklarını çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.
	(b)	Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır.
2	(a)	İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
	(b)	İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.
3	(a)	Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
	(b)	İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
4	(a)	İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler.
	(b)	İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.

EK 6-devam

5	(a)	Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.
	(b)	Öğrencilerin çoğu, notların tesadüf olaylardan etkilendiğini fark etmez.
6	(a)	Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
	(b)	Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
7	(a)	Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.
	(b)	Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
8	(a)	İnsanın kişiliğinin belirlenmesinden en önemli rolü kalıtım oynar.
	(b)	İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
9	(a)	Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.
	(b)	Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.
10	(a)	İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz
	(b)	Sınav soruları, derste işlenen konularla o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.
11	(a)	Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük payı vardır.
	(b)	İyi bir iş bulmak, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12	(a)	Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
	(b)	Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir. Sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.
13	(a)	Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
	(b)	Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.
14	(a)	Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
	(b)	Herkesin iyi bir tarafı vardır.
15	(a)	Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.
	(b)	Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
16	(a)	Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
	(b)	İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.
17	(a)	Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.

EK 6-devam

	(b)	İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18	(a)	Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
	(b)	Aslında "şans" diye bir şey yoktur.
19	(a)	İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
	(b)	Genelde en iyisi insanının hatalarını örtbas etmesidir.
20	(a)	Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur
	(b)	Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğunuza bağlıdır.
21	(a)	Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.
	(b)	Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22	(a)	Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.
	(b)	Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur
23	(a)	Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.
	(b)	Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24	(a)	İyi bir lider, yapacakları için halkın karar vermesini bekler.
	(b)	İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
25	(a)	Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim
	(b)	Şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam.
26	(a)	İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
	(b)	İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.
27	(a)	Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
	(b)	Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
28	(a)	Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımıdır.
	(b)	Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.
29	(a)	Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
	(b)	Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur

Tedirgin Edici Davranışlar Ölçeği (TEDÖ)

Günümüzde birçok kurumda çalışanlar arasında tedirgin edici davranışları görmek mümkündür. Bireyler arasında yaşanan bu davranışlar öncelikle bireylerin çalışmalarını buna bağlı olarak da kurum çalışmasını ve kurumun verimini etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı, üniversitede çalışan öğretmen elemanları, idari personel, hizmetli ve yöneticilerin arasındaki ilişkilerde, tedirgin edici davranışların olup olmadığını belirlemektir.

EK 6-devam

Bu amaçla hazırlanan elinizdeki ölçeği bilime katkı sağlama bilinci ile ve içtenlikle doldurmanız arzu edilmektedir. Doğru sonuçlara ulaşabilmek, ölçek formunun doğru bir şekilde cevaplandırmanıza bağlıdır. Karşılaştığınız davranış türünü, size uygun olan gerçekleşme sıklığına (Hiçbir zaman, Bazen, Ara sıra, Çoğunlukla ve Her zaman şıklarından birine) “ X ” koyarak işaretleyiniz.

Örneğin;

Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her Zaman
1	X	3	4	5

Bu ölçek genel bir değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplardan elde edilecek olan bilgiler gizli tutulacak hiçbir kişi yada kurumla paylaşılmayacaktır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Aşağıda bir üniversite kurumlarında çalışanlar arasında meydana gelebileceği düşünülen davranış türleri verilmiştir. **Bugüne kadar görev yaptığınız yerlerde karşılaştığınız aşağıdaki (size karşı yapılan) davranışların gerçekleşme sıklığını “X” işaretiyle belirtiniz.** (Buradaki davranışın 3 ay süre ile yaşanmış olması gerekir.)

Sıra		Yapılan Davranış	Gerçekleşme Sıklığı				
			Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	Kendini gösterme ve iletişim	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	1	2	3	4	5
2		Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	1	2	3	4	5
3		Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	1	2	3	4	5
4		İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	1	2	3	4	5
5		Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	1	2	3	4	5
6		Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	1	2	3	4	5
7		Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	1	2	3	4	5
8		Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	1	2	3	4	5
9		Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	1	2	3	4	5
10		Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mülhleti verilmemesi,	1	2	3	4	5
11		İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	1	2	3	4	5
12	Sosyal ilişkiler	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	1	2	3	4	5
13		Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	1	2	3	4	5
14		Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	1	2	3	4	5

EK 6-devam

15		Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	1	2	3	4	5
16		Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	1	2	3	4	5
17		Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	1	2	3	4	5
18		Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	1	2	3	4	5
19	İtibarınıza saldırı	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	1	2	3	4	5
20		Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	1	2	3	4	5
21		Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	1	2	3	4	5
22		Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,	1	2	3	4	5
23		El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	1	2	3	4	5
24		Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	1	2	3	4	5
25		Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	1	2	3	4	5
26		Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	1	2	3	4	5
27		Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	1	2	3	4	5
28		Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	1	2	3	4	5
29		Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	1	2	3	4	5
30		Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	1	2	3	4	5
31		Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	1	2	3	4	5
32		Şerefınıza leke sürülmeye çalışılması,	1	2	3	4	5
33		Onur kırıcı isimlerle çağırmanız,	1	2	3	4	5
34		Tutarsız olmakla suçlanmanız,	1	2	3	4	5
35	Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	1	2	3	4	5	
36	Yaşam kalitesi ve mesleki durum	Size önemli görevlerin verilmemesi,	1	2	3	4	5
37		Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	1	2	3	4	5
38		Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	1	2	3	4	5
39		Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	1	2	3	4	5
40		Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	1	2	3	4	5
41		Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	1	2	3	4	5
42		Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	1	2	3	4	5
43		Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	1	2	3	4	5
44		Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	1	2	3	4	5
45		Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	1	2	3	4	5

EK-devam

46	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	1	2	3	4	5
47	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	1	2	3	4	5
48	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	1	2	3	4	5
49	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	1	2	3	4	5
50	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	1	2	3	4	5
51	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	1	2	3	4	5
52	Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	1	2	3	4	5

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

EK 7: Denetim Odağı Kesim Noktası ile İlgili Uzman Görüşü.



PROF.İHSAN DAĞ

ihsandag@hacettepe.edu.tr

Kime: yahya kemal ALTINKURT

Kimden: **Ihsan DAG** (ihsandag@hacettepe.edu.tr)

Gönderme tarihi: 24 Ocak 2012 Salı 23:02:13

Kime: yahya kemal ALTINKURT (yahya_kemal_altinkurt@hotmail.com)

Sayın Altinkurt,

Ortalamanıza +1ss ekleyerek bu puan ve üstündeki puanları alanları dış odaklı; -1ss ekleyerek bulacağınız değer ve ondan da küçük değer alanları da iç odaklı gruba ayırmanız mümkündür. Arada kalanları da ara grup olarak inceleyebilirsiniz. Uç gruplar bu yöntemle çok az sayıda denekten oluşursa, o vakit +_ 0,5 ss ekleme yoluna gidebilirsiniz ama bunun kısıtlılığını da Tartışmanızda belirtmeniz gerekir. Kolay gelsin.

EK 8: Psikolojik Yıldırma Ölçeğine Verilen Cevapların Aritmetik Ortalamaları.

Alt Boyut		N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	421	2,30	1,07
	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	421	2,23	1,05
	Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	421	1,91	0,89
	İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	421	1,88	0,95
	Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	421	1,46	0,83
	Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	421	1,42	0,77
	Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	421	1,66	0,85
	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	421	1,30	0,73
	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	421	2,32	1,16
	Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,	421	2,21	1,05
	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	421	2,72	1,23
SOSYAL İLİŞKİLER	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	421	1,66	0,81
	Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	421	1,45	0,75
	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	421	1,25	0,64
	Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	421	1,56	0,86
	Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	421	1,79	0,97
	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	421	1,50	0,85
	Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	421	1,77	1,00

EK 8-devam

Alt Boyut		N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	421	1,96	0,92
	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	421	1,73	0,93
	Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	421	1,26	0,66
	Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,	421	1,20	0,58
	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	421	1,23	0,55
	Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	421	1,31	0,67
	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	421	1,14	0,51
	Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	421	1,34	0,68
	Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	421	1,36	0,75
	Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	421	1,90	1,05
	Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	421	1,81	0,98
	Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	421	1,77	1,05
	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	421	1,31	0,75
	Şerefimize leke sürülmeye çalışılması,	421	1,20	0,69
	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	421	1,13	0,51
Tutarsız olmakla suçlanmanız,	421	1,28	0,68	
Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	421	1,86	1,09	

EK 8-devam

Alt Boyut		N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	421	1,92	1,03
	Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	421	2,04	1,11
	Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	421	1,75	0,92
	Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	421	2,03	1,18
	Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	421	1,90	1,08
	Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	421	1,53	0,98
	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	421	1,37	0,84
	Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	421	1,16	0,58
	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	421	1,23	0,64
	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	421	1,31	0,73
	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	421	1,12	0,56
	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	421	1,45	0,86
	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	421	1,51	0,91
	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	421	1,56	1,01
	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	421	1,33	0,73
	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	421	1,71	1,09
Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	421	1,46	0,87	

EK 9: Psikolojik Yıldırma Bütün Boyutlarının Aritmetik Ortalamaları.

Psikolojik Yıldırma Alt Boyutları	N	Aritmetik Ort.	Standart Sapma
Kendini Gösterme ve İletişim Becerileri	421	1,95	0,65
Sosyal İlişkiler	421	1,57	0,63
İtibara Saldırıları	421	1,46	0,55
Yaşam Kalitesine Saldırıları	421	1,55	0,60
Psikolojik Yıldırma Toplamı	421	1,61	0,54
Toplam	421		

EK 10: Cinsiyete Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Alt boyut	Ölçek soruları	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM BECERİLERİ	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	200,86 224,98	49010,00 39821,00	19120,00	,037
	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	201,50 224,10	49165,00 39666,00	19275,00	,050
	Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	207,22 216,21	50562,00 38269,00	20672,00	,425
	İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	209,21 213,46	51048,00 37783,00	21158,00	,705
	Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	214,34 206,40	52298,00 36533,00	20780,00	,418
	Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	218,63 200,48	53346,50 35484,50	19731,50	,059
	Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	213,37 207,73	52062,00 36769,00	21016,00	,603
	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	212,81 208,50	51926,50 36904,50	21151,50	,596
	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	206,83 216,75	50465,50 38365,50	20575,50	,391
	Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	209,00 213,75	50997,00 37834,00	21107,00	,680
	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	199,37 227,03	48646,00 40185,00	18756,00	,018
	SOSYAL İLİŞKİLER	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	221,43 196,62	54028,50 34802,50	19049,50
Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,		Erkek Kadın Total	244 177 421	216,57 203,32	52843,00 35988,00	20235,00	0,18

EK 10-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
SOSYAL İLİŞKİLER	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	215,47 204,84	52574,00 36257,00	20504,00	0,17
	Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	215,25 205,14	52522,00 36309,00	20556,00	0,33
	Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	210,22 212,07	51294,50 37536,50	21404,50	0,87
	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	216,07 204,01	52721,00 36110,00	20357,00	0,23
	Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	220,80 197,49	53874,50 34956,50	19203,50	0,03
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,75 209,97	51666,50 37164,50	21411,50	0,88
	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	216,00 204,11	52704,00 36127,00	20374,00	0,28
	Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	209,20 213,49	51044,00 37787,00	21154,00	0,59
	Herhangi bir özrünüze alay edilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	215,60 204,65	52607,50 36223,50	20470,50	0,13
	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	216,26 203,75	52768,00 36063,00	20310,00	0,12
	Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	222,40 195,29	54265,00 34566,00	18813,00	0,00
	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	215,02 205,46	52465,00 36366,00	20613,00	0,10
	Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	222,57 195,05	54308,00 34523,00	18770,00	0,00

EK 10-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
İTİBARA SALDIRI	Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	212,34 209,15	51811,50 37019,50	21266,50	0,73
	Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	207,10 216,38	50532,50 38298,50	20642,50	0,41
	Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,84 209,84	51688,50 37142,50	21389,50	0,86
	Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	218,01 201,34	53194,00 35637,00	19884,00	0,13
	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,22 210,70	51537,00 37294,00	21541,00	0,95
	Şerefimize leke sürülmeye çalışılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	213,24 207,92	52030,00 36801,00	21048,00	0,42
	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	Erkek Kadın Total	244 177 421	215,00 205,49	52459,00 36372,00	20619,00	0,09
	Tutarsız olmakla suçlanmanız,	Erkek Kadın Total	244 177 421	215,79 204,40	52653,00 36178,00	20425,00	0,16
	Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,08 210,89	51503,00 37328,00	21575,00	0,99
	YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	226,98 188,97	55383,50 33447,50	17694,50
Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,		Erkek Kadın Total	244 177 421	216,65 203,21	52863,00 35968,00	20215,00	0,24
Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,		Erkek Kadın Total	244 177 421	210,84 211,23	51444,00 37387,00	21554,00	0,97

EK 10-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
YAŞAM KALİTESİ	Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	204,55 219,89	49910,50 38920,50	20020,50	0,18
	Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	217,35 202,24	53034,50 35796,50	20043,50	0,18
	Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,95 209,69	51716,00 37115,00	21362,00	0,82
	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,10 210,87	51507,50 37323,50	21570,50	0,98
	Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	Erkek Kadın Total	244 177 421	213,00 208,24	51972,50 36858,50	21105,50	0,43
	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,75 209,96	51667,50 37163,50	21410,50	0,81
	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	210,31 211,96	51314,50 37516,50	21424,50	0,84
	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	214,75 205,83	52399,50 36431,50	20678,50	0,07
	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	212,15 209,42	51764,50 37066,50	21313,50	0,77
	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	Erkek Kadın Total	244 177 421	206,67 216,97	50427,00 38404,00	20537,00	0,29
	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	Erkek Kadın Total	244 177 421	211,16 210,77	51524,00 37307,00	21554,00	0,97
	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	218,92 200,08	53416,00 35415,00	19662,00	0,03
	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	Erkek Kadın Total	244 177 421	213,93 206,95	52200,00 36631,00	20878,00	0,51

EK 10-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
YAŞAM KALİTESİ	Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	Erkek	244	216,89	52920,00	20158,00	0,14
		Kadın	177	202,89	35911,00		
		Total	421				

EK 11: Medeni Hale Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Alt boyut	Ölçek soruları	Medeni Hal	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM BECERİLERİ	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	226,88 206,74	20192,50 68638,50	13360,50	0,15
	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	Bekar Evli Total	89 332 421	232,86 205,14	20724,50 68106,50	12828,50	0,05
	Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	Bekar Evli Total	89 332 421	236,11 204,27	21014,00 67817,00	12539,00	0,02
	İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	234,10 204,81	20835,00 67996,00	12718,00	0,03
	Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	235,39 204,46	20950,00 67881,00	12603,00	0,01
	Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	223,97 207,52	19933,50 68897,50	13619,50	0,16
	Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	218,87 208,89	19479,00 69352,00	14074,00	0,45
	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	219,20 208,80	19508,50 69322,50	14044,50	0,29
	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	229,74 205,98	20447,00 68384,00	13106,00	0,09
	Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	213,87 210,23	19034,00 69797,00	14519,00	0,79
	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	246,56 201,47	21944,00 66887,00	11609,00	0,00
	SOSYAL İLİŞKİLER	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	Bekar Evli Total	89 332 421	199,35 214,12	17742,00 71089,00	13737,00
Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,		Bekar Evli Total	89 332 421	205,35 212,52	18276,00 70555,00	14271,00	0,55

EK 11-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Medeni Hal	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
SOSYAL İLİŞKİLER	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	Bekar Evli Total	89 332 421	206,89 212,10	18413,50 70417,50	14408,50	0,58
	Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	211,83 210,78	18852,50 69978,50	14700,50	0,93
	Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	216,89 209,42	19303,50 69527,50	14249,50	0,58
	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	210,83 211,05	18763,50 70067,50	14758,50	0,99
	Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	205,50 212,47	18289,50 70541,50	14284,50	0,60
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	Bekar Evli Total	89 332 421	215,25 209,86	19157,00 69674,00	14396,00	0,69
	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	216,79 209,45	19294,50 69536,50	14258,50	0,58
	Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	214,09 210,17	19054,00 69777,00	14499,00	0,68
	Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	215,01 209,93	19135,50 69695,50	14417,50	0,56
	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	Bekar Evli Total	89 332 421	203,61 212,98	18121,50 70709,50	14116,50	0,34
	Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	205,28 212,53	18270,00 70561,00	14265,00	0,49
	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	212,63 210,56	18924,50 69906,50	14628,50	0,77
	Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	219,40 208,75	19527,00 69304,00	14026,00	0,33

EK 11-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Medeni Hal	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
İTİBARA SALDIRI	Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	220,05 208,57	19584,50 69246,50	13968,50	0,30
	Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	224,45 207,39	19976,00 68855,00	13577,00	0,21
	Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	Bekar Evli Total	89 332 421	211,74 210,80	18844,50 69986,50	14708,50	0,94
	Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	210,75 211,07	18756,50 70074,50	14751,50	0,98
	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	204,42 212,77	18193,00 70638,00	14188,00	0,41
	Şerefinize leke sürülmeye çalışılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	214,43 210,08	19084,50 69746,50	14468,50	0,58
	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	Bekar Evli Total	89 332 421	209,20 211,48	18618,50 70212,50	14613,50	0,73
	Tutarsız olmakla suçlanmanız,	Bekar Evli Total	89 332 421	214,66 210,02	19105,00 69726,00	14448,00	0,64
	Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	215,03 209,92	19138,00 69693,00	14415,00	0,70
	YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	210,23 211,21	18710,50 70120,50	14705,50
Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,		Bekar Evli Total	89 332 421	212,72 210,54	18932,00 69899,00	14621,00	0,87
Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,		Bekar Evli Total	89 332 421	209,24 211,47	18622,50 70208,50	14617,50	0,87
Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,		Bekar Evli Total	89 332 421	238,96 203,50	21267,50 67563,50	12285,50	0,01

EK 11-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Medeni Hal	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	p
YAŞAM KALİTESİ	Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	241,46 202,84	21489,50 67341,50	12063,50	0,00
	Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	221,21 208,26	19687,50 69143,50	13865,50	0,27
	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	221,59 208,16	19721,50 69109,50	13831,50	0,20
	Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	Bekar Evli Total	89 332 421	213,12 210,43	18968,00 69863,00	14585,00	0,71
	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	211,80 210,78	18850,50 69980,50	14702,50	0,91
	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	213,03 210,46	18959,50 69871,50	14593,50	0,80
	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	210,79 211,06	18760,50 70070,50	14755,50	0,96
	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	204,87 212,64	18233,00 70598,00	14228,00	0,50
	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	Bekar Evli Total	89 332 421	210,79 211,06	18760,50 70070,50	14755,50	0,98
	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	Bekar Evli Total	89 332 421	207,31 211,99	18451,00 70380,00	14446,00	0,69
	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	201,54 213,54	17937,00 70894,00	13932,00	0,25
	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	Bekar Evli Total	89 332 421	208,30 211,72	18538,50 70292,50	14533,50	0,79
	Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	Bekar Evli Total	89 332 421	226,24 206,91	20135,50 68695,50	13417,50	0,09

EK 12: Yaşa Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM BECERİLERİ	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	20-25	26	239,65	12,559	5	0,028
		26-31	79	238,09			
		32-37	87	207,47			
		38-43	125	210,61			
		44-49	50	204,43			
		50 ve üstü	54	170,24			
		Total	421				
Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	20-25	26	255,21	24,434	5	0,000	
	26-31	79	247,00				
	32-37	87	209,83				
	38-43	125	213,08				
	44-49	50	183,03				
	50 ve üstü	54	160,01				
	Total	421					
Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	20-25	26	271,69	20,856	5	0,001	
	26-31	79	243,73				
	32-37	87	185,37				
	38-43	125	208,71				
	44-49	50	186,81				
	50 ve üstü	54	202,89				
	Total	421					
İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	20-25	26	224,42	26,159	5	0,000	
	26-31	79	267,45				
	32-37	87	201,10				
	38-43	125	197,28				
	44-49	50	194,04				
	50 ve üstü	54	185,38				
	Total	421					
Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	20-25	26	247,85	12,358	5	0,030	
	26-31	79	236,59				
	32-37	87	196,11				
	38-43	125	200,62				
	44-49	50	205,08				
	50 ve üstü	54	209,31				
	Total	421					
Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	20-25	26	204,15	24,345	5	0,000	
	26-31	79	252,33				
	32-37	87	192,56				
	38-43	125	190,69				
	44-49	50	225,91				
	50 ve üstü	54	216,75				
	Total	421					

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM BECERİLERİ	Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	20-25	26	211,77	10,465	5	0,063
		26-31	79	244,39			
		32-37	87	206,79			
		38-43	125	205,42			
		44-49	50	186,44			
		50 ve üstü	54	204,20			
Total		421					
Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,		20-25	26	216,29			
	26-31	79	240,13				
	32-37	87	201,21				
	38-43	125	205,05				
	44-49	50	213,16				
	50 ve üstü	54	193,39				
	Total	421					
	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	20-25	26	237,60	20,157	5	0,001
26-31		79	239,58				
32-37		87	208,60				
38-43		125	223,14				
44-49		50	167,16				
50 ve üstü		54	172,74				
Total		421					
Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,		20-25	26	216,58			
	26-31	79	224,45				
	32-37	87	222,40				
	38-43	125	224,30				
	44-49	50	171,35				
	50 ve üstü	54	176,19				
	Total	421					
	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	20-25	26	253,58	37,159	5	0,000
26-31		79	259,59				
32-37		87	222,56				
38-43		125	206,02				
44-49		50	158,74				
50 ve üstü		54	160,69				
Total		421					
SOSYAL İLİŞKİLER		İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	20-25	26			
	26-31		79	217,39			
	32-37		87	187,45			
	38-43		125	218,03			
	44-49		50	220,56			
	50 ve üstü		54	234,20			
	Total		421				

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
SOSYAL İLİŞKİLER	Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	20-25	26	173,65	8,179	5	0,147
		26-31	79	228,64			
		32-37	87	199,05			
		38-43	125	210,35			
		44-49	50	224,77			
		50 ve üstü	54	211,19			
		Total	421				
SOSYAL İLİŞKİLER	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	20-25	26	199,94	7,424	5	0,191
		26-31	79	216,42			
		32-37	87	196,98			
		38-43	125	223,35			
		44-49	50	201,06			
		50 ve üstü	54	211,59			
		Total	421				
SOSYAL İLİŞKİLER	Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	20-25	26	204,58	2,100	5	0,835
		26-31	79	218,38			
		32-37	87	197,95			
		38-43	125	215,54			
		44-49	50	214,04			
		50 ve üstü	54	211,00			
		Total	421				
SOSYAL İLİŞKİLER	Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	20-25	26	216,31	2,955	5	0,707
		26-31	79	213,77			
		32-37	87	194,07			
		38-43	125	216,85			
		44-49	50	207,39			
		50 ve üstü	54	221,46			
		Total	421				
SOSYAL İLİŞKİLER	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	20-25	26	204,23	4,951	5	0,422
		26-31	79	206,63			
		32-37	87	194,91			
		38-43	125	215,21			
		44-49	50	217,66			
		50 ve üstü	54	230,66			
		Total	421				
SOSYAL İLİŞKİLER	Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	20-25	26	215,69	3,671	5	0,598
		26-31	79	210,39			
		32-37	87	192,90			
		38-43	125	222,28			
		44-49	50	212,47			
		50 ve üstü	54	211,33			
		Total	421				

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	20-25	26	218,31	5,085	5	0,406
		26-31	79	234,67			
		32-37	87	196,73			
		38-43	125	208,63			
		44-49	50	204,78			
		50 ve üstü	54	207,08			
		Total	421				
Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	20-25	26	209,40	8,961	5	0,111	
	26-31	79	230,57				
	32-37	87	189,01				
	38-43	125	224,06				
	44-49	50	194,33				
	50 ve üstü	54	203,77				
	Total	421					
Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	20-25	26	216,31	6,687	5	0,245	
	26-31	79	227,10				
	32-37	87	196,38				
	38-43	125	210,11				
	44-49	50	216,76				
	50 ve üstü	54	205,17				
	Total	421					
Herhangi bir özrünüze alay edilmesi,	20-25	26	230,19	4,847	5	0,435	
	26-31	79	217,69				
	32-37	87	210,00				
	38-43	125	207,02				
	44-49	50	216,20				
	50 ve üstü	54	197,98				
	Total	421					
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	20-25	26	230,52	3,709	5	0,592	
	26-31	79	206,60				
	32-37	87	200,03				
	38-43	125	213,88				
	44-49	50	215,64				
	50 ve üstü	54	214,73				
	Total	421					
Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	20-25	26	205,87	6,749	5	0,240	
	26-31	79	196,49				
	32-37	87	207,78				
	38-43	125	214,70				
	44-49	50	236,26				
	50 ve üstü	54	207,94				
	Total	421					

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	20-25	26	218,58	3,456	5	0,630
		26-31	79	209,56			
		32-37	87	208,25			
		38-43	125	213,28			
		44-49	50	219,22			
		50 ve üstü	54	201,02			
Total		421					
Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	20-25	26	232,67	3,348	5	0,646	
	26-31	79	201,88				
	32-37	87	205,51				
	38-43	125	213,54				
	44-49	50	221,57				
	50 ve üstü	54	207,10				
	Total	421					
Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	20-25	26	242,94	11,169	5	0,048	
	26-31	79	229,33				
	32-37	87	194,00				
	38-43	125	200,56				
	44-49	50	216,98				
	50 ve üstü	54	214,82				
	Total	421					
Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	20-25	26	236,37	9,749	5	0,083	
	26-31	79	235,37				
	32-37	87	198,74				
	38-43	125	215,95				
	44-49	50	185,57				
	50 ve üstü	54	194,97				
	Total	421					
Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	20-25	26	194,29	7,860	5	0,164	
	26-31	79	239,89				
	32-37	87	201,85				
	38-43	125	213,46				
	44-49	50	196,39				
	50 ve üstü	54	199,35				
	Total	421					

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	20-25	26	193,98	8,887	5	0,114
		26-31	79	237,64			
		32-37	87	189,28			
		38-43	125	213,56			
		44-49	50	204,16			
		50 ve üstü		215,64			
		Total	421				
	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	20-25	26	195,56	6,782	5	0,237
		26-31	79	226,03			
		32-37	87	199,34			
		38-43	125	214,58			
		44-49	50	219,21			
		50 ve üstü	54	199,33			
	Total	421					
	Şerefinize leke sürülmeye çalışılması,	20-25	26	205,19	5,846	5	0,321
		26-31	79	225,56			
		32-37	87	206,07			
		38-43	125	204,39			
		44-49	50	213,21			
		50 ve üstü	54	213,69			
	Total	421					
	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	20-25	26	227,19	8,361	5	0,137
		26-31	79	213,82			
		32-37	87	202,03			
		38-43	125	206,85			
		44-49	50	224,79			
		50 ve üstü	54	210,36			
	Total	421					
	Tutarsız olmakla suçlanmanız,	20-25	26	222,12	4,800	5	0,441
		26-31	79	223,04			
		32-37	87	196,63			
		38-43	125	211,49			
		44-49	50	212,58			
		50 ve üstü	54	208,59			
	Total	421					
	Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	20-25	26	214,98	4,166	5	0,526
		26-31	79	225,70			
		32-37	87	200,87			
		38-43	125	218,88			
		44-49	50	196,19			
		50 ve üstü	54	199,37			
	Total	421					

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	20-25	26	202,69	3,248	5	0,662
		26-31	79	204,39			
		32-37	87	213,29			
		38-43	125	213,76			
		44-49	50	232,03			
		50 ve üstü	54	195,12			
		Total	421				
Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	20-25	26	196,04	3,609	5	0,607	
	26-31	79	222,62				
	32-37	87	220,70				
	38-43	125	212,15				
	44-49	50	199,82				
	50 ve üstü	54	193,26				
	Total	421					
Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	20-25	26	216,73	4,319	5	0,505	
	26-31	79	231,76				
	32-37	87	205,61				
	38-43	125	200,06				
	44-49	50	215,11				
	50 ve üstü	54	208,07				
	Total	421					
Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	20-25	26	245,35	41,443	5	0,000	
	26-31	79	274,81				
	32-37	87	216,18				
	38-43	125	189,52				
	44-49	50	180,22				
	50 ve üstü	54	170,98				
	Total	421					
Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	20-25	26	255,37	20,200	5	0,001	
	26-31	79	250,01				
	32-37	87	211,79				
	38-43	125	194,51				
	44-49	50	196,43				
	50 ve üstü	54	182,95				
	Total	421					
Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	20-25	26	217,19	9,236	5	0,100	
	26-31	79	236,00				
	32-37	87	206,44				
	38-43	125	206,81				
	44-49	50	214,04				
	50 ve üstü	54	185,67				
	Total	421					

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	20-25	26	228,06	10,965	5	0,052
		26-31	79	237,39			
		32-37	87	206,01			
		38-43	125	202,64			
		44-49	50	202,91			
		50 ve üstü	54	199,06			
		Total	421				
	Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	20-25	26	207,65	3,847	5	0,572
		26-31	79	213,59			
		32-37	87	208,20			
		38-43	125	206,38			
		44-49	50	225,30			
		50 ve üstü	54	210,80			
		Total	421				
	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	20-25	26	197,77	4,815	5	0,439
		26-31	79	218,54			
		32-37	87	201,11			
		38-43	125	212,65			
		44-49	50	205,99			
		50 ve üstü	54	223,08			
		Total	421				
	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	20-25	26	228,21	11,592	5	0,041
		26-31	79	234,11			
		32-37	87	198,84			
		38-43	125	200,81			
		44-49	50	204,79			
		50 ve üstü	54	217,83			
		Total	421				
	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	20-25	26	223,71	5,089	5	0,405
		26-31	79	214,35			
		32-37	87	203,17			
		38-43	125	208,58			
		44-49	50	215,27			
		50 ve üstü	54	214,24			
		Total	421				
	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	20-25	26	195,52	9,411	5	0,094
		26-31	79	211,46			
		32-37	87	189,69			
		38-43	125	216,12			
		44-49	50	213,79			
		50 ve üstü	54	237,69			
		Total	421				

EK 12-devam

Alt boyut	Ölçek soruları	Yas	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	20-25	26	212,58	0,894	5	0,971
		26-31	79	209,54			
		32-37	87	206,67			
		38-43	125	217,54			
		44-49	50	209,05			
		50 ve üstü	54	206,01			
		Total	421				
	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	20-25	26	250,69	8,451	5	0,133
		26-31	79	204,57			
		32-37	87	196,10			
		38-43	125	221,88			
		44-49	50	202,60			
		50 ve üstü	54	207,89			
		Total	421				
	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	20-25	26	201,62	1,737	5	0,884
		26-31	79	211,12			
		32-37	87	215,58			
		38-43	125	216,01			
		44-49	50	203,50			
		50 ve üstü	54	203,31			
Total		421					
Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	20-25	26	197,13	3,487	5	0,625	
	26-31	79	207,49				
	32-37	87	211,75				
	38-43	125	223,16				
	44-49	50	193,62				
	50 ve üstü	54	209,55				
	Total	421					
Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	20-25	26	218,98	2,802	5	0,730	
	26-31	79	201,85				
	32-37	87	205,68				
	38-43	125	209,50				
	44-49	50	226,93				
	50 ve üstü	54	217,85				
	Total	421					

EK 13: Unvana Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	Prof.	33	185,91	10,512	5	,062
		Doç.	33	213,64			
		Yrd.Doç.	132	191,41			
		Öğr.Grv.	50	207,12			
		Arş.Grv.	78	230,19			
		Memur	95	232,31			
		Total	421				
Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	Prof.	33	152,30	17,814	5	,003	
	Doç.	33	207,55				
	Yrd.Doç.	132	196,22				
	Öğr.Grv.	50	207,99				
	Arş.Grv.	78	234,80				
	Memur	95	235,17				
	Total	421					
Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	Prof.	33	212,11	23,897	5	,000	
	Doç.	33	190,91				
	Yrd.Doç.	132	185,17				
	Öğr.Grv.	50	183,57				
	Arş.Grv.	78	246,37				
	Memur	95	238,88				
	Total	421					
İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	Prof.	33	203,27	22,099	5	,001	
	Doç.	33	185,21				
	Yrd.Doç.	132	190,19				
	Öğr.Grv.	50	193,66				
	Arş.Grv.	78	258,99				
	Memur	95	221,28				
	Total	421					
Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	Prof.	33	216,62	9,18862	5	,102	
	Doç.	33	187,82				
	Yrd.Doç.	132	201,60				
	Öğr.Grv.	50	194,32				
	Arş.Grv.	78	232,52				
	Memur	95	221,27				
	Total	421					
Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	Prof.	33	236,35	9,22858	5	,100	
	Doç.	33	211,77				
	Yrd.Doç.	132	195,72				
	Öğr.Grv.	50	218,29				
	Arş.Grv.	78	229,85				
	Memur	95	203,85				
	Total	421					

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	229,70 202,52 198,04 188,22 250,31 205,18	15,4074	5	,009
	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	184,67 207,00 189,17 196,42 244,54 232,01	33,4165	5	,000
	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	182,20 179,92 204,04 204,42 236,17 224,27	9,74854	5	,083
	Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	218,62 161,48 211,83 200,66 219,85 222,57	7,89378	5	,162
	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	158,97 163,36 191,45 212,00 257,12 234,40	30,8163	5	,000
	SOSYAL İLİŞKİLER	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	248,15 221,64 215,36 199,41 201,04 202,62	5,98667	5

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
SOSYAL İLİŞKİLER	Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	Prof.	33	207,30	7,44202	5	,190
		Doç.	33	210,91			
		Yrd.Doç.	132	199,55			
		Öğr.Grv.	50	244,55			
		Arş.Grv.	78	213,79			
		Memur	95	208,28			
		Total	421				
Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	Prof.	33	206,80	1,88815	5	,864	
	Doç.	33	225,20				
	Yrd.Doç.	132	207,53				
	Öğr.Grv.	50	211,60				
	Arş.Grv.	78	207,00				
	Memur	95	215,32				
	Total	421					
Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	Prof.	33	182,76	3,08947	5	,686	
	Doç.	33	213,32				
	Yrd.Doç.	132	212,06				
	Öğr.Grv.	50	206,07				
	Arş.Grv.	78	213,96				
	Memur	95	218,70				
	Total	421					
Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	Prof.	33	211,29	1,69925	5	,889	
	Doç.	33	209,42				
	Yrd.Doç.	132	206,22				
	Öğr.Grv.	50	224,18				
	Arş.Grv.	78	202,88				
	Memur	95	217,82				
	Total	421					
Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	Prof.	33	216,64	4,20355	5	,520	
	Doç.	33	236,67				
	Yrd.Doç.	132	213,80				
	Öğr.Grv.	50	192,32				
	Arş.Grv.	78	206,71				
	Memur	95	209,60				
	Total	421					
Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	Prof.	33	218,52	6,08968	5	,298	
	Doç.	33	236,00				
	Yrd.Doç.	132	195,43				
	Öğr.Grv.	50	223,40				
	Arş.Grv.	78	203,94				
	Memur	95	220,62				
	Total	421					

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	Prof.	33	191,48	10,8046	5	,055
		Doç.	33	204,73			
		Yrd.Doç.	132	204,19			
		Öğr.Grv.	50	208,12			
		Arş.Grv.	78	248,60			
		Memur	95	200,07			
		Total	421				
Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	Prof.	33	198,89	7,20651	5	,206	
	Doç.	33	240,12				
	Yrd.Doç.	132	196,75				
	Öğr.Grv.	50	219,52				
	Arş.Grv.	78	228,31				
	Memur	95	206,19				
	Total	421					
Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	Prof.	33	211,00	5,77257	5	,329	
	Doç.	33	217,00				
	Yrd.Doç.	132	197,75				
	Öğr.Grv.	50	222,18				
	Arş.Grv.	78	219,60				
	Memur	95	214,38				
	Total	421					
Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,	Prof.	33	188,15	13,0783	5	,023	
	Doç.	33	212,76				
	Yrd.Doç.	132	199,30				
	Öğr.Grv.	50	214,99				
	Arş.Grv.	78	214,81				
	Memur	95	229,35				
	Total	421					
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	Prof.	33	215,77	1,10093	5	,954	
	Doç.	33	215,77				
	Yrd.Doç.	132	205,78				
	Öğr.Grv.	50	209,95				
	Arş.Grv.	78	210,62				
	Memur	95	215,80				
	Total	421					
Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	Prof.	33	193,97	14,2314	5	,014	
	Doç.	33	256,35				
	Yrd.Doç.	132	213,74				
	Öğr.Grv.	50	216,83				
	Arş.Grv.	78	191,32				
	Memur	95	210,45				
	Total	421					

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	199,65 218,98 209,10 214,23 207,25 216,19	3,24507	5	,662
	Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	193,59 235,62 207,11 193,23 218,29 217,27	6,51339	5	,259
	Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	214,94 219,47 192,32 218,39 222,68 219,17	8,12252	5	,150
	Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	192,64 230,15 192,96 216,84 223,48 222,47	7,16054	5	,209
	Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	211,86 206,05 198,74 205,57 227,17 219,03	3,85576	5	,570
	Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	223,59 206,36 197,68 209,53 234,08 208,57	5,83619	5	,322

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	Prof.	33	194,44	6,26701	5	,281
		Doç.	33	224,29			
		Yrd.Doç.	132	199,88			
		Öğr.Grv.	50	223,72			
		Arş.Grv.	78	217,45			
Memur	95	215,60	Total	421			
İTİBARA SALDIRI	Şerefinize leke sürülmeye çalışılması,	Prof.	33	211,98	10,2221	5	,069
		Doç.	33	224,76			
		Yrd.Doç.	132	198,21			
		Öğr.Grv.	50	204,45			
		Arş.Grv.	78	223,26			
Memur	95	217,03	Total	421			
İTİBARA SALDIRI	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	Prof.	33	207,36	10,6088	5	,060
		Doç.	33	195,00			
		Yrd.Doç.	132	206,02			
		Öğr.Grv.	50	203,70			
		Arş.Grv.	78	216,71			
Memur	95	223,89	Total	421			
İTİBARA SALDIRI	Tutarsız olmakla suçlanmanız,	Prof.	33	190,20	6,95215	5	,224
		Doç.	33	214,38			
		Yrd.Doç.	132	200,25			
		Öğr.Grv.	50	221,68			
		Arş.Grv.	78	219,63			
Memur	95	219,29	Total	421			
İTİBARA SALDIRI	Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	Prof.	33	203,77	6,84443	5	,232
		Doç.	33	212,27			
		Yrd.Doç.	132	192,46			
		Öğr.Grv.	50	212,00			
		Arş.Grv.	78	226,47			
Memur	95	225,61	Total	421			
YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	Prof.	33	204,71	8,46626	5	,132
Doç.	33	258,44					
Yrd.Doç.	132	213,99					
Öğr.Grv.	50	205,67					
Arş.Grv.	78	190,67					
Memur	95	212,04	Total	421			

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	Prof.	33	211,08	2,1189	5	,832
		Doç.	33	205,83			
		Yrd.Doç.	132	201,11			
		Öğr.Grv.	50	219,01			
		Arş.Grv.	78	211,51			
		Memur	95	221,87			
		Total	421				
Başkalarınınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	Prof.	33	198,68	9,72747	5	,083	
	Doç.	33	214,73				
	Yrd.Doç.	132	193,36				
	Öğr.Grv.	50	196,74				
	Arş.Grv.	78	231,86				
	Memur	95	228,87				
	Total	421					
Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	Prof.	33	187,64	41,477	5	,000	
	Doç.	33	175,94				
	Yrd.Doç.	132	185,67				
	Öğr.Grv.	50	194,49				
	Arş.Grv.	78	281,33				
	Memur	95	217,44				
	Total	421					
Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	Prof.	33	174,33	18,4202	5	,002	
	Doç.	33	225,61				
	Yrd.Doç.	132	192,98				
	Öğr.Grv.	50	192,66				
	Arş.Grv.	78	249,06				
	Memur	95	222,11				
	Total	421					
Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	Prof.	33	183,56	11,2508	5	,047	
	Doç.	33	248,26				
	Yrd.Doç.	132	201,16				
	Öğr.Grv.	50	199,19				
	Arş.Grv.	78	225,63				
	Memur	95	215,47				
	Total	421					
Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	Prof.	33	183,68	12,9509	5	,024	
	Doç.	33	230,59				
	Yrd.Doç.	132	201,12				
	Öğr.Grv.	50	193,53				
	Arş.Grv.	78	225,71				
	Memur	95	224,54				
	Total	421					

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	204,23 210,35 210,45 208,43 205,40 220,30	3,35662	5	,645
	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	198,00 204,83 210,46 217,51 202,40 222,05	4,69488	5	,454
	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	188,55 190,70 203,59 212,74 221,44 226,66	10,0429	5	,074
	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	198,50 204,65 203,28 211,12 217,47 222,89	12,5071	5	,028
	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	202,45 238,33 210,84 211,54 204,35 209,87	3,28157	5	,657
	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	Prof. Doç. Yrd.Doç. Öğr.Grv. Arş.Grv. Memur Total	33 33 132 50 78 95 421	195,36 206,52 200,64 228,18 211,99 222,53	5,14764	5	,398

EK 13-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	Prof.	33	182,64	18,2456	5	,003
		Doç.	33	195,73			
		Yrd.Doç.	132	200,82			
		Öğr.Grv.	50	219,48			
		Arş.Grv.	78	198,90			
		Memur	95	245,78			
		Total	421				
	Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	Prof.	33	196,23	10,1191	5	,072
		Doç.	33	202,56			
		Yrd.Doç.	132	198,51			
		Öğr.Grv.	50	214,92			
		Arş.Grv.	78	212,62			
		Memur	95	233,03			
	Total	421					
	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	Prof.	33	206,27	4,98585	5	,418
		Doç.	33	218,65			
Yrd.Doç.		132	204,36				
Öğr.Grv.		50	216,10				
Arş.Grv.		78	196,15				
Memur		95	228,72				
Total		421					
Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	Prof.	33	202,94	8,10742	5	,150	
	Doç.	33	247,23				
	Yrd.Doç.	132	206,39				
	Öğr.Grv.	50	198,78				
	Arş.Grv.	78	200,89				
	Memur	95	222,35				
	Total	421					

EK 14: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	Orta Öğretim	30	194,00	12,487	4	0,014
		Önlisans	27	281,17			
		Lisans	54	221,75			
		Yüksek Lisans	68	215,92			
		Doktora	242	201,50			
		Total	421				
	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	Orta Öğretim	30	209,67	9,550	4	0,049
Önlisans		27	274,43				
Lisans		54	210,87				
Yüksek Lisans		68	217,69				
Doktora		242	202,24				
Total		421					
Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	Orta Öğretim	30	201,10	15,769	4	0,003	
	Önlisans	27	284,50				
	Lisans	54	233,83				
	Yüksek Lisans	68	203,81				
	Doktora	242	200,95				
	Total	421					
İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	Orta Öğretim	30	225,93	2,971	4	0,563	
	Önlisans	27	212,83				
	Lisans	54	210,60				
	Yüksek Lisans	68	228,30				
	Doktora	242	204,17				
	Total	421					
Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	Orta Öğretim	30	211,35	4,688	4	0,321	
	Önlisans	27	208,94				
	Lisans	54	229,12				
	Yüksek Lisans	68	225,10				
	Doktora	242	203,18				
	Total	421					
Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	Orta Öğretim	30	217,60	3,451	4	0,485	
	Önlisans	27	196,98				
	Lisans	54	202,38				
	Yüksek Lisans	68	228,49				
	Doktora	242	208,76				
	Total	421					

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	Orta Öğretim	30	187,67	2,628	4	0,622
		Önlisans	27	197,33			
		Lisans	54	204,78			
		Yüksek Lisans	68	220,15			
		Doktora	242	214,24			
		Total	421				
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	Orta Öğretim	30	270,67	23,155	4	0,000
		Önlisans	27	212,17			
		Lisans	54	209,80			
		Yüksek Lisans	68	226,80			
		Doktora	242	199,30			
		Total	421				
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	Orta Öğretim	30	211,48	7,572	4	0,109
		Önlisans	27	243,43			
		Lisans	54	195,98			
		Yüksek Lisans	68	237,74			
		Doktora	242	203,16			
		Total	421				
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mühleti verilmemesi,	Orta Öğretim	30	196,02	1,252	4	0,869
		Önlisans	27	230,30			
		Lisans	54	212,24			
		Yüksek Lisans	68	211,35			
		Doktora	242	210,33			
		Total	421				
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	Orta Öğretim	30	212,23	7,611	4	0,107
		Önlisans	27	253,44			
		Lisans	54	227,70			
		Yüksek Lisans	68	222,54			
		Doktora	242	199,14			
		Total	421				
SOSYAL İLİŞKİLER	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	Orta Öğretim	30	219,95	6,444	4	0,168
Önlisans	27	182,83					
Lisans	54	191,81					
Yüksek Lisans	68	198,24					
Doktora	242	220,90					
Total	421						

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
SOSYAL İLİŞKİLER	Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	Orta Öğretim	30	216,78	2,257	4	0,689
		Önlisans	27	210,85			
		Lisans	54	197,87			
		Yüksek Lisans	68	224,28			
		Doktora	242	209,50			
		Total	421				
	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	Orta Öğretim	30	232,30	3,230	4	0,520
Önlisans		27	205,87				
Lisans		54	202,45				
Yüksek Lisans		68	206,07				
Doktora		242	212,23				
Total		421					
Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	Orta Öğretim	30	196,68	1,734	4	0,785	
	Önlisans	27	210,67				
	Lisans	54	223,76				
	Yüksek Lisans	68	217,00				
	Doktora	242	208,28				
	Total	421					
Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	Orta Öğretim	30	211,48	4,119	4	0,390	
	Önlisans	27	237,41				
	Lisans	54	186,87				
	Yüksek Lisans	68	214,94				
	Doktora	242	212,27				
	Total	421					
Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	Orta Öğretim	30	207,20	2,317	4	0,678	
	Önlisans	27	215,98				
	Lisans	54	194,45				
	Yüksek Lisans	68	206,02				
	Doktora	242	216,01				
	Total	421					
Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	Orta Öğretim	30	214,92	0,428	4	0,980	
	Önlisans	27	209,65				
	Lisans	54	218,19				
	Yüksek Lisans	68	205,70				
	Doktora	242	210,55				
	Total	421					

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	Orta Öğretim	30	195,38	3,010	4	0,556
		Önlisans	27	201,28			
		Lisans	54	193,44			
		Yüksek Lisans	68	223,15			
		Doktora	242	214,52			
		Total	421				
	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	Orta Öğretim	30	200,95	2,326	4	0,676
Önlisans		27	218,04				
Lisans		54	192,10				
Yüksek Lisans		68	217,83				
Doktora		242	213,76				
Total		421					
Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	Orta Öğretim	30	219,73	3,510	4	0,476	
	Önlisans	27	208,63				
	Lisans	54	209,65				
	Yüksek Lisans	68	225,82				
	Doktora	242	206,32				
	Total	421					
Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,	Orta Öğretim	30	245,97	13,035	4	0,011	
	Önlisans	27	214,31				
	Lisans	54	224,88				
	Yüksek Lisans	68	215,73				
	Doktora	242	201,87				
	Total	421					
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	Orta Öğretim	30	224,18	1,734	4	0,785	
	Önlisans	27	220,54				
	Lisans	54	215,51				
	Yüksek Lisans	68	209,68				
	Doktora	242	207,67				
	Total	421					
Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	Orta Öğretim	30	224,28	4,618	4	0,329	
	Önlisans	27	209,35				
	Lisans	54	196,90				
	Yüksek Lisans	68	197,48				
	Doktora	242	216,48				
	Total	421					

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	Orta Öğretim	30	229,83	3,803	4	0,433
		Önlisans	27	216,59			
		Lisans	54	209,20			
		Yüksek Lisans	68	209,27			
		Doktora	242	208,93			
		Total	421				
	Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	Orta Öğretim	30	224,93	1,672	4	0,796
Önlisans		27	220,50				
Lisans		54	201,05				
Yüksek Lisans		68	213,24				
Doktora		242	209,81				
Total		421					
Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	Orta Öğretim	30	226,35	1,305	4	0,861	
	Önlisans	27	217,59				
	Lisans	54	208,91				
	Yüksek Lisans	68	213,67				
	Doktora	242	208,08				
	Total	421					
Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	Orta Öğretim	30	202,53	5,032	4	0,284	
	Önlisans	27	245,19				
	Lisans	54	193,32				
	Yüksek Lisans	68	224,68				
	Doktora	242	208,33				
	Total	421					
Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	Orta Öğretim	30	230,52	5,827	4	0,212	
	Önlisans	27	221,02				
	Lisans	54	185,92				
	Yüksek Lisans	68	229,43				
	Doktora	242	207,88				
	Total	421					
Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	Orta Öğretim	30	211,10	3,834	4	0,429	
	Önlisans	27	199,17				
	Lisans	54	196,58				
	Yüksek Lisans	68	232,51				
	Doktora	242	209,48				
	Total	421					

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	Orta Öğretim	30	227,80	2,790	4	0,594
		Önlisans	27	209,19			
		Lisans	54	206,50			
		Yüksek Lisans	68	221,05			
		Doktora	242	207,30			
		Total	421				
İTİBARA SALDIRI	Şerefimize leke sürülmeye çalışılması,	Orta Öğretim	30	217,23	0,582	4	0,965
		Önlisans	27	211,63			
		Lisans	54	214,94			
		Yüksek Lisans	68	209,53			
		Doktora	242	209,69			
		Total	421				
İTİBARA SALDIRI	Onur kırıcı isimlerle çağırmanız,	Orta Öğretim	30	230,40	9,172	4	0,057
		Önlisans	27	218,17			
		Lisans	54	222,63			
		Yüksek Lisans	68	201,31			
		Doktora	242	207,92			
		Total	421				
İTİBARA SALDIRI	Tutarsız olmakla suçlanmanız,	Orta Öğretim	30	234,12	5,605	4	0,231
		Önlisans	27	212,50			
		Lisans	54	211,87			
		Yüksek Lisans	68	223,85			
		Doktora	242	204,16			
		Total	421				
İTİBARA SALDIRI	Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	Orta Öğretim	30	217,85	4,894	4	0,298
		Önlisans	27	246,76			
		Lisans	54	191,72			
		Yüksek Lisans	68	218,55			
		Doktora	242	208,34			
		Total	421				
YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	Orta Öğretim	30	229,43	5,964	4	0,202
Önlisans	27	209,56					
Lisans	54	192,37					
Yüksek Lisans	68	189,10					
Doktora	242	219,19					
Total	421						

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	Orta Öğretim	30	224,20	4,938	4	0,294
		Önlisans	27	233,07			
		Lisans	54	185,62			
		Yüksek Lisans	68	224,04			
		Doktora	242	208,90			
		Total	421				
	Başkalarınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	Orta Öğretim	30	201,97	6,279	4	0,179
Önlisans		27	239,81				
Lisans		54	215,61				
Yüksek Lisans		68	232,57				
Doktora		242	201,81				
Total		421					
Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	Orta Öğretim	30	204,67	12,616	4	0,013	
	Önlisans	27	236,11				
	Lisans	54	199,57				
	Yüksek Lisans	68	251,64				
	Doktora	242	200,11				
	Total	421					
Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	Orta Öğretim	30	186,85	10,538	4	0,032	
	Önlisans	27	265,52				
	Lisans	54	203,18				
	Yüksek Lisans	68	229,56				
	Doktora	242	204,44				
	Total	421					
Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	Orta Öğretim	30	215,12	5,407	4	0,248	
	Önlisans	27	238,76				
	Lisans	54	187,26				
	Yüksek Lisans	68	213,39				
	Doktora	242	212,02				
	Total	421					
Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	Orta Öğretim	30	228,18	4,573	4	0,334	
	Önlisans	27	238,35				
	Lisans	54	202,21				
	Yüksek Lisans	68	209,03				
	Doktora	242	208,33				
	Total	421					

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	Orta Öğretim	30	239,50	8,318	4	0,081
		Önlisans	27	215,13			
		Lisans	54	203,69			
		Yüksek Lisans	68	203,95			
		Doktora	242	210,62			
		Total	421				
	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	Orta Öğretim	30	229,92	2,551	4	0,635
Önlisans		27	217,69				
Lisans		54	211,06				
Yüksek Lisans		68	211,11				
Doktora		242	207,86				
Total		421					
Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	Orta Öğretim	30	235,58	7,296	4	0,121	
	Önlisans	27	231,37				
	Lisans	54	207,09				
	Yüksek Lisans	68	221,32				
	Doktora	242	203,65				
	Total	421					
Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	Orta Öğretim	30	226,18	10,452	4	0,033	
	Önlisans	27	221,87				
	Lisans	54	218,37				
	Yüksek Lisans	68	217,28				
	Doktora	242	204,50				
	Total	421					
Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	Orta Öğretim	30	195,37	1,308	4	0,860	
	Önlisans	27	209,02				
	Lisans	54	209,22				
	Yüksek Lisans	68	206,77				
	Doktora	242	214,74				
	Total	421					
Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	Orta Öğretim	30	217,63	6,749	4	0,150	
	Önlisans	27	246,81				
	Lisans	54	198,30				
	Yüksek Lisans	68	224,84				
	Doktora	242	205,13				
	Total	421					

EK 14-devam

Alt boyut	Ölçek Soruları	Eğitimi Durumu	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	Orta Öğretim	30	205,40	21,849	4	0,000
		Önlisans	27	272,78			
		Lisans	54	236,33			
		Yüksek Lisans	68	225,18			
Doktora		242	195,17				
Total		421					
Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	Orta Öğretim	30	216,05	7,348	4	0,119	
	Önlisans	27	235,35				
	Lisans	54	232,84				
	Yüksek Lisans	68	207,57				
	Doktora	242	203,75				
	Total	421					
Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	Orta Öğretim	30	206,13	3,787	4	0,436	
	Önlisans	27	244,78				
	Lisans	54	203,56				
	Yüksek Lisans	68	219,53				
	Doktora	242	207,10				
	Total	421					
Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	Orta Öğretim	30	233,47	5,918	4	0,205	
	Önlisans	27	231,35				
	Lisans	54	198,25				
	Yüksek Lisans	68	194,35				
	Doktora	242	213,47				
	Total	421					

EK 15: Kıdem Durumuna Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmeniz için sınırlandırılması,	0-5	70	253,91	21,103	5	0,001
		6-10	70	221,04			
		11-15	75	196,27			
		16-20	90	215,16			
		21-25	61	206,85			
		26 ve Üstü	55	161,50			
Total	421						
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	0-5	70	262,53	30,623	5	0,000
		6-10	70	229,63			
		11-15	75	201,52			
		16-20	90	209,36			
		21-25	61	197,50			
		26 ve Üstü	55	152,29			
Total	421						
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	0-5	70	242,21	16,633	5	0,005
		6-10	70	218,19			
		11-15	75	188,52			
		16-20	90	230,17			
		21-25	61	179,02			
		26 ve Üstü	55	196,88			
Total	421						
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	0-5	70	244,71	14,929	5	0,011
		6-10	70	228,21			
		11-15	75	208,68			
		16-20	90	204,07			
		21-25	61	200,26			
		26 ve Üstü	55	172,61			
Total	421						
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	0-5	70	244,98	10,743	5	0,057
		6-10	70	210,31			
		11-15	75	197,47			
		16-20	90	202,92			
		21-25	61	210,21			
		26 ve Üstü	55	201,18			
Total	421						

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	0-5	70	239,87	10,015	5	0,075
		6-10	70	212,65			
		11-15	75	195,29			
		16-20	90	199,51			
		21-25	61	205,00			
		26 ve Üstü	55	219,05			
		Total	421				
	Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	0-5	70	218,07	5,869	5	0,319
		6-10	70	236,51			
		11-15	75	204,97			
		16-20	90	203,56			
		21-25	61	196,69			
		26 ve Üstü	55	205,80			
		Total	421				
	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	0-5	70	234,43	9,297	5	0,098
		6-10	70	211,64			
		11-15	75	202,87			
		16-20	90	213,26			
		21-25	61	206,28			
		26 ve Üstü	55	193,00			
		Total	421				
	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	0-5	70	237,91	20,465	5	0,001
		6-10	70	231,93			
		11-15	75	205,61			
16-20		90	226,70				
21-25		61	183,02				
26 ve Üstü		55	162,80				
Total		421					
Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mülhleti verilmemesi,	0-5	70	221,44	22,965	5	0,000	
	6-10	70	241,81				
	11-15	75	220,14				
	16-20	90	226,19				
	21-25	61	168,67				
	26 ve Üstü	55	168,12				
	Total	421					

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	0-5	70	256,97	38,842	5	0,000
		6-10	70	245,74			
		11-15	75	226,24			
		16-20	90	198,56			
		21-25	61	167,72			
		26 ve Üstü	55	155,85			
		Total	421				
SOSYAL İLİŞKİLER	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	0-5	70	208,28	11,319	5	0,045
		6-10	70	189,93			
		11-15	75	188,70			
		16-20	90	232,29			
		21-25	61	214,11			
		26 ve Üstü	55	233,41			
		Total	421				
	Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz,	0-5	70	201,11	1,703	5	0,889
		6-10	70	215,29			
		11-15	75	218,89			
		16-20	90	214,43			
		21-25	61	203,63			
		26 ve Üstü	55	209,93			
		Total	421				
	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	0-5	70	209,51	5,071	5	0,407
		6-10	70	211,28			
11-15		75	194,74				
16-20		90	221,19				
21-25		61	217,40				
26 ve Üstü		55	210,94				
Total		421					
Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	0-5	70	222,01	5,436	5	0,365	
	6-10	70	186,12				
	11-15	75	212,66				
	16-20	90	220,37				
	21-25	61	212,38				
	26 ve Üstü	55	209,54				
	Total	421					

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
SOSYAL İLİŞKİLER	Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	0-5	70	209,54	4,625	5	0,463
		6-10	70	190,69			
		11-15	75	202,50			
		16-20	90	223,73			
		21-25	61	218,63			
		26 ve Üstü	55	221,00			
		Total	421				
	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	0-5	70	208,42	5,869	5	0,319
		6-10	70	189,08			
11-15		75	210,88				
16-20		90	218,87				
21-25		61	210,38				
26 ve Üstü		55	230,15				
Total		421					
Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	0-5	70	207,49	2,744	5	0,739	
	6-10	70	199,49				
	11-15	75	202,51				
	16-20	90	222,88				
	21-25	61	212,20				
	26 ve Üstü	55	220,92				
	Total	421					
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	0-5	70	222,15	5,009	5	0,415
		6-10	70	214,48			
		11-15	75	197,41			
		16-20	90	225,41			
		21-25	61	191,34			
		26 ve Üstü	55	209,14			
		Total	421				
	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	0-5	70	226,39	5,915	5	0,315
		6-10	70	200,82			
11-15		75	193,81				
16-20		90	226,81				
21-25		61	210,90				
26 ve Üstü		55	202,05				
Total		421					

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	0-5	70	222,46	3,309	5	0,652
		6-10	70	206,84			
		11-15	75	199,96			
		16-20	90	213,69			
		21-25	61	214,75			
		26 ve Üstü	55	208,20			
		Total	421				
	Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,	0-5	70	230,16	6,763	5	0,239
		6-10	70	203,61			
		11-15	75	209,07			
		16-20	90	208,12			
		21-25	61	212,79			
		26 ve Üstü	55	201,38			
		Total	421				
	El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	0-5	70	226,11	11,023	5	0,051
		6-10	70	184,76			
		11-15	75	209,88			
		16-20	90	219,13			
		21-25	61	207,14			
		26 ve Üstü	55	217,67			
		Total	421				
	Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	0-5	70	188,83	7,816	5	0,167
		6-10	70	202,76			
		11-15	75	223,07			
16-20		90	213,99				
21-25		61	223,03				
26 ve Üstü		55	215,02				
Total		421					
Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	0-5	70	208,82	3,085	5	0,687	
	6-10	70	208,51				
	11-15	75	213,31				
	16-20	90	214,47				
	21-25	61	217,51				
	26 ve Üstü	55	200,88				
	Total	421					

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	0-5	70	212,49	2,687	5	0,748
		6-10	70	203,20			
		11-15	75	199,95			
		16-20	90	220,06			
		21-25	61	216,28			
		26 ve Üstü	55	213,42			
Total	421						
İTİBARA SALDIRI	Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	0-5	70	224,25	5,439	5	0,365
		6-10	70	215,28			
		11-15	75	197,06			
		16-20	90	199,63			
		21-25	61	219,06			
		26 ve Üstü	55	217,37			
Total	421						
İTİBARA SALDIRI	Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi,	0-5	70	226,64	3,444	5	0,632
		6-10	70	212,75			
		11-15	75	203,65			
		16-20	90	218,66			
		21-25	61	203,27			
		26 ve Üstü	55	194,94			
Total	421						
İTİBARA SALDIRI	Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	0-5	70	230,52	3,065	5	0,690
		6-10	70	204,34			
		11-15	75	215,31			
		16-20	90	206,31			
		21-25	61	204,37			
		26 ve Üstü	55	203,78			
Total	421						
İTİBARA SALDIRI	Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	0-5	70	212,84	3,211	5	0,667
		6-10	70	213,68			
		11-15	75	204,20			
		16-20	90	221,53			
		21-25	61	191,94			
		26 ve Üstü	55	218,42			
Total	421						

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	0-5	70	217,85	5,214	5	0,390
		6-10	70	211,51			
		11-15	75	196,23			
		16-20	90	223,16			
		21-25	61	210,55			
		26 ve Üstü	55	202,37			
		Total	421				
	Şerefimize leke sürülmeye çalışılması,	0-5	70	224,52	8,743	5	0,120
		6-10	70	214,44			
		11-15	75	195,58			
		16-20	90	206,58			
		21-25	61	208,40			
		26 ve Üstü	55	220,55			
		Total	421				
	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	0-5	70	216,09	5,770	5	0,329
		6-10	70	212,94			
		11-15	75	197,72			
		16-20	90	216,37			
		21-25	61	212,16			
		26 ve Üstü	55	210,08			
		Total	421				
Tutarsız olmakla suçlanmanız,	0-5	70	224,59	6,295	5	0,279	
	6-10	70	206,53				
	11-15	75	195,41				
	16-20	90	220,74				
	21-25	61	204,85				
	26 ve Üstü	55	211,54				
	Total	421					
Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	0-5	70	217,13	3,766	5	0,584	
	6-10	70	202,15				
	11-15	75	220,30				
	16-20	90	222,59				
	21-25	61	197,59				
	26 ve Üstü	55	197,69				
	Total	421					

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	0-5	70	196,52	3,605	5	0,608
		6-10	70	201,84			
		11-15	75	217,45			
		16-20	90	226,43			
		21-25	61	212,61			
		26 ve Üstü	55	205,27			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	0-5	70	214,86	1,279	5	0,937
		6-10	70	210,53			
		11-15	75	212,85			
		16-20	90	218,69			
		21-25	61	199,67			
		26 ve Üstü	55	204,15			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Başkalarınınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	0-5	70	229,07	5,045	5	0,410
		6-10	70	221,05			
		11-15	75	196,41			
		16-20	90	215,49			
		21-25	61	197,30			
		26 ve Üstü	55	202,95			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	0-5	70	267,49	36,642	5	0,000
		6-10	70	239,82			
		11-15	75	206,97			
		16-20	90	199,38			
		21-25	61	176,52			
		26 ve Üstü	55	165,18			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	0-5	70	265,11	22,552	5	0,000
		6-10	70	212,29			
		11-15	75	203,40			
		16-20	90	207,68			
		21-25	61	186,06			
		26 ve Üstü	55	183,94			
Total	421						

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	0-5	70	230,59	7,346	5	0,196
		6-10	70	199,32			
		11-15	75	219,47			
		16-20	90	217,07			
		21-25	61	197,07			
		26 ve Üstü	55	194,90			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	0-5	70	227,81	5,193	5	0,393
		6-10	70	217,14			
		11-15	75	211,13			
		16-20	90	206,79			
		21-25	61	195,70			
		26 ve Üstü	55	205,48			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	0-5	70	200,39	6,410	5	0,268
		6-10	70	219,41			
		11-15	75	205,18			
		16-20	90	207,97			
		21-25	61	215,20			
		26 ve Üstü	55	222,05			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	0-5	70	211,56	4,520	5	0,477
		6-10	70	198,54			
		11-15	75	207,13			
		16-20	90	218,91			
		21-25	61	207,56			
		26 ve Üstü	55	222,30			
Total	421						
YAŞAM KALİTESİ	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	0-5	70	223,86	7,082	5	0,215
		6-10	70	218,88			
		11-15	75	206,35			
		16-20	90	210,47			
		21-25	61	188,89			
		26 ve Üstü	55	216,34			
Total	421						

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	0-5	70	216,83	3,735	5	0,588
		6-10	70	207,43			
		11-15	75	203,91			
		16-20	90	214,96			
		21-25	61	208,61			
		26 ve Üstü	55	213,95			
		Total	421				
	Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	0-5	70	209,64	11,570	5	0,041
		6-10	70	202,32			
		11-15	75	184,91			
		16-20	90	224,70			
		21-25	61	211,75			
		26 ve Üstü	55	236,11			
		Total	421				
	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	0-5	70	208,25	0,743	5	0,981
		6-10	70	208,73			
		11-15	75	211,03			
		16-20	90	215,39			
		21-25	61	216,61			
		26 ve Üstü	55	203,95			
		Total	421				
	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	0-5	70	216,26	3,465	5	0,629
		6-10	70	201,40			
		11-15	75	216,71			
16-20		90	220,33				
21-25		61	195,26				
26 ve Üstü		55	210,93				
Total		421					
Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	0-5	70	223,13	7,615	5	0,179	
	6-10	70	202,70				
	11-15	75	207,10				
	16-20	90	227,29				
	21-25	61	198,11				
	26 ve Üstü	55	199,08				
	Total	421					

EK 15-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	0-5	70	197,46	6,537	5	0,257
		6-10	70	208,49			
		11-15	75	221,90			
		16-20	90	230,47			
		21-25	61	199,66			
		26 ve Üstü	55	197,29			
		Total	421				
	Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	0-5	70	199,43	4,321	5	0,504
		6-10	70	198,66			
		11-15	75	220,51			
		16-20	90	210,78			
		21-25	61	225,90			
		26 ve Üstü	55	212,29			
		Total	421				

EK 16: Fakülte / Yüksek Okul Durumuna Göre Psikolojik Yıldırma Alt Boyutlarının Ortalamaları.

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması,	Eğitim	105	196,01	5,007	8	0,757
		Mühendislik-Mimarlık	90	213,52			
		Fen Edebiyat	116	211,24			
Güzel Sanatlar		10	181,70				
İktisadi İdari Bilimler		10	206,30				
Sağlık YO		10	239,20				
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	223,75				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	214,50				
Balıkesir MYO		42	234,45				
Total		421					
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması,	Eğitim	105	191,23	6,432	8	0,599
		Mühendislik-Mimarlık	90	217,46			
		Fen Edebiyat	116	216,94			
		Güzel Sanatlar	10	177,20			
		İktisadi İdari Bilimler	10	203,30			
		Sağlık YO	10	235,65			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	221,04			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	197,75			
		Balıkesir MYO	42	230,65			
		Total	421				
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması,	Eğitim	105	192,83	12,208	8	0,142
		Mühendislik-Mimarlık	90	220,03			
		Fen Edebiyat	116	208,99			
		Güzel Sanatlar	10	211,10			
		İktisadi İdari Bilimler	10	234,85			
		Sağlık YO	10	161,90			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	261,91			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	246,80			
		Balıkesir MYO	42	206,14			
		Total	421				

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması,	Eğitim	105	177,00	18,300	8	0,019
		Mühendislik-Mimarlık	90	208,69			
		Fen Edebiyat	116	229,13			
		Güzel Sanatlar	10	213,75			
		İktisadi İdari bilimler	10	224,65			
		Sağlık YO	10	182,15			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	257,88			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	215,25			
		Balıkesir MYO	42	221,60			
		Total	421				
	Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi,	Eğitim	105	205,52	13,274	8	0,103
		Mühendislik-Mimarlık	90	216,17			
		Fen Edebiyat	116	214,84			
		Güzel Sanatlar	10	164,15			
		İktisadi İdari bilimler	10	188,90			
		Sağlık YO	10	164,15			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	257,70				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	228,85				
Balıkesir MYO		42	195,23				
Total		421					
Telefonla rahatsız edilme durumunuz,	Eğitim	105	211,23	5,964	8	0,651	
	Mühendislik-Mimarlık	90	193,50				
	Fen Edebiyat	116	218,17				
	Güzel Sanatlar	10	212,75				
	İktisadi İdari bilimler	10	220,35				
	Sağlık YO	10	226,60				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	233,64				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	226,60				
	Balıkesir MYO	42	202,94				
	Total	421					
Bakışlarla iletişiminizin reddedilmesi,	Eğitim	105	200,66	15,329	8	0,053	
	Mühendislik-Mimarlık	90	195,68				
	Fen Edebiyat	116	222,47				
	Güzel Sanatlar	10	166,70				
	İktisadi İdari bilimler	10	265,30				
	Sağlık YO	10	193,60				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	263,43				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	229,50				
	Balıkesir MYO	42	200,43				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
KENDİNİ GÖSTERME VE İLETİŞİM	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi,	Eğitim	105	204,02	14,204	8	0,077
		Mühendislik-Mimarlık	90	210,34			
		Fen Edebiyat	116	204,44			
		Güzel Sanatlar	10	213,80			
		İktisadi İdari bilimler	10	252,30			
		Sağlık YO	10	191,25			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	256,70			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	234,75			
		Balıkesir MYO	42	206,06			
		Total	421				
	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi,	Eğitim	105	189,06	11,970	8	0,153
		Mühendislik-Mimarlık	90	209,66			
		Fen Edebiyat	116	207,40			
		Güzel Sanatlar	10	204,25			
		İktisadi İdari bilimler	10	264,55			
		Sağlık YO	10	200,20			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	248,09				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	222,30				
Balıkesir MYO		42	242,69				
Total		421					
Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mülhleti verilmemesi,	Eğitim	105	186,12	14,223	8	0,076	
	Mühendislik-Mimarlık	90	204,82				
	Fen Edebiyat	116	214,53				
	Güzel Sanatlar	10	187,45				
	İktisadi İdari bilimler	10	232,90				
	Sağlık YO	10	206,70				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	253,32				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	212,45				
	Balıkesir MYO	42	249,54				
	Total	421					
İş yükünüzün sürekli olarak artırılması,	Eğitim	105	207,83	8,419	8	0,394	
	Mühendislik-Mimarlık	90	206,43				
	Fen Edebiyat	116	207,16				
	Güzel Sanatlar	10	172,10				
	İktisadi İdari bilimler	10	235,30				
	Sağlık YO	10	266,00				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	256,00				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	191,90				
	Balıkesir MYO	42	204,24				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
SOSYAL İLİŞKİLER	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması,	Eğitim	105	206,25	8,831	8	0,357
		Mühendislik-Mimarlık	90	211,37			
		Fen Edebiyat	116	209,14			
		Güzel Sanatlar	10	200,40			
		İktisadi İdari bilimler	10	263,70			
		Sağlık YO	10	175,85			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	239,86			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	263,70			
		Balıkesir MYO	42	193,79			
		Total	421				
	Başkalarıyla görüşme hakkında yoksun bırakılma durumunuz,	Eğitim	105	210,60	12,185	8	0,143
		Mühendislik-Mimarlık	90	189,64			
		Fen Edebiyat	116	210,40			
		Güzel Sanatlar	10	205,35			
		İktisadi İdari bilimler	10	249,75			
		Sağlık YO	10	186,40			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	249,05				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	207,30				
Balıkesir MYO		42	232,93				
Total		421					
Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,	Eğitim	105	197,75	11,042	8	0,199	
	Mühendislik-Mimarlık	90	203,37				
	Fen Edebiyat	116	217,53				
	Güzel Sanatlar	10	214,90				
	İktisadi İdari bilimler	10	214,90				
	Sağlık YO	10	195,20				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	246,13				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	218,10				
	Balıkesir MYO	42	219,24				
	Total	421					
Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,	Eğitim	105	201,89	14,625	8	0,067	
	Mühendislik-Mimarlık	90	197,88				
	Fen Edebiyat	116	210,92				
	Güzel Sanatlar	10	148,85				
	İktisadi İdari bilimler	10	218,50				
	Sağlık YO	10	236,85				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	261,66				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	230,60				
	Balıkesir MYO	42	230,52				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
SOSYAL İLİŞKİLER	Yetkileriniz zayıflatılmaya çalışılması,	Eğitim	105	196,14	8,026	8	0,431
		Mühendislik-Mimarlık	90	204,29			
		Fen Edebiyat	116	213,30			
		Güzel Sanatlar	10	207,55			
		İktisadi İdari bilimler	10	190,20			
		Sağlık YO	10	224,95			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	252,27			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	206,85			
		Balıkesir MYO	42	232,10			
		Total	421				
	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,	Eğitim	105	201,90	6,974	8	0,539
		Mühendislik-Mimarlık	90	205,03			
Fen Edebiyat		116	214,83				
Güzel Sanatlar		10	197,30				
İktisadi İdari bilimler		10	203,45				
Sağlık YO		10	203,45				
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	252,18				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	237,30				
Balıkesir MYO		42	209,11				
Total		421					
Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,	Eğitim	105	196,91	31,676	8	0,000	
	Mühendislik-Mimarlık	90	192,28				
	Fen Edebiyat	116	206,56				
	Güzel Sanatlar	10	128,70				
	İktisadi İdari bilimler	10	287,85				
	Sağlık YO	10	187,25				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	270,93				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	262,25				
	Balıkesir MYO	42	253,39				
	Total	421					
İTİBARA SALDIRI	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,	Eğitim	105	204,95	15,952	8	0,043
		Mühendislik-Mimarlık	90	198,44			
		Fen Edebiyat	116	217,15			
		Güzel Sanatlar	10	151,20			
		İktisadi İdari bilimler	10	194,90			
		Sağlık YO	10	182,70			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	281,82			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	217,30			
		Balıkesir MYO	42	212,14			
		Total	421				

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,	Eğitim	105	199,44	19,025	8	0,015
		Mühendislik-Mimarlık	90	189,46			
		Fen Edebiyat	116	219,83			
		Güzel Sanatlar	10	165,65			
		İktisadi İdari bilimler	10	213,55			
		Sağlık YO	10	178,10			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	274,96			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	238,95			
		Balıkesir MYO	42	230,39			
		Total	421				
	Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,	Eğitim	105	204,73	12,629	8	0,125
		Mühendislik-Mimarlık	90	204,19			
		Fen Edebiyat	116	207,70			
		Güzel Sanatlar	10	193,80			
		İktisadi İdari bilimler	10	193,80			
		Sağlık YO	10	193,80			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	238,04				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	257,60				
Balıkesir MYO		42	233,55				
Total		421					
Herhangi bir özrünüze alay edilmesi,	Eğitim	105	212,15	11,719	8	0,164	
	Mühendislik-Mimarlık	90	209,74				
	Fen Edebiyat	116	200,04				
	Güzel Sanatlar	10	222,60				
	İktisadi İdari bilimler	10	202,30				
	Sağlık YO	10	182,00				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	243,86				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	225,75				
	Balıkesir MYO	42	221,88				
	Total	421					
El, kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınması,	Eğitim	105	209,00	13,002	8	0,112	
	Mühendislik-Mimarlık	90	223,58				
	Fen Edebiyat	116	195,36				
	Güzel Sanatlar	10	192,90				
	İktisadi İdari bilimler	10	233,70				
	Sağlık YO	10	172,50				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	226,11				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	237,90				
	Balıkesir MYO	42	223,81				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi,	Eğitim	105	212,20	8,915	8	0,350
		Mühendislik-Mimarlık	90	196,71			
		Fen Edebiyat	116	222,84			
		Güzel Sanatlar	10	164,50			
		İktisadi İdari bilimler	10	207,80			
		Sağlık YO	10	183,95			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	223,75			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	213,95			
		Balıkesir MYO	42	215,00			
		Total	421				
	Etnik kimliğinizle alay edilmesi,	Eğitim	105	211,48	6,656	8	0,574
		Mühendislik-Mimarlık	90	209,85			
		Fen Edebiyat	116	206,13			
		Güzel Sanatlar	10	193,50			
		İktisadi İdari bilimler	10	234,10			
		Sağlık YO	10	193,50			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	216,02				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	215,25				
Balıkesir MYO		42	224,21				
Total		421					
Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması,	Eğitim	105	197,89	23,074	8	0,003	
	Mühendislik-Mimarlık	90	202,96				
	Fen Edebiyat	116	212,24				
	Güzel Sanatlar	10	157,50				
	İktisadi İdari bilimler	10	241,80				
	Sağlık YO	10	157,50				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	257,41				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	262,70				
	Balıkesir MYO	42	232,50				
	Total	421					
Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumunuz,	Eğitim	105	203,21	13,458	8	0,097	
	Mühendislik-Mimarlık	90	196,86				
	Fen Edebiyat	116	214,87				
	Güzel Sanatlar	10	222,15				
	İktisadi İdari bilimler	10	241,80				
	Sağlık YO	10	178,15				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	255,71				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	242,85				
	Balıkesir MYO	42	210,52				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi	Eğitim	105	179,51	25,158	8	0,001
		Mühendislik-Mimarlık	90	209,01			
		Fen Edebiyat	116	213,51			
		Güzel Sanatlar	10	171,00			
		İktisadi İdari bilimler	10	199,65			
		Sağlık YO	10	212,00			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	284,32			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	241,40			
		Balıkesir MYO	42	242,93			
		Total	421				
	Kararlarınızın sürekli sorgulanması,	Eğitim	105	184,19	19,235	8	0,014
		Mühendislik-Mimarlık	90	190,11			
		Fen Edebiyat	116	228,43			
		Güzel Sanatlar	10	201,00			
		İktisadi İdari bilimler	10	205,15			
		Sağlık YO	10	235,30			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	247,75				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	249,70				
Balıkesir MYO		42	238,93				
Total		421					
Yaptığınız çalışmalar, diğerlerinkinden daha çok kontrol ve takip edilmesi,	Eğitim	105	199,34	11,872	8	0,157	
	Mühendislik-Mimarlık	90	203,95				
	Fen Edebiyat	116	206,80				
	Güzel Sanatlar	10	209,65				
	İktisadi İdari bilimler	10	252,85				
	Sağlık YO	10	173,80				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	260,23				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	255,55				
	Balıkesir MYO	42	222,64				
	Total	421					
Küçük düşürülüp hakarete uğrama durumunuz,	Eğitim	105	193,66	16,837	8	0,032	
	Mühendislik-Mimarlık	90	200,19				
	Fen Edebiyat	116	214,19				
	Güzel Sanatlar	10	212,40				
	İktisadi İdari bilimler	10	212,40				
	Sağlık YO	10	212,40				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	245,57				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	257,30				
	Balıkesir MYO	42	233,61				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
İTİBARA SALDIRI	Şerefimize leke sürülmeye çalışılması,	Eğitim	105	201,67	7,886	8	0,445
		Mühendislik-Mimarlık	90	210,84			
		Fen Edebiyat	116	215,98			
		Güzel Sanatlar	10	209,90			
		İktisadi İdari bilimler	10	207,70			
		Sağlık YO	10	187,50			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	218,36			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	250,30			
		Balıkesir MYO	42	213,30			
		Total	421				
	Onur kırıcı isimlerle çağırılmanız,	Eğitim	105	209,13	10,182	8	0,252
		Mühendislik-Mimarlık	90	206,48			
		Fen Edebiyat	116	207,66			
		Güzel Sanatlar	10	195,00			
		İktisadi İdari bilimler	10	235,80			
		Sağlık YO	10	195,00			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	218,00				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	237,65				
Balıkesir MYO		42	225,29				
Total		421					
Tutarsız olmakla suçlanmanız,	Eğitim	105	206,09	12,487	8	0,131	
	Mühendislik-Mimarlık	90	201,57				
	Fen Edebiyat	116	208,10				
	Güzel Sanatlar	10	214,40				
	İktisadi İdari bilimler	10	214,40				
	Sağlık YO	10	171,00				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	247,75				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	240,15				
	Balıkesir MYO	42	227,96				
	Total	421					
Meslektaşlarınızla aynı kriterlerle değerlendirilmeme durumunuz,	Eğitim	105	182,22	19,982	8	0,010	
	Mühendislik-Mimarlık	90	202,10				
	Fen Edebiyat	116	225,11				
	Güzel Sanatlar	10	200,95				
	İktisadi İdari bilimler	10	176,40				
	Sağlık YO	10	188,30				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	260,11				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	217,05				
	Balıkesir MYO	42	244,90				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Size önemli görevlerin verilmemesi,	Eğitim	105	196,39	5,636	8	0,688
		Mühendislik-Mimarlık	90	209,47			
		Fen Edebiyat	116	224,43			
		Güzel Sanatlar	10	175,60			
		İktisadi İdari bilimler	10	211,10			
		Sağlık YO	10	180,55			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	223,27			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	213,00			
		Balıkesir MYO	42	220,71			
		Total	421				
	Başarınızın olduğundan daha az gösterilmeye çalışılması,	Eğitim	105	192,02	16,789	8	0,032
		Mühendislik-Mimarlık	90	199,78			
		Fen Edebiyat	116	214,34			
		Güzel Sanatlar	10	178,10			
		İktisadi İdari bilimler	10	210,55			
		Sağlık YO	10	175,70			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	261,34				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	218,70				
Balıkesir MYO		42	254,21				
Total		421					
Başkalarınınca yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma durumunuz,	Eğitim	105	189,08	14,058	8	0,080	
	Mühendislik-Mimarlık	90	197,01				
	Fen Edebiyat	116	223,70				
	Güzel Sanatlar	10	209,60				
	İktisadi İdari bilimler	10	213,45				
	Sağlık YO	10	183,20				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	255,64				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	240,70				
	Balıkesir MYO	42	230,26				
	Total	421					
Anlamsız görevler yapmanız istenmesi,	Eğitim	105	186,02	11,128	8	0,195	
	Mühendislik-Mimarlık	90	218,20				
	Fen Edebiyat	116	205,44				
	Güzel Sanatlar	10	245,75				
	İktisadi İdari bilimler	10	247,85				
	Sağlık YO	10	208,75				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	231,77				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	231,80				
	Balıkesir MYO	42	238,07				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi,	Eğitim	105	194,68	6,305	8	0,613
		Mühendislik-Mimarlık	90	214,40			
		Fen Edebiyat	116	217,10			
		Güzel Sanatlar	10	187,40			
		İktisadi İdari bilimler	10	203,05			
		Sağlık YO	10	173,95			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	225,95			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	245,70			
		Balıkesir MYO	42	225,76			
		Total	421				
	Başarısız olmanız amacıyla sürekli yeni görevler verilmesi,	Eğitim	105	202,73	8,807	8	0,359
		Mühendislik-Mimarlık	90	201,87			
		Fen Edebiyat	116	220,22			
		Güzel Sanatlar	10	207,00			
		İktisadi İdari bilimler	10	188,80			
		Sağlık YO	10	225,20			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	245,36				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	246,65				
Balıkesir MYO		42	197,26				
Total		421					
Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi,	Eğitim	105	204,01	20,460	8	0,009	
	Mühendislik-Mimarlık	90	203,14				
	Fen Edebiyat	116	216,28				
	Güzel Sanatlar	10	223,05				
	İktisadi İdari bilimler	10	207,30				
	Sağlık YO	10	187,95				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	257,86				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	281,35				
	Balıkesir MYO	42	186,24				
	Total	421					
Sınıfınıza, ya da özel eşyanıza hasar verilmesi,	Eğitim	105	211,75	9,955	8	0,268	
	Mühendislik-Mimarlık	90	205,14				
	Fen Edebiyat	116	211,41				
	Güzel Sanatlar	10	191,50				
	İktisadi İdari bilimler	10	213,30				
	Sağlık YO	10	191,50				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	237,09				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	236,10				
	Balıkesir MYO	42	205,93				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması,	Eğitim	105	209,84	15,799	8	0,045
		Mühendislik-Mimarlık	90	209,52			
		Fen Edebiyat	116	200,42			
		Güzel Sanatlar	10	246,00			
		İktisadi İdari bilimler	10	199,80			
		Sağlık YO	10	180,00			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	247,65			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	247,96			
		Balıkesir MYO	42	214,65			
		Total	421				
	Geçersiz nedenlerle uyarı alma durumunuz,	Eğitim	105	206,78	16,197	8	0,040
		Mühendislik-Mimarlık	90	202,60			
		Fen Edebiyat	116	207,50			
		Güzel Sanatlar	10	214,65			
		İktisadi İdari bilimler	10	209,60			
		Sağlık YO	10	190,30			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	231,91				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	302,50				
Balıkesir MYO		42	217,87				
Total		421					
Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz,	Eğitim	105	210,68	33,172	8	0,000	
	Mühendislik-Mimarlık	90	205,36				
	Fen Edebiyat	116	205,66				
	Güzel Sanatlar	10	198,50				
	İktisadi İdari bilimler	10	198,50				
	Sağlık YO	10	198,50				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	236,25				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	284,10				
	Balıkesir MYO	42	213,33				
	Total	421					
Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz,	Eğitim	105	199,28	14,361	8	0,073	
	Mühendislik-Mimarlık	90	202,64				
	Fen Edebiyat	116	210,78				
	Güzel Sanatlar	10	238,60				
	İktisadi İdari bilimler	10	207,65				
	Sağlık YO	10	169,55				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	232,13				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	288,60				
	Balıkesir MYO	42	230,38				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Sorumluluğunuz artırılıp aynı zamanda yetkinizin azaltılması,	Eğitim	105	194,84	15,904	8	0,044
		Mühendislik-Mimarlık	90	202,36			
		Fen Edebiyat	116	206,46			
		Güzel Sanatlar	10	211,65			
		İktisadi İdari bilimler	10	240,35			
		Sağlık YO	10	214,25			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	248,30			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	283,10			
		Balıkesir MYO	42	232,50			
		Total	421				
	Mesleki eğitim imkânından mahrum bırakılmanız,	Eğitim	105	200,03	11,530	8	0,173
		Mühendislik-Mimarlık	90	201,09			
		Fen Edebiyat	116	209,38			
		Güzel Sanatlar	10	187,80			
		İktisadi İdari bilimler	10	210,60			
		Sağlık YO	10	208,20			
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik		28	229,71				
Beden Eğitimi ve Spor YO		10	242,20				
Balıkesir MYO		42	250,52				
Total		421					
Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz,	Eğitim	105	202,06	24,599	8	0,002	
	Mühendislik-Mimarlık	90	197,57				
	Fen Edebiyat	116	200,00				
	Güzel Sanatlar	10	204,50				
	İktisadi İdari bilimler	10	247,40				
	Sağlık YO	10	204,50				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	260,71				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	262,55				
	Balıkesir MYO	42	241,54				
	Total	421					
Atama, terfi ve idari işlemlerde engellerle karşılaşma durumunuz,	Eğitim	105	194,94	14,994	8	0,059	
	Mühendislik-Mimarlık	90	201,83				
	Fen Edebiyat	116	214,84				
	Güzel Sanatlar	10	186,15				
	İktisadi İdari bilimler	10	195,00				
	Sağlık YO	10	168,55				
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	251,64				
	Beden Eğitimi ve Spor YO	10	232,70				
	Balıkesir MYO	42	247,75				
	Total	421					

EK 16-devam

Alt Boyut	Ölçek Soruları	FAKÜLTE/YO	N	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
YAŞAM KALİTESİ	Sizin olduğunuz işlerde, çalışmak istemeyenlerin olması,	Eğitim	105	203,76	12,995	8	0,112
		Mühendislik-Mimarlık	90	214,46			
		Fen Edebiyat	116	210,59			
		Güzel Sanatlar	10	195,00			
		İktisadi İdari bilimler	10	193,00			
		Sağlık YO	10	174,35			
		Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	28	205,98			
		Beden Eğitimi ve Spor YO	10	306,70			
		Balıkesir MYO	42	220,21			
		Total	421				